

Університет сучасних знань

ДРОБОТ О.В.

ПРОФЕСІЙНА СВІДОМІСТЬ КЕРІВНИКА

Навчальний посібник

Київ
Талком
2016

УДК 055.5
ББК 65.050
Д75

*Затверджено Вченою радою Університету сучасних знань
(Протокол № 1 від 29 серпня 2016 р.)*

Рецензенти:

Бурлачук Л.Ф. доктор психологічних наук, професор, академік НАПН України, завідувач кафедри психодіагностики та клінічної психології Київського національного університету імені Тараса Шевченка;

Лозова О.М. доктор психологічних наук, професор, завідувач кафедри практичної психології Інституту людини Київського університету імені Бориса Грінченка;

Шевченко Н.Ф. доктор психологічних наук, професор, завідувач кафедри педагогіки та психології освітньої діяльності Запорізького національного університету

Дробот О.В.

Д75 Професійна свідомість керівника: навчальний посібник / Дробот О.В. – К.: Талком, 2016. – 339 с.

ISBN 978-617-7397-11-2

Представлений навчальний посібник враховує останні новітні наукові розробки, пов'язані з професійною свідомістю особистості керівника, призначається науковцям у галузях загальної, економічної, організаційної психології, психології управління та менеджменту, психології праці. Посібник адресовано студентам, аспірантам, викладачам факультетів психологічного й економічного профілю, практикуючим психологам в організаціях, всім тим хто цікавиться проблемами використання сучасних психологічних методів у теоретичному й практичному напрямку досліджень професійної свідомості особистості.

УДК 055.5
ББК 65.050

ISBN 978-617-7397-11-2

© Дробот О.В., 2016

ЗМІСТ

ВСТУП	5
РОЗДІЛ 1.	
ПСИХОСЕМАНТИЧНИЙ ПІДХІД ДО ВИВЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ СВІДОМОСТІ КЕРІВНИКА	10
1.1. Психосемантика як галузь психолічної науки	10
<i>Література та контрольні питання до підрозділу 1.1</i>	20
1.2. Сучасні концепції професійної свідомості	24
<i>Література та контрольні питання до підрозділу 1.2</i>	47
1.3. Психосемантична парадигма як методологічний базис дослідження професійної свідомості керівника	52
<i>Література та контрольні питання до підрозділу 1.3</i>	62
РОЗДІЛ 2.	
ПРОФЕСІЙНА СВІДОМІСТЬ КЕРІВНИКА – «УПРАВЛІНСЬКА СВІДОМІСТЬ»	65
2.1. Управлінська свідомість як психічний феномен	65
<i>Література та контрольні питання до підрозділу 2.1</i>	75
2.2. Сутність та базові властивості управлінської свідомості керівника	78
<i>Література та контрольні питання до підрозділу 2.2</i>	75
2.3. Психосемантична модель професійної свідомості керівника	110
<i>Література та контрольні питання до підрозділу 2.3</i>	117
РОЗДІЛ 3.	
ДІАГНОСТИКА ПРОФЕСІЙНОЇ СВІДОМОСТІ КЕРІВНИКА	128
3.1. Програма психосемантичного дослідження	128
<i>Література та контрольні питання до підрозділу 3.1</i>	133
3.2. Методи та методичний інструментарій дослідження	133
<i>Література та контрольні питання до підрозділу 3.2</i>	164
3.3. Кількісні та якісні методи обробки даних	167
<i>Література та контрольні питання до підрозділу 3.3</i>	176

РОЗДІЛ 4.	
ПСИХОСЕМАНТИЧНИЙ ЗМІСТ ПРОФЕСІЙНОЇ СВІДОМОСТІ КЕРІВНИКА	178
4.1. Концептуальні постулати визначення професійної свідомості керівника як управлінської свідомості керівника	178
<i>Література та контрольні питання до підрозділу 4.1</i>	181
4.2. Три рівні розвиненості професійної свідомості керівника та їх семантичне наповнення	182
<i>Література та контрольні питання до підрозділу 4.2</i>	208
4.3. Модель професійної свідомості для соціальної групи керівників та її емпіричне наповнення	210
<i>Література та контрольні питання до підрозділу 4.3</i>	218
РОЗДІЛ 5.	
МЕТОДИЧНІ МАТЕРІАЛИ	220
5.1. Методика «Ситуації прийняття управлінських рішень» (СПУР) для визначення рівня розвиненості управлінської свідомості	220
<i>Література та контрольні питання до підрозділу 5.1</i>	239
5.2. Психометрична методика для відбору управлінських кадрів	241
<i>Література та контрольні питання до підрозділу 5.2</i>	251
СПИСОК ЛІТЕРАТУРНИХ ДЖЕРЕЛ	253
<i>Загальний список наукової літератури</i>	253
<i>Список учбової наукової літератури</i>	290
ГЛОСАРІЙ ОСНОВНИХ ТЕРМІНІВ	300
ДОДАТКИ	308

ВСТУП

Свідомість як психічний процес є надзвичайно важливим ресурсом для вирішення багатьох завдань людської життєдіяльності. Свідомість від давніх часів до сучасності визнається важливим об'єктом психології, однак її ресурси на сьогодні все ще в повній мірі не використовуються науковцями у сфері функціонування як побутової, так і різних видів «спеціалізованих свідомостей».

В Україні зазначена проблематика вже окреслена і знаходить своє наукове вирішення стосовно багатьох видів професійної свідомості – інженерної (Р.М. Петруньова), педагогічної (С.І. Подмазін, О.А. Гульбс), психологічної (Н.Ф. Шевченко), журналістської (Н.В. Бойко) – у цих працях викладено положення про сутність становлення професійної свідомості особистості. Поряд з тим досліджуються такі види суспільної свідомості як політична (В.О. Васютинський, В.Г. Кремень), релігійна (К.В. Кислюк, В.І. Лубський), етнічна свідомість (О.М. Лозова). Тобто дослідження свідомості як окремих напрямків сучасної української психологічної науки вже сформовано, він продовжує активно розвиватися.

Сьогодні, в непростий для нашої країни час становлення української держави, в умовах гострої необхідності економічних реформ та інших істотних суспільних змін загострюється проблема ефективності управління суб'єкта собою і соціальними процесами. У зв'язку з цим на передній план виходить феномен економічної свідомості (Г.В. Ложкін, В.Л. Комаровська, Н.Ю. Волянюк), частковим аспектом якого постає свідомість керівника, яка має загальнопсихологічне значення для багатьох сфер економічної та суспільної діяльності. В умовах становлення ринкової економіки протягом останніх десятиліть в Україні відбуваються зміни економічної й соціокультурної

ситуації, що спричинили трансформацію уявлень про цілі й функції управління в усіх сферах життєдіяльності соціуму. Сьогодні соціальна, технологічна, економічна сфери життя потребують професійного керівника, здатного до відповідальних управлінських рішень, до проектування розвивальних управлінських ситуацій, до саморозвитку, до професійного й особистісного зростання. Необхідною передумовою успішної управлінської діяльності у багатьох галузях суспільного життя є сформована професійна свідомість керівників. Професійна управлінська діяльність вимагає від фахівця такого рівня майстерності, який дозволяє гнучко, творчо, в досить обмежений час отримувати й оцінювати інформацію, добирати стратегії і тактики керівних впливів, оцінювати правомірність обраних методів і власної роботи, організувати творчий пошук адекватних прийомів, методів керування – тобто, високорозвиненої професійної управлінської свідомості.

В посібнику представлено професійну свідомість керівника – управлінську свідомість – як один з видів професійної свідомості. Пояснимо свою думку. Розглядаючи свідомість як об'єкт психології можемо стверджувати, що незрілість або порушення таких функцій свідомості, як здатність до регулювання та саморегулювання, до контролю й самоконтролю, до усвідомленого вибору з кількох альтернатив та багатьох інших, спричинює малоефективні дії суб'єкта, а відтак – і малоефективність діяльності індивіда (Є.О. Клімов, Л.М. Карамушка), втрату якості життя та психологічного здоров'я (І.Ф. Аршава, Л.Ф. Бурлачук, О.С. Кочарян, С.І. Табачников), недосягнення особистісної зрілості (К.А. Абульханова-Славська, А.О. Деркач) та благополуччя суспільства, в цілому. Тому дослідження управлінської свідомості є важливими для галузей загальної психології, соціальної психології та психології особистості.

Зміст посібника відповідає обсягу знань який входить до предметної сфери дисципліни «Психосеманика». В посібнику докладно обґрунтовано використання психосемантичного підходу до вивчення професійної свідомості керівника. Показано теоретико-методологічна основа досліджень професійної свідомості в парадигмі психосемантики, що має походження з когнітивної психології (Дж. Келі, Ч. Осгуд, У. Найсер) та психосемантичного підходу до вивчення свідомості (О.Ю. Артем'єва, Л.В. Засекіна, О.М. Лозова, Ю.Б. Максименко, В.Ф. Петренко, С.М.Симоненко, О.Г. Шмельов). Запропоновані в посібнику методи і методики дослідження професійної свідомості керівника переважно є інструментарієм психосемантики – дисципліни, яка спеціалізується на дослідженні індивідуальних систем значень. Використання методологічного підходу та методичного апарату психосемантики дозволяє сутнісно виявити структуру, функції, властивості та семантичне наповнення професійної свідомості управлінця. У психосемантиці та психології суб'єктивної семантики обґрунтовуються психосемантичні методи опису професії (Є.Ю. Артем'єва, Ю.Г. Вяткін); досліджуються так аспекти професійної свідомості як динаміка професійної семантики у структурі образу світу професії (І.Б. Ханіна), специфіка становлення та міжпрофесійна диференціація образу професії (Лозова О.М.); у психології свідомості – її структура та функції (Ю.М. Швалб), механізми усвідомлення (В.М. Аллахвердов, А.Ю. Агафонов); у психології управління – професійні смисли як чинники професійної стійкості особистості (Л.М. Карамушка і колеги), смислова концептосфера професіонала (О.Р. Охременко) та професійна самосвідомість керівника як чинник успішності в професійної діяльності (У.Б. Косар). Таким чином, на прикладі соціальної групи керівників та конкретних досліджень їх професійної свідомості – управлінської свідомості – в посібнику представлено

програму психосемантичного дослідження професійної свідомості керівників будь-якого напрямку діяльності. Програма складається з дев'яти методик, стосовно яких зроблено опис та наведено приклади їх використання, що є корисним для досліджень інших видів професійної свідомості.

Для вивчення професійної свідомості керівника викладено переважно психосемантичні методи дослідження рівнів розвиненості управлінської свідомості, завдяки констатації яких можна надати рекомендації щодо професійного відбору керівництва в організації на управлінські посади різного рівня складності. Представлено конкретну семантику свідомості управлінця, а саме: особистісних смислів управлінської діяльності, управлінських дій, мотивів, цінностей, цілей, що притаманні різним рівням розвиненості управлінської свідомості. Виділені нами рівні розвиненості управлінської свідомості (вищий – УС1, середній – УС2, низький – УС3) практично співпадають з рівнями керівних посад в менеджменті організації (інституційний, адміністративний, технічний рівні), аналогічні рівням управління – у психології управління, рівням керування управлінською структурою організації – в галузі організаційної психології, психології організації, психології менеджменту.

Результати експериментального дослідження рівнів розвиненості управлінської свідомості можуть бути використані для підготовки й підвищення кваліфікації управлінських кадрів; для роботи практичних психологів у цілях діагностики управлінської свідомості; в практиці професійного відбору в галузі психології праці на управлінські посади для підприємств різноманітних напрямків діяльності. Відтворена в ході дослідження психосемантична модель професійної свідомості керівника може використовуватися для здійснення навчального, виховного, наставницького, консультативного та корекційного впливу в практиці управлінської діяльності.

Посібник призначається для більш глибокого засвоєння психологічних курсів: «Загальна психологія» – в розділі «Свідомість»; «Психодіагностика» – в розділі «Методи дослідження свідомості особистості»; «Психосемантика» – в розділі «Сутність та основні поняття психосемантики як галузі когнітивної психології, методи психосемантичних досліджень»; «Психологія управління» – в розділі «Керівництво та лідерство, прийняття управлінських рішень»; «Психологія праці» – в розділі «Професійний відбір, методи відбору управлінських кадрів».

В посібнику після кожного підрозділу наводяться висновки, посилання на наукову й учбову літературу, контрольні питання для самостійного засвоєння наданого матеріалу. На початку кожного розділу і підрозділів подається анонс питань, які будуть розглянуті нижче. З кожної методики наведено приклади її використання.

Сподіваємось, що посібник буде корисним на сучасному етапі розвитку психологічних досліджень в Україні для студентів, магістрантів, аспірантів, викладачів, а результати його використання, в цілому, поглиблять рівень психологічних знань усіх тих, хто цікавиться проблемами застосування сучасних психологічних методів досліджень професійної свідомості особистості.

Розділ 1.

Психосемантичний підхід до вивчення професійної свідомості керівника

1.1. Психосемантика як галузь психологічної науки

Термін «психосемантика» було виокремлено одночасно двома психологами – В.Ф. Петренко й О.Г. Шмельовим у 1983 році. Термін «експериментальна психосемантика» вперше введено у науковий вжиток у кандидатській дисертації О.Г. Шмельова [26]. Експериментальна психосемантика розглядалася ним як основа для наукової інтерпретації результатів психодіагностичних методик. У працях В.Ф. Петренка семантичні простори виступили операційною моделлю категоріальних структур індивідуальної й суспільної свідомості, а їхня побудова дозволила реконструювати картину світу, властиву як окремому суб'єктові, так і будь-якій соціальній групі [19]. На перший погляд, саме слово «психосемантика» складене із двох слів – «психологія» й «семантика», розберемо ці поняття окремо й обґрунтуємо їхнє поєднання.

«Семантика» – наука, яка вивчає лексичне значення слова, тобто – історично закріплене у свідомості людини співвіднесення слова з певним явищем. Наука «психологія» дає психологічне пояснення того, як і чому відбувається це співвіднесення у свідомості людини. До речі, відомий вчений О.Р. Лурія [15] називав семантичну будову слова його психологічною структурою.

Таким чином «психосемантика» напряму пов'язана із цілим, ще мало розробленим, розділом загальної психології, який має назву «Свідомість». Надамо пояснення щодо цього зв'язку.

Розділ 1. Психосемантичний підхід до вивчення професійної свідомості...

У психологічному плані дослідження індивідуальної свідомості людини у психосемантиці має на увазі подання її у вигляді багат шарової, багаторівневої системи, що включає в себе як усвідомлювані, так і неусвідомлювані компоненти. На відміну від психоаналізу З. Фрейда, в рамках психосемантичного підходу несвідоме розглядається не як самостійна психологічна реальність, що протистоїть свідомості, а як нижче розташовані *рівні свідомості*, що характеризуються меншою розчленованістю й рефлексивністю [1]. В.Ф. Петренко зазначає, що «усвідомлювати дійсність – означає розділяти її на елементи і встановлювати між ними певні зв'язки та відношення: схожості, тотожності, розходження, належності, послідовності і т.п. І чим більше взаємопов'язаних елементів в об'єкті або ситуації може бути вицленоване і знов пов'язано, тим вищим є рівень усвідомлення дійсності» [19, с. 12].

З іншого боку, наукове поле психосемантики входить до галузі **Когнітивної психології** – психології пізнання, що вивчає пізнавальні процеси людини та розглядає залежність поведінки людини від наявних у неї пізнавальних схем (когнітивних карт), які дозволяють їй сприймати навколишній світ і вибирати способи правильної поведінки в ньому. Вперше термін «когнітивна психологія» запропонував Ульрік Найсер у 1967 році, визначивши когнітивну психологію як напрямок, що виходить з того, що мозок має певну концептуальну структуру. Автор наділяє цю дисципліну можливостями, що поширюються за межі понять, «розуміння», «інтерпретація», «міркування», «процес вирішення проблем», що часто підтримується як визначення когнітивної психології в інших працях. За У. Найсером, пізнання має відношення до усіх процесів в психіці людини, має місце в усіх видах діяльності людини, визначає кожне психічне явище як когнітивне явище. **Пізнання** – це процес пошуку й побудови, збереження й відтворення знання.

Термін «когнітивний» у значенні «пізнавальний» або «відповідний пізнанню» з'явився досить давно у філософській літературі. Згідно з найбільш поширеною точкою зору, когнітивна наука – це наука про системи знань і обробку інформації (Р. Шепард).

Дослідник В.В. Петров визначає основне завдання когнітивної науки в тому, щоб зрозуміти, яким чином людина виявляється здатною переробляти, трансформувати і претворювати величезні масиви знань у край обмежені проміжки часу. Модель переробки інформації передбачає, що процес пізнання можна розкласти на ряд етапів, кожен з яких є певною гіпотетичною одиницею, яка включає набір унікальних операцій, що виконуються стосовно вхідної інформації. Уся ця послідовність починається із введення зовнішніх стимул-реакцій. Ці стимул-реакції не представлені безпосередньо, вони перетворюються на значущі символи, на те, що деякі когнітологи називають «внутрішніми репрезентаціями». Когнітивна наука займається вирішенням проблем, пов'язаних із формуванням і функціонуванням цих структур. Найбільш простий шлях доступу до структур свідомості лежить через мову і, відповідно, через лінгвістику.

Когнітивна психологія вбирає в себе весь діапазон психологічних процесів – від відчуття до сприймання, розпізнання (ідентифікації) образів, уваги, навчання, пам'яті, формування понять, мислення, уяви, запам'ятовування, мови, емоцій і процесів розвитку; вона охоплює всі можливі сфери поведінки (Р.Л. Солсо [23]). Так, у матеріалах радянсько-фінського симпозіуму 1986 року за редакцією Б.Ф. Ломова, було зазначено, що когнітивна психологія включає в ядро предмета свого дослідження пізнавальні психічні процеси людини – сприйняття, пам'ять, мислення, уяву.

На сьогоднішній день на перетині психології пізнавальних процесів, психолінгвістики і психології особистості виник новий

Розділ 1. Психосемантичний підхід до вивчення професійної свідомості...

напрямок – психосемантика. Психосемантика задає не лише новий підхід до загальної психології пізнавальних процесів, але й забезпечує нові схеми рішення проблем диференціальної психології. З точки зору експериментально-психосемантичного підходу, індивід як би постає носієм особливого простору, що задається ним самим – «простору індивідуальних значень». Експериментальна психосемантика дозволяє реконструювати бачення світу очима самого суб'єкта.

Розглянемо психосемантику через пізнавальні психічні процеси людини. Відомо, що пізнавальні процеси поділяються на: власно пізнавальні психічні процеси – *відчуття, сприймання, мислення*; універсальні пізнавальні психічні процеси: *пам'ять, вауга, уява* (вони проходять крізь усю психічну діяльність людини).

Як відомо, *одиниця відчуття* – образ окремих якостей предмету; *диниця сприймання* – перцептивний образ (конкретний образ самого предмету); *одиниця мислення* – поняття, знак (образ, що потребує розшифрування – «розумний образ»). *Одиниця уяви* – образ-символ, дорівнює виразу «узагальнений образ» - те, що не потребує пояснень (відкриття з'являються у вигляді образів-символів, символ містить принцип рішення завдань – наприклад, кінострічки Арсенія Тарковського не потребують розшифрування й логічного розуміння (немає розумових Образів), вони «образ - символні», їх розуміти не потрібно.).

О.М. Леонтьєвим була висунута гіпотеза [11] про *Образ* як багатовимірне психологічне утворення. До обґрунтованих вченим «квазівимірів» належать координати *простору, часу і - значення*. Отже, *значення* може бути представлене за допомогою засобів математичної обробки (багатовимірне шкалування, кластерний аналіз, контент-аналіз, кореляційний аналіз і т. п.) у вигляді геометричних моделей – тобто, *суб'єктивних семантичних просторів*.

Психосемантика поєднує в собі психологічні дослідження значення, яке розуміють у психології як найважливішу одиницю психічного відображення. За С.Л. Рубінштейном [21], «узагальнене відображення предметного змісту становить значення слова».

Видатний вчений Л. С. Виготський започаткував пошук молярної одиниці – знання, що дозволяє передавати соціальний досвід від суб'єкта до суб'єкта та привласнювати його. Такою одиницею, сполучною ланкою процесів спілкування й узагальнення, на думку Л. С. Виготського, є **значення**. Він описував це поняття «як єдність мислення і мови», «єдність спілкування й узагальнення» і вважав, що дослідження відношення думки до слова повинно здійснюватися методом семантичного аналізу. Праці Л.С.Виготського [6, 7] вплинули на розвиток психологічної думки та заклали фундаментальні основи дослідження проблеми значення.

Одночасно, у 1930-і роки психолог О.Р.Лурія в Узбекистані вивчає пізнавальні процеси у дітей і дорослих. Доводить, що мислення обмежено знаннями і тому залежить від пізнавальних здібностей. О.Р.Лурія робить висновок, що під **значенням** розуміють об'єктивно сформовану в процесі історії систему зв'язків, які стоять за знаком.

У більш сучасній традиції **Значення - це єдність представленості об'єкта, можливих дій (практичних або розумових) щодо цього об'єкта і ставлення до нього суб'єкта** (О.Ю.Артем'єва, В.Ф.Петренко, О.Г.Шмельов).

Розрізняють вербальні і невербальні форми значень. Представлення значення в тій чи іншій формі називається його **репрезентацією**. (Цим підкреслюють надстимульний характер значення).

Розділ 1. Психосемантичний підхід до вивчення професійної свідомості...

Вербальні форми значень – це представлення значення в словах, цифрах, математичних знаках та інших символах такого роду. *Невербальні форми існування значення* – це образні уявлення і символічні дії, це – стійкі одиниці емоційно-оцінних структур, які погано описуються вербально.

Значення, як засіб опису дійсності, можуть і не усвідомлюватися. Для усвідомлення значення необхідно його вираження через систему інших значень.

Комплекси асоціативних значень, які мимоволі (несвідомо) виявляються при сприйнятті конкретного слова-стимулу, називають *семантичним полем* і визначають його як **конотативне значення**.

В. Ф. Петренко вважає, що конотативне значення найближче до поняття **Особистісний смисл**, під яким розуміють ставлення суб'єкта до світу, вираженого в значеннях.

Ч. Осгуд [27] визначав, що **Конотативне значення** - це «...ті стани, що виникають за сприйняттям слова-подразника і необхідно передують осмисленим операціям із символами. Ці значення виявляються у формі «афективно-чуттєвих тонів». До речі, праці Чарльза Еджертона Осгуда (1916–1991), американського психолога, вважаються початком відліку розвитку «експериментальної психосемантики». У своїй роботі «Вимірювання значення» у 1957 році Він запропонував техніку «семантичного диференціала» для виміру конотативного значення об'єктів. Семантичний диференціал (Semantic Differential) став інструментом кількісного і якісного індексування *значення* за допомогою двополюсних шкал. Він поєднує процедури шкалування і метод контрольованих асоціацій, передбачає на основі заданих шкал оцінювання стимулу в певних ознаках. У сучасній психології термін «семантичний диференціал» використовується для позначення цілого сімейства методик за одним і тим самим принципом.

Таким чином, ми підійшли до поняття *Свідомості* у психосемантиці. Але спершу розглянемо інші, вже відомі нам, визначення свідомості.

Свідомість – це той «орган», який забезпечує спільну організацію вищих психічних функцій і внутрішню цілісність психічного життя людей. (Л.С. Виготський)

Свідомість – вищий ступінь розвитку психіки людини, що являє собою єдність відображення людиною дійсності та її відношення до цієї дійсності (В.М.Мясищев [17]).

Свідомість – це «інстанція, яка відображає світ, і, одночасно, породжує світ» (Ю.М. Швалб [24]).

Загальне і повне визначення свідомості, яке можна прочитати в підручниках із загальної психології: *Свідомість* – вища форма психічного відображення, властива людині як суспільно-історичній істоті, виступає як складна система, здатна до розвитку й саморозвитку, що несе у своїх структурах привласнений суб'єктом суспільний досвід та моделює світ і перетворює його в діяльності.

Як зазначає В.Ф. Петренко [18], на відміну від вище показаних визначень поняття «свідомість» і завдяки тому, що психосемантика семіотична (*семіотика* – наука про знаки й знакові системи, досліджує співвідношення знака і значення), наука психосемантика розглядає свідомість через її значеннєвий зміст. З цієї точки зору генезис і трансформація значень, які є складовою свідомості, відображають механізм змін і трансформації свідомості в цілому. Отже, поняття «свідомість» у науці психосемантика трактується наступним чином:

Свідомість – це індивідуальна система *Значень*, об'єднаних із *Чутливою тканиною*, яка у свою чергу через *сприймання* пов'язана із предметним світом і *особистісними смислами*. (В.Ф. Петренко)

Розділ 1. Психосемантичний підхід до вивчення професійної свідомості...

Вище ми зв'язали психосемантику з пізнавальними психічними процесами – починаючи зі Сприймання, далі – представили психологічну проблему Значення, розкрили поняття Особистісного смислу. Надалі зупинимось на поки ще невідомому нам понятті – «Чуттєва тканина».

Поняття *Чуттєвої тканини* вперше було описано О. М. Леонтьєвим, який визначив, що *Предметність образу* в дослідженнях ми поділяємо на *Чуттєву тканину* та *предметний зміст образу*. Наприклад: який предметний зміст перцептивного образу людини, яка раптом потрапила на іншу планету? У цьому випадку предметність знята (все навколо невідомо), лишається тільки сенсорне сприймання навколишнього середовища, тобто – первинні образи ще не наділені предметним значенням і працює тільки *Чуттєва тканина*. Отже, предметні значення можуть бути побудовані, коли людина, маючи *чуттєву тканину*, здійснюватиме *конкретну практику і таким чином зможе наповнювати перцептивний образ предметним значенням*. Чуттєва тканина первинна, і з неї вибудовуються предметні значення.

Класифікація людиною будь яких об'єктів-стимулів за допомогою аналізу їх значень в індивідуальній свідомості відбувається в суб'єктивному семантичному просторі. ***Суб'єктивний семантичний простір*** (від лат. *subjectum* — підмет и греч. *semantikos* — позначаючий) — модель категоріальної структури індивідуальної свідомості, на основі якої відбувається класифікація будь-яких об'єктів, понять, і т. п. шляхом аналізу їх значень. Математично подається на кінцевому етапі у вигляді осей координат і точок, обчислюються відстані між ними. Цей метод знаходить застосування у дослідженні когнітивних (пізнавальних) аспектів свідомості і самосвідомості особистості.

Загалом, наука «психосемантика» - це розділ загальної психології, що вивчає процеси формування й психологічну структуру значень у свідомості людини. Психосемантика зосереджена

на питаннях, пов'язаних із тим, як людина розуміє зміст різної інформації, яким чином вона категоризує свої знання про світ і ставлення до нього.

Таким чином, виходячи з вищесказаного, можемо надати загальне визначення дисципліни «Психосемантика», що, на думку автора, найбільш точно відповідає сучасності:

Психосемантика - це галузь психології, яка вивчає розвиток (генезу), будову і функціонування індивідуальних систем значень, за допомогою котрих людина інтерпретує і розуміє слова, міміку, пантоміміку, вчинки, події, ситуації та інших людей, а також завдяки якій у людини відбуваються процеси пам'яті, мислення, розуміння, прийняття рішень тощо (Варій М. Й. [5]).

Завдання науки Психосемантики як галузі психології:

1) Дослідження різних форм існування значень в індивідуальній свідомості людини (*образи, символи, символічні дії, а також знакові та вербальні форми*);

2) Аналіз впливу *мотивації та емоційних станів* людини на формування в неї системи значень, семантичної організації знань;

3) Розкриття психічних механізмів *інтерпретації й розуміння* процесів сприйняття слів, міміки, вчинків, подій, ситуацій, інших людей залежно від сформованих *індивідуальних значень у свідомості людини*;

4) Дослідження розвитку *пізнавальних процесів* пам'яті, мислення, розуміння, прийняття рішень під впливом *індивідуальних систем значень*;

5) Виявлення механізмів категоризації та способу організації множини значень.

6) Психодіагностика особистості у психотерапевтичному процесі.

7) Дослідження психосемантичної структури і змісту різних видів свідомості людини, утворення значенневих моделей образу світу.

Розділ 1. Психосемантичний підхід до вивчення професійної свідомості...

Психосемантика є галуззю психології, яка має яскраве виражений міждисциплінарний аспект. Психосемантика перетинається з культурологією, філософією, соціологією, лінгвістикою, кібернетикою, математичним моделюванням, когнітивістикою. До речі, «когнітивістика» складається зі групи дисциплін, що вивчають людське мислення, цей термін вбирає множини раніше не співпадаючих підходів, таких як когнітивна психологія, гносеологія, лінгвістика, комп'ютерні науки, теорії штучного інтелекту, математика і нейропсихологія. Сучасна когнітивістика вивчає переробку інформації не тільки живими, але і штучно створеними системами.

Сучасна вітчизняна психологічна наука вважає психосемантику перспективною галуззю психології в напрямку дослідження суб'єктивного світу людини. Психосемантичний підхід до вивчення свідомісних процесів потребує застосування сучасних методів математичної статистики (факторного, кластерного аналізу, багатомірного шкалування) для побудови семантичних просторів, що забезпечило б зв'язок цієї проблематики із проблематикою когнітивної психології та штучного інтелекту.

Тематика психосемантичного напрямку розробляється такими українськими вченими як О.Ф. Бондаренко[2] (соціальна психотерапія особистості – психосемантичний підхід.), О.М. Лозова[13] (психосемантика етнічної свідомості українців), Н.О. Кучеровська [10] (психосемантична структура професійної свідомості практикуючого психолога), Ю.Б. Максименко [16] (психосемантика кольору у психологічній діагностиці), С.М. Симоненко[22] (психологічні особливості впливу суб'єктивної семантики на колористичну стратегію розв'язання творчих задач) та ін.

У психологічних дослідженнях свідомості психосемантична проблематика вже вирішується стосовно багатьох видів

свідомості – політичної (В.О. Васютинський, В.Г. Кремень), музичної (Н.В. Назаренко), художньої (Ю.В.Тимошенко), педагогічної (С.І. Подмазін [20], О.А. Гульбс[8]), психологічної (Н.Ф.Шевченко[25]), журналістської (Н.В. Бойко [3]), правосвідомості особистості (Л.Ф. Бурлачук) [4], економічної свідомості (Г.В. Ложкін, В.Л. Комаровська, Н.Ю. Волянук [14]). Частковим аспектом феномену економічної свідомості, якщо розглядати управління бізнесдіяльністю й взагалі управлінську діяльність, є свідомість керівника – «управлінська свідомість» [9].

Використання методологічного підходу та методичного апарату психосемантики дозволяє сутнісно виявити структуру, функції, властивості та семантичне наповнення професійної свідомості керівника – «управлінської свідомості» та визначити її психосемантичні характеристики.

Література до підрозділу 1.1

1. Артемьева Е. Ю. Основы психологии субъективной семантики / Артемьева Е. Ю. ; под ред. И. Б. Ханиной. – М. : Наука; Смысл. –1999. – 350 с. – Бібліогр. : с. 314–349.

2. Бондаренко А.Ф. Социальная психотерапия личности (психосемантический подход). К.: КГПИИЯ, 1991.–189 с.

3. Бойко Н.В. Епістемологічні аспекти журналістської свідомості / Бойко Н.В. // Вісник ХНУ. – 2007 - №766. – Серія філологія. – Вип.51. – С. 243-246.

4. Бурлачук Л.Ф. Методологические основы исследования профессионального правосознания личности / Л.Ф. Бурлачук, В.В. Пономаренко // Актуальные политико-правовые и социально-психологические исследования в традициях ведущих научных школ: достижения, тенденции, перспективы: [Международная коллективная монография] : [Коллектив авторов] ; под ред. акад. Висковатовой Т.П.,

Розділ 1. Психосемантичний підхід до вивчення професійної свідомості...

акад. Товстика В.А., проф. Синельникова В.М. ; отв. ред. сост. Лунев В.Е. / Макеевка: МЭГИ – Institution Is Certified by International Education Society, London, Great Britain; Донецк: Світ Книги, - 2013 - С. 211-226.

5. Варій М.Й. Загальна психологія / Навчальний посібник/ 2-ге видан., випр. I доп. – К.: «Центр учбової літератури», 2007. – 968 с.: с. 414-436

6. Выготский Л.С. Мышление и речь / Выготский Л.С. – Изд. 5, испр. – М.: Лабиринт, 1999. – 352 с.

7. Выготский Л. С. Проблема сознания / Л. С. Выготский // Собрание сочинений : в 6 т. – М., 1982. – Т. 1 : Вопросы теории и истории психологии. – С. 156-167.

8. Гульбс О.А. Категоріальна структура професійної свідомості викладачів вищої школи: монографія / О.А. Гульбс. – Краматорськ: КЕГІ; Донецьк : Світ книги, 2012. – 412 с.

9. Дробот О.В. Психосемантика управлінської свідомості керівника: Монографія / Ольга Вячеславівна Дробот. Одеса: ОНУ ім. І.І. Мечникова; Донецьк: ТОВ «Східний видавничий дім», 2014. – 372 с.

10. Кучеровская Н.А. Психосемантическая структура профессионального сознания практикующего психолога: дис. ... кандидата психол. наук : 19.00.01 / Кучеровская Наталья Александровна. – К., 2007. – 203 с. – Библиогр. : с. 167–192.

11. Леонтьев А. Н. Деятельность. Сознание. Личность / Леонтьев А. Н. – М. : Политиздат, 1975. – 262 с.

12. Леонтьев А.Н. К психологии образа / Леонтьев А. Н. // Вестн. Моск. ун-та. – Сер.14. Психология. – 1986.– № 3. – С. 72–76.

13. Лозова О. М. Психосемантика етнічної свідомості / Лозова О. М. – К. : Освіта України, 2007. – 402 с. : іл., табл. – Бібліогр. : с. 359–381.

14. Ложкін Г.В. Економічна психологія: Навчальний посібник. / Ложкін Г.В., Комаровська В.Л., Воляннюк Н. Ю. – 3 видання, переробл. і доповн. – К.: Видавничий дім «Професіонал», 2008. – 464 с.

15. Лурия А. Р. Язык и сознание / Лурия А. Р.: Под ред. Е. Д. Хомской.– М.: МГУ, 1979.– 320 с.

16. Максименко Ю.Б. Психосемантика цвета в психологической диагностике: учебное пособие / Ю.Б. Максименко – Одесса: ЮНПУ, Донецк: Норд-Пресс 2014 г. – 100 с.

17. Мясищев В. Н. Сознание как единство отражения действительности и отношений к ней человека / В. Н. Мясищев // Проблемы сознания : Материалы симпозиума.– М., 1966. – С. 126-132.

18. Петренко В. Ф. Введение в экспериментальную психосемантику: исследование форм репрезентации в обыденном сознании / Петренко В. Ф. – М. : МГУ, 1983. – 176 с.

19. Петренко В. Ф. Основы психосемантики / Петренко В. Ф. – 2-е изд., доп. – СПб. : Питер, 2005. – 480 с. : ил. – Бібліогр. : с. 459–480.

20. Подмазін С.І. Педагогічна свідомість як чинник розвитку суспільства / С.І. Подмазін // Завуч (Шкільний світ). – 2005. – № 4. – С. 23-26. С. 13–21.

21. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии / Рубинштейн С.Л. – Сост. А.В. Брушлинский, К.А.Абульханова-Славская.– СПб: Питер, 2000.– 712 с.

22. Симоненко С.М. Психосемантика кольору та стратегії творчості : Моногр. / С. М. Симоненко, Т. А. Вовнянко; Півд. наук. центр АПН України. - О., 2005. - 156 с. - Бібліогр.: 223 назв. - укр.

23. Солсо Р. Когнитивная психология / Солсо Р. – СПб. : Питер, 2002. – 591 с.

24. Швалб Ю.М. Целеполагающее сознание (психологические модели и исследования) / Ю.М. Швалб. – К. : Миллениум, 2003. – 152 с.

Розділ 1. Психосемантичний підхід до вивчення професійної свідомості...

25. Шевченко Н. Ф. Формування професійної свідомості практичних психологів у системі вищої освіти : дис. ... доктора психол. наук : 19.00.07 / Шевченко Наталія Федорівна. – К., 2006. – 485 с. – Бібліогр. : с. 400–432.

26. Шмелёв А. Г. Введение в экспериментальную психосемантику: теоретико-методологические основания и психодиагностические возможности / Шмелёв А. Г. – М. : МГУ, 1983. – 158 с.

27. Osgood Ch. Factor analysis of meaning / Osgood Ch., G. J. Suci. // Semantic Differential technique : a source-book. – Chicago, 1969. – P. 42–55.

Контрольні питання до підрозділу 1.1.

Використовуючи надані літературні джерела дайте відповіді на контрольні питання до підрозділу 1.1.

1. Історія виникнення терміну «психосемантика».
2. Психосемантика як галузь когнітивної психології.
3. Поняття «свідомість» й «пізнавальні процеси» в психосемантиці.
4. Свідоме і безсвідоме в психосемантиці.
5. Пізнавальні психічні процеси, образ як багатовимірне психологічне утворення.
6. Значення, як найважливіша одиниця психічного відображення.
7. Форми значень. Конотативне значення.
8. Психосемантика як галузь психології, основні завдання науки психосемантика.
9. Поняття семантичного простору.
10. Розвиток психосемантичного напрямку в українській психологічній науці.

1.2. Сучасні концепції професійної свідомості.

Питання.

- 1. Професійна свідомість у контексті системного підходу.*
- 2. Смыслові теорії свідомості у вирішенні проблеми її змісту.*
- 3. Процесуально-функціональний погляд на природу свідомості, «психологіка» свідомості як феномен множинного неусвідомлюваного розуміння.*

1. Професійна свідомість у контексті системного підходу.

Необхідність системного підходу зумовлена укрупненням і ускладненням систем, що вивчаються, потребами в управлінні системами та інтеграції знань. Терміном «системний підхід» позначається група методів, за допомогою яких реальний об'єкт описується як сукупність взаємодіючих компонентів. Розвиток системного підходу рухається як у міждисциплінарному напрямі, так і в межах окремих наукових дисциплін.

Системний підхід у психології розуміється як спосіб теоретичного та практичного дослідження, який передбачає, що кожний психічний процес, явище чи стан людини (предмет дослідження) розглядаються як система (С.Д. Максименко [20]). Особливість системного підходу полягає в тому, що система досліджується як єдиний організм з урахуванням внутрішніх зв'язків між окремими елементами і зовнішніх зв'язків з іншими системами та об'єктами. В.Д. Шадриков зазначав, що основним критерієм виділення системи є її розгляд з боку цільового призначення (той чи інший компонент може бути віднесений до системи залежно від міри його участі в досягненні мети [32]). Системний підхід у психології свідомості являє собою єдність інтеграції та диференціації її елементів (одиниць) при домінуванні тенденції до об'єднання елементів [11].

Розділ 1. Психосемантичний підхід до вивчення професійної свідомості...

Перші прояви системного підходу до свідомості у вітчизняній психології з'явилися в доробку Л.С. Виготського [10]. Смыслову будову свідомості вчений розглядав як характер узагальнень, на підставі яких відбувається осмислення людиною світу. Зміна смислового компонента веде до перебудови всієї старої системи психічних функцій. Відтак, саме смисловий зміст свідомості у даній концепції визначає її системну будову: по-перше, в ній кристалізується уявлення про те, що генетично більш ранні психічні функції складають ієрархічно нижчі рівні свідомості. По-друге, з'являється уявлення про системні підстави свідомості та їхню змінність в онтогенезі: існують системні якості значень, завдяки яким вони (значення) можуть входити у все нові системи відношень, а отже, підніматися на все нові рівні становлення свідомості [7 – 10].

Пізніше О.М. Леонтьєв [15] у засадничій праці «Образ світу» зазначить, що системний підхід у дослідженнях свідомості виправданий навіть із точки зору психофізіології. Так, іще Ф. Енгельс [34] був автором припущення, яке пізніше знайшло експериментальне підтвердження: властивості об'єкта, про які ми дізнаємося через органи чуття (зір, слух, тактильні відчуття і ін.), не абсолютно відмінні – наше Я всотує в себе різні чуттєві враження, об'єднуючи їх у єдине ціле [14].

У подальшому В.Ф. Петренко [23] розвине запропоноване О.М. Леонтьєвим трактування свідомості, надавши поняттю нового системного контексту. З цього, нового, системного погляду, генезис і трансформація значень, які є складовою свідомості, відображають механізм змін і трансформації свідомості в цілому.

Загальними завданнями системних досліджень є аналіз і синтез систем. У процесі аналізу система виділяється із середовища, визначаються її склад, структури, функції, інтегральні характеристики, системотвірні фактори, взаємозв'язки із середовищем [11]. У процесі

синтезу створюється модель реальної системи, підвищується рівень абстрактного опису системи, визначається повнота її складу й структур, бази опису, закономірності динаміки. В.А. Ганзен [11] виділяє такі типи системного підходу:

1. комплексний (вивчається тільки склад системи, немає відносин між елементами, елементами й цілим);
2. структурний (склад, відносини між елементами, немає відносини елементів і цілого);
3. цілісний (розглядаються всі відносини у їхній динаміці).

Професійна свідомість керівника підлягає вивченню у руслі *цілісного типу системного підходу*, оскільки повинні досліджуватися: структура свідомості; підструктури свідомості у їхніх взаємовідношеннях; елементи свідомості у вигляді її продукту (образ професії), що аналізуються в конкретиці професійної свідомості керівника.

Свідомість як система, різні погляди науковців. Свідомість як система є структурно організованою, тобто являє собою цілісність, складану з різних елементів, що перебувають у певних закономірних співвідношеннях. До структури свідомості відносять елементи, кожен з яких відповідає за певну функцію свідомості. З огляду на процесуальний характер свідомості, її здебільшого розглядають в руслі системно-структурного підходу з компонентом функціонального.

Автор рефлексивної теорії психіки В.О. Лефевр [17] характеризує свідомість з позицій структурно-функціонального підходу, проте системотвірним елементом в його концепції виступає рефлексія. Виокремлюючи себе від світу «не Я», людина формує уявлення про будову свого тіла, свої фізичні якості, свою зовнішність, пізніше аналізує власні психічні якості, здібності, нахили, а також формує уявлення про своє місце у соціумі, власну соціальну значимість. З точки зору філософії

Розділ 1. Психосемантичний підхід до вивчення професійної свідомості...

свідомість неможлива без самосвідомості: «Акт усвідомлення об'єкта зовнішнього світу супроводжується актом усвідомлення власної участі в цьому процесі. Таким чином, людина не тільки відображує зовнішній об'єкт, але й одночасно розуміє, що це саме вона створює образ об'єкта і надає йому смисл. Без самосвідомості, яка передбачає формування «Я», тобто стану виділення даної людини з решти світу, свідомість неможлива» [19, с.142].

Є.В. Суботський виділяє два види реальності: керовану і некеровану довільними зусиллями індивіда. На думку автора, «... існування цих феноменів необхідне для підтримання меж між фізичним і психічним світом, а також між різними типами реальностей всередині психічного світу» [26, с. 318]. Якщо здатність індивіда до підтримання цього розмежування (як нормативне зусилля) знижена або втрачається, межа між фізичною і психічною реальностями індивіда розмивається, результатом чого можуть бути галюцинації, нездатність контролювати власні імпульси й образи (імпульсивна, афективна поведінка) тощо.

О.Г. Охріменко [22], говорячи про системність відношень індивідуальної та суспільної свідомості, зазначає, що в індивідуальній свідомості завжди є деякий зміст, спільний для окремих груп або для усіх людей. Суспільна свідомість, виражаючи інтереси певної соціальної групи людей, має конкретно-історичний характер, тобто змінюється з плином часу. Разом з тим, сама суспільна свідомість розвивається за допомогою досягнень зрілої індивідуальної свідомості, творчих поривів, відкриттів, винаходів, зроблених окремими особами в тих чи інших галузях діяльності. На думку філософа, суспільна свідомість, як надсистема, є більш сильною, ніж індивідуальна, оскільки «людина змушена підстроювати свою свідомість під установки й орієнтації своєї соціальної групи (нації, класу та ін.) і тому досить легко піддається колективному навіюванню» [22, с. 121]. Вчений також акцентує

проблему пошуку шляхів і способів послаблення залежності від диктату суспільної свідомості у кожній особистості, яка бажає зберегти індивідуальність.

Системно-структурний підхід до професійної свідомості у радянської психології започаткували: О.Г. Асмолов, Т.Л. Бадоев, К.А. Абульханова-Славська, О.Ю. Артем'єва, Г.В. Акопов, Є.О. Клімов. Пізніше в різні роки до групи вчених, що почали практикувати системний підхід до професійної свідомості, долучилися: М.М. Нечаєв, С.Г. Косарецький, Т.Л. Миронова, Б.З. Вульфів, А. А. Деркач, Д.О. Леонтьєв, С.Т. Джанерьян, Н.Ю. Єрасова, Е.Ф. Зеєр. У вітчизняній психологічній науці системно-структурний підхід до вивчення професійної свідомості використовували Р.М. Петруньова, С.І. Подмазін, О.А. Гульбс, Н.Ф. Шевченко, Н.В. Бойко та ін.

О.Є. Сапогова [25], відштовхуючись від ідеї діалогічності свідомості М.М. Бахтіна, стосовно, зокрема, професійної свідомості психолога, пише: «Професійна свідомість виступає як відкрита, перебуваюча в постійній взаємодії з іншими, система, інтерсуб'єктна за своєю природою. Професійна свідомість психолога «приростає» за рахунок цієї взаємодії, за рахунок оволодіння діалогічними обертонами. Більше того, сама професійна психіка виразно діалогічна, у ній принципово сумісні різні логіки, що дозволяють послідовно переступати з однієї позиції на іншу» [25, с. 29].

Теорія соціальних ролей Андреевої Г.М. виступає альтернативною версією системно-структурному підходу щодо розгляду професійної свідомості особистості. Мається на увазі поділ життєдіяльності індивіда на дві частини. Одна – формальна і застигла, мертва. Їй приписується «безособовий» світ соціальних ролей. Друга – «особиста» і емоційно забарвлена – представляє те, чим індивід є «сам по собі», безвідносно до соціальних умов.

Розділ 1. Психосемантичний підхід до вивчення професійної свідомості...

Проте, як зазначає І.С. Кон [12], поділ діяльності людини на соціальні ролі дуже відносний: «в житейському побуті сказати про людину, що вона «виконує роль» батька або вчителя, все одно що сказати, що вона «прикидається», що вона не «справжня» мати або вчителька». На думку вченого, сам індивід сприймає свою діяльність як ту чи іншу виконувану роль лише за умов віддаленості, периферійності, умовності «розігруваності для інших» цих дій. І незалежно від того, чи вважає індивід свою роботу ремеслом, покликанням або навіть місією, процес взаємного впливу професійної діяльності (за умов її відносної тривалості) і свідомості неминучий. Найціннішим джерелом розуміння «образу Я» І.С. Кон називає самооцінку. На думку вченого, підхід до аналізу цієї структури має бути різним в залежності від того, розглядається вона дослідником як безпосередній компонент «образу Я» чи як індикатор якихось глибинних неусвідомлюваних особистістю якостей (наприклад, самоповаги).

Отже, за умов відсутності системного підходу досліджуваний феномен (професійна свідомість) може постати як сукупність тих чи інших компонентів, що можуть протирічити один одному.

Висновок.

Системний підхід дозволяє поглянути на професійну свідомість як сукупність взаємодіючих компонентів. **Використання цілісного типу системного підходу до вивчення професійної свідомості особистості найбільш повно відповідає виявленню:**

- 1. структури свідомості;**
- 2. підструктур свідомості у їхніх взаємовідносинах;**
- 3. елементів свідомості (образ професії, образ суб'єктів професійної діяльності, образ «Я – професійного»);**
- 4. генезису значень як складових свідомості;**
- 5. механізмів змін і трансформації професійної свідомості.**

До речі, дослідження генези професійної свідомості (управлінської свідомості керівника) у системно-структурній парадигмі вимагає аналізу глибинних структур свідомості.

2. Смыслові теорії свідомості у вирішенні проблеми її змісту.

Смыслові теорії свідомості. За даними Е. Вайскопф-Джолсона, в теорії смислу нараховується три самостійні підходи [37]. Згідно з першим, розвинутим у теорії Ф. Фенікса і продовженим С. Мадді, смисл розглядається як інтеграція особистісної та соціальної дійсності [35]. В рамках другого підходу (Дж. Ройс [36]) смисл трактується як пояснення та інтерпретація життя. У відповідності з третім підходом, смисл виступає життєвою метою чи задачею (В. Франкл [30]).

Представник першого підходу, Ф. Фенікс виділяє чотири параметри смислу: 1) переживання, рефлексивна самосвідомість, опосередковані поведінкові реакції, 2) логічні принципи структурування цього переживання, 3) вибір значущих смислів серед множини потенційних комбінацій і розробка їх в руслі усталених у цивілізації традицій, 4) вираження смислових структур відповідними символічними формами.

С. Мадді вводить положення про вродженість потреби у пошуку смислу, виділяючи три загальних групи людських потреб – фізіологічні, соціальні та психологічні. Пошук смислу забезпечується такими основними потребами, як потреба символізації, уяви та судження. Різне співвідношення трьох груп потреб лежить в основі виділення С. Мадді двох шляхів розвитку особистості: конформістського та індивідуалістського типу.

У концепції В. Франкла смисл розуміється в рамках третього підходу як мета і завдання життя. Вчений вкладає своє трактування смислу в три основні частини: вчення про прагнення до смислу, вчення

Розділ 1. Психосемантичний підхід до вивчення професійної свідомості...

про смисл життя і вчення про свободу волі. Він розглядає прагнення до пошуку і реалізації людиною смислу свого життя як «вроджену мотиваційну тенденцію», що є основною рушійною силою поведінки і розвитку особистості. Пошук та реалізація смислу життя у В. Франкла виступає як завдання, на яке людина спрямовує всі свої зусилля. Вчений узагальнює можливі шляхи, якими людина може зробити власне життя осмисленим: «По-перше, за допомогою того, що ми даємо життю (в сенсі нашої творчої роботи), по-друге, за допомогою того, що ми беремо від світу (в сенсі переживання цінностей), по-третє, за допомогою позиції, що ми займаємо по відношенню по долі, яку ми не в змозі змінити».

Згідно з таким підходом виділяються три групи цінностей: цінності творчості, цінності переживання і цінності відносин. Пріоритетними, на думку В. Франкла, є цінності творчості. При цьому, «смислу і цінності набуває праця людини як її внесок до життя суспільства, а не просто як її заняття» [29, с. 233]. Смисл праці полягає, насамперед, у тому, що особистість вкладає у свою працю. Цінності творчості є найбільш природними і важливими. Людина, що не має роботи, переживає порожнечу свого часу як свою внутрішню порожнечу, як порожнечу своєї свідомості. Безробітний відчуває себе непотрібним, життя його позбавлене сенсу, а духовна бездіяльність веде до захворювання психіки. Безробіття, таким чином, стає живильним середовищем для поширення неврозів [29].

Визнаний нині класичним, дуалістичний підхід до вивчення психологічних феноменів спирається на гносеологічне протиставлення суб'єктивного (свідомості) та об'єктивного (буття) [28]. Згідно з дуалістичним підходом, об'єктивна реальність і свідомість, хоча і взаємопов'язані, але є онтологічно різними. Відтак, базовим для дуалістичних концепцій є принцип відображення об'єктивної реальності психікою. Виходячи з цього, О.М. Леонтьєв висуває передбачення,

що усвідомлення людиною внутрішньосистемних зв'язків світу є нічим іншим як побудовою багатомірного світу, в якому вона діє [13]. Саме у п'ятому, смислового, квазівимірі буття суб'єкт набуває часопросторової розгортки та ціннісно-смислової насиченості свого існування, тому питання відображення світу поступається питанням породження світу [14].

Наукове осягання смислу як загальнолюдської потреби у радянській психології. Наукове осягання смислу як загальнолюдської потреби викликало у 30-60 рр. ХХ ст. сплеск інтересу до проблеми смислу спочатку в радянській, а згодом у західній психології. Детальний огляд психологічної проблематики смислу, проведений у докторському дослідженні Д.О. Леонтьєва [16], звільняє нас від необхідності історичного екскурсу до витоків даного наукового інтересу, тому обмежимося лише загальним нарисом теорії смислу.

Поняття «смысл» з'являється в роботах Л. С. Виготського ще на початку 1930-х років вперше у вигляді опозиції «смысл – значення». Учений констатує: «Смысл слова (...) становить собою сукупність усіх психологічних фактів, що виникають у нашій свідомості завдяки слову (...) Значення є тільки одна із зон того смислу, що його набуває слово в контексті певної мови (...). Це значення є тільки каменем у будинку смислу» [7, с. 305]. Смыслову будову свідомості вчений розглядає як характер узагальнень, на підставі яких відбувається осмислення людиною світу. Зміна смислового компонента веде до перебудови всієї старої системи психічних функцій. Отже, саме смисловий зміст свідомості у концепції Л. С. Виготського визначає її системну будову.

В той же період учений констатує відносну незалежність слова від втілюваного ним смислу: смысл легко може бути відділений від слова й фіксований в іншому слові, більше того, постулюється думка про можливість існування смислу без слова, що виводить обговорення

Розділ 1. Психосемантичний підхід до вивчення професійної свідомості...

проблеми у принципово іншу площину. Мається на увазі структура людської свідомості. Дискусії з учнями недвозначно виявили позицію Л. С. Виготського в цьому питанні: «Смислотвірна діяльність значень приводить до певної значенневої будови самої свідомості. Ми судимо про свідомість залежно від значенневої будови свідомості, тому що смисл, будова свідомості – ставлення до зовнішнього світу» [9, с. 165]. Кристалізується уявлення про те, що генетично більш ранні психічні функції складають ієрархічно нижчі рівні свідомості. З'являється уявлення про системні підстави свідомості та їхню змінність в онтогенезі: існують системні якості значень, завдяки яким вони (значення) можуть входити у все нові системи відношень, а отже, підніматися на все нові рівні становлення свідомості.

У радянській психологічній науці поняття смислу розробляється в діяльнісному підході, згідно з яким реальні життєві відносини виступають кінцевим джерелом смислу, а безпосереднім смислотвірним фактором, силою і функцією виступає мотив діяльності. О.М. Леонтьєв прослідковує детермінацію смислу до її об'єктивної основи: «Розвиток смислів – це продукт розвитку мотивів діяльності, а розвиток самих мотивів діяльності визначається розвитком реальних відношень людини до світу, зумовлених об'єктивно-історичними умовами її життя» [13, с. 282]. Досліджуючи особистісні смисли, вчений вводить поняття смислових структур, які є перетвореними формами життєвих відношень суб'єкта. Життєві смисли і більш-менш складні системи справжніх життєвих відношень суб'єкта, які стоять за цими смислами, репрезентовані його свідомості і включені в його діяльність у перетвореній формі смислових структур. У сукупності ці структури утворюють систему смислової регуляції життєдіяльності суб'єкта, яка забезпечує підпорядкування діяльності суб'єкта життєвій необхідності, відношенням зі світом. У той же час розвиток і ускладнення смислової

регуляції розширює можливості людини довільно будувати свої стосунки зі світом.

Продовжуючи цю логічну лінію, А.Ю. Рождественський додає: «Смислове утворення особистості як продукт усвідомленого, пристрасного ставлення людини до дійсності, як продукт існуючих в його оточенні цінностей, постає перед нею не інакше, як у формі особистісних цінностей, тобто у вигляді стійких й узагальнених мотивів діяльності» [24, с. 68].

Увітчизняній психології дещо по-іншому розглядає категоріальну структуру значеннево-сислової сфери свідомості Г. О. Балл [4]. Новизна авторського гносеологічного підходу, в даному випадку, полягає в більш детальній структурації категорій. Існує, по-перше, об'єктивне (реальне) значення певного об'єкта, яке ототожнюється із сукупністю його властивостей. По-друге, суб'єктивне значення певного об'єкта, притаманне свідомості як індивіда, так і колективного суб'єкта. В середині суб'єктивних значень автор диференціює значення відображувані (щодо вже існуючих об'єктів), значення передбачувані (щодо майбутніх об'єктів) та уявлювані значення (можуть стосуватися об'єктів, що реально не існували і не існуватимуть). По-третє, смисл, який розглядається автором як модель, наявна у психіці суб'єкта, що фіксує ставлення суб'єктивного значення об'єкта до істотних для нього потреб» [4, с. 62].

У сучасній психології існують й інші моделі свідомості, наприклад, психосеміотичний тетраедр Ф. Ю. Василюка [6]. Психолог спирається на широку експериментальну базу та концепцію О. М. Леонтьєва щодо трьох складових частин свідомості – особистісного смислу, значення й чуттєвої тканини. Згідно з концепцією Ф. Ю. Василюка, в конкретному живому образі кожна з цих інстанцій має своїх репрезентантів, які утворюють свого роду нервові центри, вузли образу. Зовнішній світ

Розділ 1. Психосемантичний підхід до вивчення професійної свідомості...

представлений предметним смислом, світ культури – значенням, мова – словом, а внутрішній світ – особистісним смислом.

Протягом багатьох років Б.С. Братусем розробляється концепція значенневих рівнів свідомості особистості [5]. Концепція автора відповідає логічній лінії діяльній концепції О. М. Леонтьєва: смислотворення як взаємодія мотивів виражає становлення системи особистісних смислів – становлення особистості.

Оскільки ж професійна свідомість особистості є результатом засвоєння професійного досвіду у готовій формі знаків і символів, то логічно постає питання про джерела «упередженості» змісту професійної свідомості, представленості цього змісту людині в особистісних смислах. Б.С. Братусь пропонує як психологічний критерій значенневого розвитку розглядати реальний спосіб ставлення особистості до іншої людини, до людей, людства в цілому.

Сучасна вітчизняна психологічна наука розглядає «професійні смисли» в теоретичному й практичному аспектах. Згідно з концепцією Н.В. Чепелевої, професійні смисли вбирають у себе особистісне професійне знання, професійне ставлення інших до суб'єктів діяльності, професійні ідеали, норми та цінності, смислотвірні мотиви професійної діяльності. Професійні смисли поряд із професійними значеннями (тезаурусом) утворюють структуру професійної самосвідомості [31].

Професійні смисли знаходять своє вираження в інтересах, мотивах та цілях діяльності і втілюються через особистісне прийняття професійних цінностей та принципів професійної діяльності. Тим самим, смислотворення виступає рушійною силою функціонування професійної свідомості, оскільки самі новоутворення у професійній свідомості відображуються у специфіці процесу набуття професійних значень і смислів (Н.Ф. Шевченко [33]).

Згідно з позицією наукової школи Л.М. Карамушки, саме професійні смисли визначають професійну стійкість особистості [27]. У даній концепції переконливо доводиться те, що суттєвим моментом становлення індивідуальної професійної свідомості управлінця є процес його смислотворення з позиції професійного майбутнього. Йдеться про становлення особистісного смислу управлінської діяльності під час ознайомлення суб'єкта з управлінською діяльністю, з її вимогами до особистості, що й забезпечує формування особистісного ставлення до управлінської діяльності. Як зазначається тут, «інтеграція різних аспектів управління у свідомості управлінця дозволяє сформуванню цілісного образу управлінської діяльності, розкрити його ціннісно-цільовий аспект; актуалізувати інтерес до змісту управлінської діяльності; сформуванню рефлексивні вміння (усвідомлення, самоусвідомлення рефлексивного аналізу, осмислення й переосмислення змістів свідомості щодо власного «Я» та досвіду взаємодії з різними управлінськими системами і суб'єктами управління)» [27, с. 128].

О.М. Лозовою [18] розроблена й апробована методика «Техніки ініціювання смислоутворення», яка є засобом психологічного впливу на суб'єкта для стимулювання і породження нових і трансформацію вже сформованих смислів. Теоретичне обґрунтування смислотвірної експериментальної моделі, представленої дослідницею, переконує в тому, що розроблена на її основі методика здатна ініціювати продукування досліджуваними мовних текстів з новими смислами. Описані автором процедури нової методики співвідносяться з етапністю біполярної семіотичної системи породження текстів (Ю.М. Лотман). «Техніка ініціювання смислоутворення» широко використовується в практиці психологічних досліджень суб'єкта професійної діяльності.

Теорію смислової концептосфери професіонала обґрунтовує О.Р. Охременко [21]. Згідно з поглядами автора, професійні смисли

Розділ 1. Психосемантичний підхід до вивчення професійної свідомості...

функціонально забезпечують пізнання суб'єктом професійної реальності та своє існування в ній, формують єдність з іншими суб'єктами – носіями схожого соціального досвіду. Професійні смисли продукуються у процесі комунікації не просто завдяки обміну інформацією, а в процесі творення певної спільної професійної реальності. Професійні індивідуальні смисли співвідносяться, узгоджуються зі смислами комунікативних партнерів, соціальними смислами, утвореними попередньою генерацією професіоналів, що стали вже надбанням організації, певної сфери соціальної діяльності та створюють у такий спосіб певний ступінь взаєморозуміння. Професійні смисли забезпечуються механізмом кодування професійно-значущої інформації на різних рівнях свідомості. Зокрема, професійно-культурологічний код свідомості опосередковує смислоцінності, що транслюються особистістю внаслідок укорінення в певному культурно-професійному просторі й високо оцінюються членами даного культурного співтовариства, носіями конкретної професійної субкультури. Вчений виділяє смислову систему – «Сукупність професійних смислів, установок, мотивів утворює автономну смислову систему – професійну концептосферу, що відображається в актуальному смисловому стані і визначає динаміку професіоналізації особистості, її внутрішню єдність і ефективність професійної діяльності. Актуальний смисловий стан цього утворення є механізмом синхронізації смислових локусів у просторово-часовому континуумі. У залежності від локалізації смислу формується певний тип актуального смислового стану, який виявляється насамперед в стратегії вирішення професійних проблем» [21, с. 122]. Внутрішня логіка концепції О.Р. Охременко видається цілком виправданою, оскільки в ній динаміка розвитку смислових утворень людини виводиться з відображення процесу професіоналізації, а психосемантична структура (статика) смислового поля професіонала визначає поточний рівень його професіоналізації.

Висновок.

Резюмуючи вищесказане, можна констатувати:

- 1. професійна діяльність мусить впливати на формування професійної свідомості кожного конкретного суб'єкта.**
- 2. Кожна професія має характерні тільки для неї професійні смисли – власний спосіб побудови образів об'єктів світу, а також образу світу в цілому.**

Потреба у формуванні нових значень та смислів, у переведенні їх із буттєвого рівня на рефлексивно-професійний, у розвитку знакового інструментарію світу людських професій рухає процес формування свідомості, а разом з цим і розвиток її знакових засобів.

Професійні смисли характеризуються:

1. зв'язком смислу з професійно значущими для суб'єкта праці об'єктами, явищами й діями;
2. зумовленістю смислу предмета праці (або дії предмета праці) його місцем в широкому контексті відносин між суб'єктом і світом – соціокультурна детермінація смислів;
3. зумовленістю утворених смислів унікальним професійним досвідом особистості професіонала і трудовою біографією суб'єкта праці;
4. рольовою активністю самого суб'єкта праці в породженні професійних смислів;
5. існуванням ситуативної змінності смислу і його залежності від певного психологічного стану суб'єкта;
6. виконанням функції регуляції професійної діяльності особистості, відсутність смислу може призвести до професійних деструкцій;

Професійні смисли як смислові утворення не існують ізольовано. Вони укладають єдину систему. Професійні смисли не завжди усвідомлюються. Смисл не завжди поняттєво репрезентований,

Розділ 1. Психосемантичний підхід до вивчення професійної свідомості...

не завжди усвідомлений і не може бути чітко виражений доступними засобами.

Отже, можна констатувати, що професійні компоненти суб'єктивного досвіду працівника – професійні смисли, є одними з твірних «образу світу професії». У зв'язку з цим пошук психосемантичних характеристик професійної свідомості різних професійних груп є актуальним в рамках дослідження їх головних відмітних ознак. Застосування цих знань необхідно перш за все для: успішного формування професійної свідомості у студентів як майбутніх фахівців в процесі навчання, що значно допоможе бути впевненим у своїй професійній діяльності; підготовки, перепідготовки й підвищення кваліфікації вже працюючих кадрів; для вироблення й оптимізації сучасних державних стандартів до праці, необхідних певних вимог до самого працівника.

3. Процесуально-функціональний погляд на природу свідомості, «психологіка» свідомості як феномен множинного неусвідомлюваного розуміння.

Крім описаних вище, у сучасній психології наявні концепції, які тільки прокладають собі шлях у науці. Серед останніх – вчення про «психологіку свідомості» В.М. Аллахвердова, одна з небагатьох концепцій, яка намагається розв'язати проблему механізмів діяльності свідомості [3].

Погляд В.М. Аллахвердова. У методологічному вступі В.М. Аллахвердова до своєї книги «Свідомість як парадокс (Експериментальна психологіка)» розглядає декілька можливих підходів до вивчення природи свідомості. У рамках природничонаукового підходу він обґрунтовує методологію «психологіки» як пояснювального принципу, що конструює роботу механізму свідомості. «Гіпотези

психологіки, – пише автор, – повинні обґрунтовуватися одночасно й логічними міркуваннями, і досвідом, оскільки ні досвід, ні логіка окремо один від одного не є для природничої науки достатнім доказом. Це значить, що механізм свідомості повинен бути логічно чітко описаний, а зроблений опис підтверджений експериментальними даними». Природничонауковий опис початково не є абсолютно істинним. Він більшою мірою нагадує карикатуру на реальність, ніж строго реалістичний портрет, тому що у своїй основі описує не реально існуючі, а ідеалізовані об'єкти. Вибір ідеалізованого об'єкта (тобто об'єкта, що свідомо не може існувати) визначає побудову наукової теорії» [3, с. 20].

Уявляючи психологію одночасно наукою природничою й гуманітарною, вчений вважає, що зміст свідомості піддається аналізу лише мовою гуманітарної науки. У той же час, природничонауковий підхід припускає зведення свідомості до яких-небудь підстав, які самі не повинні й не можуть обґрунтовуватися. Отже, наводимо основні постулати «психологіки» як вчення про механізми свідомості (в нашому випадку професійної свідомості).

1. Автор концепції виходить із того ідеального припущення, що якнайскладніші задачі мозок вирішує миттєво, безпомилково й автоматично. Постулюється таке: зроблений вибір трактується свідомістю як закономірний, як здогадка про те, що завжди в такій ситуації треба робити саме цей вибір, і тому відразу закріплюється. Процеси автоматичного створення таких здогадок названі протосвідомими процесами.

2. Механізм, що перевіряє правильність цих здогадок, оголошується властиво механізмом свідомості, а його функція (перевірка автоматично зроблених здогадок) – основною функцією свідомості. Та частина інформації, що її механізм свідомості безпосередньо перевіряє, усвідомлюється. Робиться емпірично перевірений висновок, названий

Розділ 1. Психосемантичний підхід до вивчення професійної свідомості...

законом Юма: всі випадкові процеси дані механізму свідомості як закономірні.

3. Оскільки ймовірність правильності зробленої здогадки мізерно мала, то й механізм свідомості, що перевіряє здогадку, спрямований у першу чергу не на спростування вихідної гіпотези, а на таке її коригування, щоб вона відповідала досвіду (закон ототожнення).

4. Автор формулює групу експериментально встановлених законів, які демонструють, що механізм свідомості активніше працює саме в тих випадках, коли вхідна інформація суперечить очікуванням. Ця робота спрямована на згладжування протиріч між очікуванням і дійсністю, на припасування наявної гіпотези до досвіду.

5. Показано, що усвідомлюваний зміст свідомості не може бути незмінним (закон Джемса): вже перевірені, підігнані до досвіду, здогадки перестають усвідомлюватися. Зокрема, зі свідомості зникає незмінювана інформація: перестає усвідомлюватися незмінна стимуляція, зі свідомості вислизає незмінний контекст ситуації та ін.

6. Оскільки будь-який стимул сприймається тільки як член певного класу, то існування в будь-якому класі найбільш типових представників стає логічно неминучим. Звідси лінгвістичний закон – усі знаки є одночасно й омонімами, і синонімами – одержує психологічне обґрунтування. Всі стимули відносяться у свідомості відразу до декількох можливих класів (тобто всі стимули – омоніми), і завжди є інші стимули, які належать до того ж класу, до якого усвідомлено віднесений даний стимул (тобто всі стимули – синоніми).

7. Ще один прояв свідомості – закони післядії. Один раз обравши, до якого класу належить даний об'єкт (і встановивши відповідному цьому вибору діапазон нерозрізнення), механізм свідомості намагається зберегти й зроблений вибір, і діапазон нерозрізнення при пред'явленні наступних стимулів (закон післядії фігури). Тому

для повторення попереднього вибору досліджуваний повинен неусвідомлено відображати характеристики стимулу точніше, ніж вони усвідомлюються, інакше він не зможе повторити, наприклад, ту ж саму помилку при повторному пред'явленні того ж самого стимулу. Ефект післядії спостерігається навіть якщо ситуація змінюється, але тепер уже зберегти попередній вибір вдається за рахунок розширення діапазону нерозрізнення (закон післядії позитивного вибору).

8. Закони післядії поширюються й на ті можливі альтернативи віднесення стимулу до класу, які раніше вже були розглянуті й відкинуті механізмом свідомості. Те, що один раз було не сприйняте, не відтворене, має тенденцію при повторному виконанні аналогічного завдання бути не сприйнятим, не відтвореним (закон післядії фону). Однак при зміні ситуації вже інші стимули можуть бути раптово (і найчастіше помилково) віднесені саме до тих класів, належність до яких попередніх стимулів була відкинута (закон післядії негативного вибору). Післядія негативного вибору має безпосередній зв'язок з такими відомими психологічними феноменами, як ремінісценція в пам'яті або фази інсайту й інкубації в процесі творчого мислення. Все це інтерпретується в термінах звірення наслідків гіпотези з досвідом – звірення здійснюється не тільки за усвідомлюваним позитивним вибором, але й за неусвідомленим негативним.

9. Пояснюється зв'язок між знайденими законами післядії й післядією смислу. Будь-який знак (текст, стимул) має багато значень, частина з них сприймається, але не усвідомлюється, а частина усвідомлюється, якщо несуперечливо поєднується в логічну кон'юнкцію. Змістом тексту (стимулу) одночасно є і позитивний, і негативний вибори. Зроблені один раз вибори мають тенденцію до післядії. Неусвідомлювану роботу механізму свідомості можна описати як роботу із приписування смислу вхідної інформації й збереженню цього смислу надалі.

Розділ 1. Психосемантичний підхід до вивчення професійної свідомості...

Висновки. Інноваційним є висновок про неусвідомленість сприйняття знакових стимулів (текстів), за якого звіряння наслідків гіпотези з досвідом відбувається не лише за усвідомлюваним позитивним вибором, але й за неусвідомленим негативним. Але, викликає сумнів:

1. те, що «механізм свідомості активніше працює саме в тих випадках, коли інформація, що надходить, суперечить очікуванням». Цей сумнів цілком підтверджений емпіричними даними про те, що неочікувана інформація нерідко ставить свідомість у смисловий тупик, вихід з якого можливий в алогічні судження, в ілюзії, в галюцинації, в інші форми викривлення свідомістю реальності. Принаймні, зазначені явища не узгоджуються з тим постулатом, що «складні задачі мозок вирішує безпомилково»;

2. те, що згідно з аналізованою концепцією, свідомість мусить припасувати виниклу стосовно об'єкта гіпотезу до вже наявного у психіці досвіду. Ідея не нова в психології, з огляду на такі напрямки у теорії пізнання, як емпіризм та сенсуалізм з їх установкою: немає нічого в розумі, чого не було б у почуттях (досвіді). Відтак, у концепції В.М. Аллахвердова людина виступає носієм знання отриманого з досвіду, тобто знання дескриптивного. Проте такий підхід не може пояснити механізм «припасування гіпотези» у свідомості дитини, яка не має досвіду, або дорослої людини, що не має досвіду в конкретній галузі знань. Дескриптивне ж знання – це знання, передовсім, усвідомлене, дискурсивне, яке суб'єкт може декларувати, викласти за допомогою мовних засобів;

3. по-третє, онтогенетичному принципу розвитку протирічить також одна із засад діяльності свідомості, за В.М. Аллахвердовим, – наявність протосвідомих процесів (зокрема, автоматичного створення здогадок про об'єкт), а також здатність свідомості неусвідомлено відбивати характеристики стимулу точніше, ніж вони усвідомлюються.

Відомо, зокрема, що під час оволодіння мовленням дитина не здатна вибудувати фразу складнішу за ту, яку вона здатна усвідомити (Выготский Л.С [7]). Оскільки когнітивний розвиток дитини (дескриптивне знання) випереджає розвиток мовленнєвий (неусвідомлювані, автоматичні процеси), ідея протосвідомих, автоматичних процесів не відповідає законам онтогенезу людини.

Погляд А. Ю. Агафопова. Аналогічний до розглянутої концепції процесуально-функціональний погляд на природу свідомості пропонує учень і послідовник В.М. Аллахвердова А. Ю. Агафонов [1; 2]. Поставивши питання про зміст свідомості, її структуру й закони функціонування, автор відразу зазначає, що зміст і структура свідомості не можуть бути предметом емпіричного дослідження, оскільки в жодному експерименті ми не маємо справу із самим змістом чи структурою свідомості. Більше того, «... уявлення про склад і структуру психіки не може носити характер пояснення, оскільки поясненню підлягають лише продукти активності свідомості» [1,с.29]. «Всі ефекти, з якими ми стикаємося при проведенні експериментальних досліджень, є ефектами роботи свідомості, тому що експериментувати з досліджуваним, який би не перебував у певному стані свідомості, просто неможливо. Реакціями на експериментальні впливи є прояви функціонуючої свідомості. Уся експерименталіка сучасної психології є, таким чином, сферою емпіричних досліджень діяльності (функціонування) свідомості, а ефекти, виявлені в таких дослідженнях (...) є результатами роботи свідомості. Закони, що керують активністю свідомості, ніколи емпірично не спостерігаються: спостерігаються емпіричні прояви цих законів» [1, с. 27]. Звідси автор робить крок до пошуку законів функціонування свідомості.

Торкаючись питання структури свідомості, автор зазначає, що структуру свідомості створюють: *афективний шар, сенсорно-*

Розділ 1. Психосемантичний підхід до вивчення професійної свідомості...

прецептивний шар, уявлення, мислення та рефлексія. Матеріалом є *смісли*, що у свідомості формуються в процесі *розуміння*, а розуміння є *родовою функцією свідомості*.

У цьому контексті до розгляду свідомості **феномен усвідомлення інтерпретується як результат вибору єдиного з потенційно існуючих у свідомості варіантів розуміння дійсності** [1; 2].

Свідомість у кожний момент часу орієнтована на осмислення ситуації, об'єктів дійсності, людських дій. Людина як носій свідомості не може існувати в середовищі, позбавленому сенсу. Семантизація всієї вхідної інформації відбувається на перших етапах когнітивної діяльності. У кожний момент часу свідомість має у своєму розпорядженні надлишкову кількість варіантів розуміння явищ. Будь-якому явищу свідомість одночасно приписує безліч смислів.

Мікрогенез неусвідомлюваної когнітивної діяльності складається з чотирьох етапів: виявлення, звірення, ухвалення рішення про усвідомлення / неусвідомлення й виконання рішення про усвідомлення. Після виявлення й звірення сприйнятої інформації включається в роботу механізм ухвалення рішення про усвідомлення / неусвідомлення.

Механізм ухвалення рішення здійснює вибір єдиного смислу. Вибір залежить від сили впливу як раніше усвідомленої, так і раніше не усвідомленої інформації. Крім того, на усвідомлення може чинити вплив актуальна іррелевантна інформація. Механізм ухвалення рішення також відповідальний за неусвідомлення. Усвідомлення – як кінцевий результат неусвідомлюваної діяльності свідомості – є наслідком вибору єдиного з можливих у даний момент часу способів розуміння явища (стимульного впливу).

Інтерпретація усвідомлення як результату подолання потенційно надлишкової кількості ступенів свободи розуміння припускає, що

зроблений механізмом ухвалення рішення вибір реалізується іншим когнітивним оператором – рефлексивним механізмом. Функція рефлексивного механізму свідомості полягає в усвідомленому розумінні неусвідомлено обраного розуміння. Усвідомлюється завжди те, що вже до моменту переживання суб'єктивної очевидності того, що відбувається, обрано для усвідомлення. Усвідомлення є результат виконання ухваленого рішення [1; 2].

У ході серії *експериментальних досліджень діяльності свідомості при рішенні когнітивних задач А. Ю. Агафоновим встановлено*, що:

1. Усвідомлення невизначеного стимулу детермінується семантикою як раніше усвідомленої, так і раніше не усвідомленої попередньої стимуляції. На результативність виконання завдання «лексичного рішення» а, відтак, на сам факт ухвалення рішення про усвідомлення істотний вплив чинить характер неусвідомленої попередньої стимуляції.

2. Існує фактор смислової невизначеності в роботі свідомості (з семантично невизначеними стимулами свідомість працює довше). Як один з ефектів перцептивної захисту, фактор значеннєвої невизначеності є могутнішим, ніж табу в культурі або негативний емоційний заряд.

3. Забування є результатом неусвідомлено прийнятого рішення про неусвідомлення й може бути викликане неусвідомлюваним впливом раніше усвідомленого досвіду.

Висновки.

- у питанні генезису свідомості з А. Ю. Агафоновим важко погодитися. Особливо з його твердженням про те, що теоретичне уявлення про свідомість мусить будуватися таким чином, начебто свідомість не залежить від соціології мікро- та макрооточення людини [1];

- незважаючи на задекларований послідовний функціоналізм, в якості одиниці свідомості автор розглядає її структурний елемент – смисл.

Розділ 1. Психосемантичний підхід до вивчення професійної свідомості...

- А. Ю. Агафонов трактує *свідомість* як текст, структуру якого утворюють так звані пізнавальні контури – форми смислоутворення або часткові види розуміння: афективний, сенсорно-перцептивний, контур уявлення, розумовий контур і рефлексивний контур.

Висновок.

Таким чином, серед розглянутих концепцій свідомості процесуально-функціональний погляд на її природу залишається найменшою мірою розробленим. Також поки що не знайдено підтвердження ефекту парадигмальності змісту професійної свідомості керівника, за якого будь-якому явищу свідомість одночасно приписує безліч смислів. Якими є ці смисли в ситуації керування людьми? Чим визначається усвідомлення управлінської ситуації як результат виконання ухваленого рішення про усвідомлення й що впливає на прийняття рішення?

Вирішення цих та інших питань актуалізує теоретичне підґрунтя для нового осмислення психосемантичної структури, функцій і змісту професійної свідомості керівника – «управлінської свідомості».

Література до підрозділу 1.2.

1. Агафонов А.Ю. Основы смысловой теории сознания / А.Ю. Агафонов. – СПб.: Речь, 2003. – 296 с.
2. Агафонов А.Ю. Феномен осознания в когнитивной деятельности : Автореф. дисс. ... доктора психол. наук : спец. 19.00.01.– общая психология / Агафонов А.Ю.– СПб., 2006. – 44 с.
3. Аллахвердов В.М. Сознание как парадокс (экспериментальная психология) / Аллахвердов В.М. – Т. 1.– С-Пб.: ДНК, 2000.– 528 с.
4. Балл Г.А. Категорії значення і смислу в аналізі соціальної поведінки / Г.А. Балл // Соціально-психологічний вимір демократичних перетворень в Україні / ред. С. Д. Максименко, В. Т. Циба, Ю. Ж. Шайгородський. – К. : Укр. центр політ. менеджменту, 2003. – С. 61–67.

5. Братусь Б. С. Смысловая вертикаль сознания личности (к 20-летию со дня смерти А. Н. Леонтьева) / Б. С. Братусь // Вопросы философии. – 1999. – № 11. – С. 81–89.

6. Василюк Ф.Е. Структура образа / Василюк Ф.Е. // Вопросы психологии. – 1993. – №5. – С. 5–19.

7. Выготский Л.С. Психология развития человека. – М.: Смысл; Эксмо, 2005. – 1136 с.

8. Выготский Л.С. Педагогическая психология / Выготский Л.С. / Под ред. В.В.Давыдова. – М.: Педагогика-Пресс, 1996. – 536 с.

9. Выготский Л. С. Проблема сознания / Л. С. Выготский // Собрание сочинений : в 6 т. – М., 1982. – Т. 1 : Вопросы теории и истории психологии. – С. 156-167.

10. Выготский Л. С. Собрание сочинений: в 6 т. / Л. С. Выготский ; ред. А. Р. Лурия, М. Г. Ярошевский. – М. : Педагогика, 1982. – Т. 1: Вопросы теории и истории психологии. – 488 с.

11. Ганзен В.А. Системные описания в психологии / Ганзен В.А. – Л.: ЛГУ, 1984. – 176 с.

12. Кон И.С. Открытие Я / Кон И. С. – М.: Политиздат, 1978.– 367 с.

13. Леонтьев А. Н. Деятельность. Сознание. Личность / Леонтьев А. Н. – М. : Политиздат, 1975. – 262 с.

14. Леонтьев А. Н. Проблема психологии сознания // Леонтьев А. Н. Избранные психологические произведения : в 2 т. / А. Н. Леонтьев; под ред. В. В. Давыдова, В. П. Зинченко, А. А. Леонтьева, А. В. Петровского. – М : Педагогика, 1983. – Т. 1. – С. 237-246.

15. Леонтьев А.Н. Образ мира / Леонтьев А.Н. // Избр. психолог. произведения. – М.: Педагогика, 1983. – С. 251-261.

16. Леонтьев Д. А. Психология смысла : природа, строение и динамика смысловой реальности / Леонтьев Д. А. – М. : Смысл, 1999. – 487 с. – Библиогр. : с. 445–483.

Розділ 1. Психосемантичний підхід до вивчення професійної свідомості...

17. Лефевр В.А. Рефлексия / В.А. Лефевр.– М.: Когито-Центр, 2003.– 496.

18. Лозова О. М. Психосемантика етнічної свідомості / Лозова О. М. – К. : Освіта України, 2007. – 402 с. : іл., табл. – Бібліогр. : с. 359–381.

19. Мясищев В.Н. Личность и отношения человека / В.Н. Мясищев // Психология отношений.– М., Воронеж: МОДЭК.– 1995.– С 342–353.

20. Максименко С.Д. Загальна психологія. Видання 3-є, перероблене та доповнене. Навчальний посібник. - К.: Центр учбової літератури, 2008. - 272 с.

21. Охременко О.Р. Теоретичні підходи до аналізу професійної концептосфери / Охременко О.Р. // Вісник Національної академії оборони України. – 2010.– № 2.– С.119-123.

22. Охріменко О.Г. Фундаментальні філософські проблеми. Конспективний виклад курсу лекцій для студентів негуманітарних факультетів: Навч. посіб. / Охріменко О.Г. – К. : Видавець Парапан, 2002. – 112 с.

23. Петренко В. Ф. Введение в экспериментальную психосемантику: исследование форм репрезентации в обыденном сознании / Петренко В. Ф. – М. : МГУ, 1983. – 176 с.

24. Рождественський А.Ю. Психосемантичний аналіз як засіб дослідження категоріальної структури індивідуальної свідомості особистості // Збірник наукових праць (Психологічні науки). – №1. – Бердянськ: БДПУ, 2004. – С.67–72.

25. Сапогова Е.Е. Профессиональное психологическое сознание: рефлексия вслух / Е. Е. Сапогова // Журнал практического психолога. – 1997. – N 6. – С. 3–12.

26. Субботский Е.В. Строящееся сознание / Субботский Е.В.– Серия: Фундаментальная психология: М.: Смысл, 2007.– 423 с.

27. Технології роботи організаційних психологів: Навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти / За наук. ред. Л.М. Карамушки. — К.: Фірма «ІНКОС», 2005. — 366 с.

28. Фалмер Р.М. Энциклопедия современного управления. В 5-ти томах. – М.: ВИПК Энерго, 1992. – Т.5. Специальные вопросы теории управления. – 120 с.

29. Франкл В. О смысле труда // Франкл В. Психотерапия на практике.– Спб: Речь, 2001. – 356 с.

30. Франкл В. Человек в поисках смысла: Сборник / Франкл В. / Пер. с англ. и нем. Д. А. Леонтьева, М. П. Папуша, Е. В. Эйсмана. – М.: Прогресс, 1990. – 368 с.

31. Чепелева Н. В. Формування професійної компетентності психолога / Чепелева Н. В. //Актуальні проблеми психології: Наукові записки інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України / За ред. академіка Максименка С. Д. – К., Ніка – Центр, 1999. – Вип. 19.– 286 с.

32. Шадриков В.Д. Проблемы системогенеза профессиональной деятельности / Шадриков В. Д. – М.: Наука, 1982. – 326. с.

33. Шевченко Н. Ф. Формування професійної свідомості практичних психологів у системі вищої освіти : дис. ... доктора психол. наук : 19.00.07 / Шевченко Наталія Федорівна. – К., 2006. – 485 с. – Бібліогр. : с. 400–432.

34. Энгельс Ф. Диалектика природы // Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения.– Т. 20.– с. 486–495.

35. Maddi S.R. The search for meaning // The Nebraska symposium on motivation 1970 / W.J.Arnold, M.H.Page (Eds.). Lincoln: University of Nebraska press, 1971.- P. 137-186.

Розділ 1. Психосемантичний підхід до вивчення професійної свідомості...

36. Royce J.R. The encapsulated man: an interdisciplinary essay on the search for meaning. Princeton: Van Nostrand, 1964. – XII, 206 p.

37. Weisskopf-Joelson E. Meaning as integrating factor//The course of human life: a study of goals in the humanistic perspective / C.Buhler, F.Massarik (Eds.). New York: Springer, 1968. P. 359–363.

Контрольні питання до підрозділу 1.2.

Використовуючи надані літературні джерела дайте відповіді на контрольні питання до підрозділу 1.2.

1. Поняття системного підходу в психологічній науці, системний підхід у психології свідомості – історичний аспект.

2. Аналіз і синтез систем як загальне завдання системних досліджень, типи систем (В.А. Ганзен).

3. Свідомість як система, різні погляди науковців.

4. Системний підхід до вивчення професійної свідомості особистості.

5. Смыслові теорії свідомості у зарубіжній психології.

6. Наукове осягання смислу як загальнолюдської потреби у радянській та вітчизняній психології.

7. Розгляд сучасної вітчизняної психологічної науки поняття «професійні смисли».

8. Характеристика професійних смислів як складової суб'єктивного професійного досвіду працівника.

9. «Психологіка» як вчення про механізми свідомості (В.М.Алахвердов).

10. Феномен усвідомлювання при рішенні когнітивних задач (А.Ю.Агафонов)

1.3. Психосемантична парадигма як методологічний базис дослідження управлінської свідомості керівника

Відоме положення про принципову невимірюваність свідомості стандартизованими психологічними методиками передбачає використання дослідницької парадигми, максимально спроможної фіксувати глибинні вияви людської суб'єктивності. Можливість конструктивного розв'язання цієї проблеми закладано в методологічних принципах та методичному апараті психосемантики. Ще раз наголошуємо, що загальнотеоретичною підставою психосемантичного підходу до дослідження людської психіки є підхід через дослідження категоріальної структури індивідуальної свідомості. Сприйняття суб'єктом світу, себе та інших відбувається крізь призму індивідуальної системи значень. Тому саме психосемантичні методи можуть бути релевантним предмету дослідження, оскільки вони спрямовані на виявлення багатомірної системи смислів як окремої особистості, так і цілої професійної групи.

Класична формула усвідомлення об'єктів світу, запропонована С.Л. Рубінштейном: «зовнішнє через внутрішнє» описує характер впливу зовнішніх, соціальних причин буття на свідомість. Інша формула: «... усвідомлення – завжди процес певного внутрішнього співвіднесення» (Б.С. Братусь) наголошує на формуванні індивідуальних смислових систем через суб'єктну активність особистості.

Сьогодні ці два підходи цілком відповідають **психосемантичній моделі дослідження як суспільної, так і індивідуальної свідомості** – така модель передбачає дослідження масової свідомості через індивідуальну. Вивчення індивідуальних закономірностей творення та формування свідомості передбачає пошук тієї вибірки носіїв суспільної свідомості, які одночасно виступають її творцями (Б.С. Братусь) [2].

Розділ 1. Психосемантичний підхід до вивчення професійної свідомості...

У сфері психосемантичних досліджень існують експериментальні напрацювання, зокрема, праці В.Ф. Петренка [204–206], які спираються на запропоновану О.М. Леонтьєвим трактовку свідомості як індивідуальної системи значень, поєднаних із чуттєвою тканиною, яка у свою чергу через сприйняття пов'язана із предметним світом і особистісними смислами.

Як зазначає В.Ф. Петренко [5], генезис і трансформація значень, які є складовою свідомості, відображають механізм змін і трансформації свідомості в цілому.

У прикладному плані психосемантика як галузь когнітивної психології займається дослідженням і реконструкцією систем значень і смислів як структур репрезентації досвіду у свідомості людини. При цьому саме психосемантичний підхід досліджує картину світу буденної свідомості і систему значень, що стоїть за нею, як один з предметів психологічної науки. Тому наукові засади експериментальної психосемантики були взяті за методологічну основу емпіричного дослідження управлінської свідомості.

Як зазначає один із засновників даного напрямку В.Ф. Петренко, «до завдань психосемантики входить реконструкція індивідуальної системи значень, крізь призму якої відбувається сприйняття суб'єктом світу, інших людей, самого себе, а також вивчення її генезису, будови й функціонування. Психосемантика досліджує різні форми існування значення в індивідуальній свідомості (образи, символи, комунікативні й ритуальні дії, а також словесні поняття)» [5]. Інший дослідник, О.Г. Шмельов пише, що психосемантика «поєднує психологічні дослідження значення, що розуміється в психології як найважливіша одиниця психічного відбиття людиною світу» [10].

Радянська психосемантика базується на методологічних позиціях наукових радянських шкіл Л.С. Виготського, О.М. Леонтьєва, О.Р. Лурія

та близької до них школи С.Л. Рубінштейна. У гносеологічному плані ця дисципліна стоїть на засадах конструктивізму, який трактує психічне відображення як моделювання, що включає в образ світу аксіологічні, ціннісні компоненти. Загальнотеоретичною підставою психосемантичного підходу до дослідження категоріальної структури індивідуальної управлінської свідомості можна вважати положення О.М. Леонтьєва про упереджений характер психічного відображення й індивідуальної свідомості людини.

Експериментальна психосемантика.

Експериментальна психосемантика реалізує принцип операційної аналогії між вимірами простору і категоріальною структурою свідомості. Тому завданням емпіричного методу постає не описання людини як об'єкта з властивостями або лише як носія чуттєвих форм відображення, а розкриття суб'єктивної системи значень, з якою людина підходить до взаємодії з об'єктом.

Психосемантичний підхід спирається на методичний принцип дослідження образів, понять, об'єктів через вивчення «упередженості» людської свідомості шляхом реконструкції системи індивідуальних значень. Оцінюючи будь-що, людина закладає в цю оцінку свою власну упередженість, суб'єктивність, і матриця таких оцінок є вихідним матеріалом для подальшого аналізу індивідуальної системи уявлень самого «оцінювача». При реконструкції категоріальних структур індивідуальної свідомості, що опосередковують сприйняття об'єкта, відбувається *моделювання суб'єктивного образу світу* в тому вигляді, в якому вона дана свідомості окремої людини.

Психосемантичний підхід спрямований на вивчення *особистості*, а не *індивіда*. У даному контексті:

Особистість – це індивід, що володіє розвинутою, семантично організованим образом світу, здатністю до рефлексії, регуляції

Розділ 1. Психосемантичний підхід до вивчення професійної свідомості...

своєї поведінки на основі процесів категоризації, спрямованих на збереження смислової цілісності образу «Я».

Моделі образу світу професіонала розглядалися у дослідженнях радянських та вітчизняних вчених, таких як О.Ю. Артем'єва [1], Є.О. Клімов [3], Н.Ф. Шевченко [9], Г. В. Ложкін [4]. Традиційна психодіагностика оперує узагальненою структурою даних, яка схематизується у вигляді пласкої прямокутної матриці «індивід – характеристика». Така структура даних об'єктивно зумовлює об'єктивний підхід до емпіричного опису людської психіки. Експериментальна ж психосемантика оперує об'ємними тристоронніми матрицями типу «об'єкт – категорія – індивід», що надає об'єктивні можливості для побудови емпіричних моделей на основі принципу «суб'єктності» [1].

Для опису й інтерпретації експериментальних результатів у психології найбільш часто застосовуються *три типи моделей* (Шмельов О. Г):

- *У першій, моделі «чорної скриньки»*, описуються параметри «входу» (наприклад, сукупності незалежних змінних) і «виходу» (наприклад, сукупності залежних змінних), а також закономірні й імовірнісні зв'язки між ними. Механізм цієї закономірності не досліджується.

- *У другій, математичній*, моделі використовується математичний опис зв'язку між параметрами «входу» і «виходу», при цьому сам механізм зв'язку не досліджується.

- *У третій, парадигмальній*, відтворюється механізм зв'язку між параметрами «входу» і «виходу», що постулюється, експериментально перевіряється й модифікується [11].

У психосемантиці специфіка методологічного підходу до моделювання структур суб'єктивного досвіду полягає в тому, що моделі тут будуються від цілісного концепту – оцінки, поля,

простору, універсалії. Такий підхід – крок на шляху розвитку нової моделювальної парадигми в психології, поряд із традиційною, аналітичною, парадигмою. Можна казати, що **основою моделювання в психосемантиці служать моделі проміжних змінних: семантичні конструкти, категоріальні структури, простори реакцій**. Оскільки структури суб'єктивного досвіду (проміжні змінні) не можуть бути вивчені безпосередньо, у психосемантиці в рамках необіхевіористського підходу (S–O–R) вивчаються стимули й реакції, а проміжні змінні моделюються на основі параметрів входу й виходу. Таке моделювання з використанням математичних методів стало основою досліджень в експериментальній психосемантиці, а відповідні моделі носять назви *семантичних структур репрезентації досвіду*.

Психологія суб'єктивної семантики.

Дослідники наукової школи О.Ю. Артем'євої дотримуються іншого (не протирічного першому – означеному в експериментальній психосемантиці вище) погляду на природу свідомості. Концепція цього автора репрезентує проблему свідомості в контексті індивідуального або колективного досвіду. Проблема свідомості розкривається як вивчення «актуалізації слідових структур особистої історії діяльностей людини». Отже, у науковій психологічній школі О.Ю. Артем'євої досліджуються структури суб'єктивного досвіду (систем значень і смислів), на підставі яких вибудовується образ світу людини. Цей дослідницький напрямок у рамках психосемантики називається психологією суб'єктивної семантики.

Істотною відмінністю моделювання в школі О.Ю. Артем'євої є те, що модель (структура відображення результатів) не передбачається заздалегідь, а будується (постійно доробляється) у процесі вивчення реальності і набуття досвіду. Отримані моделі називаються *суб'єктивними семантиками*, а опис експериментальних даних –

Розділ 1. Психосемантичний підхід до вивчення професійної свідомості...

семантичними полями, семантичними профілями, семантичними універсальями й семантичними базами значень [1]. Структура попереднього досвіду представлена в актуальній свідомості суб'єкта трьома утвореннями (шарами) – «перцептивним шаром», «семантичним шаром» і «ядерним шаром амодальних структур». М'яке моделювання семантик у дослідницькій традиції О.Ю. Артем'євої не передбачає застосування математичного апарату.

У напрямку досліджень **професійної свідомості** прийнято, що функціонування свідомості будь-якого фахівця відбувається відносно зовнішньої діяльності, – це, насамперед, *глибинне відчуття, способи мислення, інтуїція, думки, ідеї, ідеали, образи, концепції*. Дослідники школи О.Ю. Артем'євої – Г.А. Урунтаєва, Ю.К. Стрелков, В.П. Серкін, І.Б. Ханіна – тлумачать **професійну свідомість як детерміновану професійною належністю специфічну репрезентацію у свідомості світу («образу світу») взагалі й предмета праці, зокрема [6; 8].**

Порівняння. Теоретичний базис «психології суб'єктивної семантики» особистості (О.Ю. Артем'єва) та «експериментальної психосемантики» (В.Ф. Петренко) принципово схожі. Проте семантичне моделювання у цих двох напрямках різне:

– В психології суб'єктивної семантики – опис суб'єктивного досвіду, тобто реконструкція значень на основі семантичного оцінювання стимулу суб'єктом.

– В експериментальній психосемантиці – воно може бути описом «вимірювальника». Є факт того, що при семантичному моделюванні приписування стимулу властивостей (визначення, асоціації, підстановки) і його співвіднесення (класифікації, шкалування) характеризують не тільки сам стимул, але й людину, що здійснює дану процедуру.

На основі цього розробляються модифікації методів:

- метод особистісних конструктів (Ф. Франселла, Д. Банністер [7])
- методи особистісної психосемантичної діагностики (О.Г. Шмельов)

Предметом експериментальної психосемантики є суб'єктивні системи значень, основним *методом* – багатомірне шкалування, тобто побудова **суб'єктивних семантичних просторів**. Психосемантика вивчає психологічне сприйняття людиною значень і смислів об'єктів, понять, знаків, знакових виразів у процесі інтерпретації цих об'єктів. Тому одне з основних завдань дисципліни «Психосемантика» – побудова семантичного простору, тобто знаходження системи тих латентних факторів, у рамках яких респондент діє, так чи інакше оцінюючи об'єкти-стимули. Необхідно підкреслити, що досліджуваний, як правило, не дає собі звіту в існуванні цих факторів.

Семантичний простір.

Семантичний простір є дослідницькою моделлю структури індивідуальної свідомості, на основі якої відбувається сприймання людиною об'єктів, їхня класифікація, порівняння. Основний метод науки психосемантики – метод семантичного диференціала спрямований:

- на пошук семантичного простору й аналіз покладених у його основі факторів;
- вивчення взаємного розташування об'єктів у цьому просторі, тобто розходжень у сприйманні об'єктів, розглянутих респондентом.

При реконструкції категоріальних структур індивідуальної свідомості, що опосередковують сприйняття об'єкта-стимула, відбувається моделювання суб'єктивної картини світу (або окремої проблеми) в тому вигляді, в якому вона дана свідомості окремої людини.

Професійна свідомість керівника – «управлінська свідомість» досліджується у науковому полі психосемантики як одного з напрямків загальної психології.

Розділ 1. Психосемантичний підхід до вивчення професійної свідомості...

Управлінська свідомість керівника як функція його психіки в умовах професійної управлінської діяльності одночасно спрямована на відображення і перетворення світу професії.

Продуктом управлінської свідомості є сукупний образ світу професії.

Зміст управлінської свідомості втілюється в систему професійних значень і смислів як перетвореної форми дійсності. Не потребує доказів також існування професійної субмови управлінців (втіленої в особливостях мовлення) із зафіксованою в ній специфічною системою управлінських значень як способу фіксації управлінського досвіду керівника.

Процедура побудови семантичного простору, який описує уявлення управлінців про світ професії, включає реалізацію трьох послідовних дій:

- проведення процедури оцінювання;
- математичне опрацювання отриманих емпіричних даних за допомогою факторного аналізу;
- змістовий аналіз даних, отриманих після математичного опрацювання;
- реконструкція семантичного простору;
- інтерпретація виділених факторів на основі смислових інваріантів, що задають зміст певного фактора.

Важливим якісним показником організації семантичного простору є самий зміст виділених факторів, який може бути різним для різних респондентів у рамках однієї змістової області.

Семантичний простір професійної сфери.

Семантичний простір, побудований на базі оцінок об'єктів з конкретної професійної сфери є похідним від знання суб'єктом даної змістової області, від його «імпліцитної теорії» даної області.

Появляється у психосемантичному експерименті, а потім відобразиться у вигляді факторів-координат семантичного простору можуть тільки ті класифікації, які властиві самому суб'єкту [11]. Побудова семантичного простору реалізує дві задачі: координатні вісі, які утворюють «скелет» семантичного простору, виступають операційним аналогом категоріальної структури індивідуальної свідомості у рамках певної змістової області; розміщення ж у семантичному просторі аналізованих значень дозволяє реконструювати семантичний склад значень як одиниць індивідуальної свідомості. Семантичні простори виступають засобом репрезентації уявлень людини або групи, рефлексії ними власних проблем.

Показником когнітивної організації індивідуальної свідомості є так звана «розрізнявальна» - перцептуальна сила ознаки. Суб'єктивно більш значимі основи категоризації дають і більший внесок у загальну варіативність оцінок об'єктів (вклад у загальну дисперсію), і відповідні їм фактори – координатні осі семантичного простору – сильніше поляризують аналізовані об'єкти. Простір розтягується за віссю суб'єктивно значущого фактора [12].

Система координат, крізь яку людина певної професії сприймає світ. Психосемантичні дослідження експериментально доводять той постулат, що образ світу суб'єкта включає в себе не тільки когнітивні, але й аксіологічні компоненти, що він складається як з об'єктивних характеристик світу, так і внутрішнього суб'єктивного світу людини. Людська свідомість гетерогенна, проте в ній існують системотвірні фактори. Значущість цих факторів є різною в різних змістових шарах свідомості, і диференціювати їхній вплив можна тільки на основі спеціально організованого психосемантичного багатофакторного дослідження. Тому можна погодитися з В.Ф. Петренком у тому, що такий підхід дозволяє вибудувати «образ світу», визначити конструкти як певну систему координат, крізь яку людина сприймає світ.

Розділ 1. Психосемантичний підхід до вивчення професійної свідомості...

Отримані в результаті математичної обробки фактори утворюють семантичний простір, у якому розташовується об'єкт-стимул, що оцінюється – фрагмент образу світу професії. Саме цей простір є «операціональним аналогом категоріальної структури свідомості досліджуваних».

Семантичний простір, побудований на базі оцінок об'єктів з конкретної професійної сфери (наприклад управлінської), дозволяє реконструювати семантичний склад значень як одиниць індивідуальної свідомості. Для опису образу світу суб'єкта, імпліцитної моделі того чи іншого фрагменту дійсності необхідна реконструкція категоріальної структури свідомості, розміщення у ній індивідуальної системи значень. Цей метод моделювання дозволяє реконструювати бачення світу очима самого суб'єкта. Таким чином, будь яка **професійна свідомість** відрізняється одна від одної низкою психосемантичних характеристик. Професійна свідомість управлінців відрізняється від професійної свідомості представників інших професій.

Висновок.

Виходячи з вищесказаного можна зробити висновок про доцільність застосування психосемантичного підходу до вивчення професійної свідомості, в нашому випадку – управлінської свідомості керівника.

Управлінська свідомість керівника (професійна свідомість) – опосередковується окремим психологічним змістом, заданим специфікою управлінської діяльності; продукує відмінний від інших професій образ світу; об'єктивується у притаманних тільки їй невербальних та вербальних знакових формах.

Психосемантичний підхід дозволяє розглянути управлінську свідомість крізь призму:

- внутрішніх (професійно-значеннєво-сміслових) акцентів;
- зовнішніх (професійно-діяльнісних) акцентів;
- дозволяє дослідити ціннісно-сміслову сферу; систему потреб, інтересів, поглядів, переконань керівників як суб'єктів управлінської діяльності.

Психосемантичний підхід дозволяє виокремлення управлінської свідомості як виду професійної свідомості завдяки виділенню притаманих тільки їй системи професійних значень, що відтворюються за допомогою усного і письмового мовлення керівників. Через мовлення керівників можливо виявити їх управлінські значення, смисли, мотиви, цінності, інтереси, що зумовлені індивідуальним досвідом управлінської діяльності.

Література до підрозділу 1.3.

1. Артемьева Е. Ю. Основы психологии субъективной семантики / Артемьева Е. Ю. ; под ред. И. Б. Ханиной. – М. : Наука; Смисл. – 1999. – 350 с. – Бібліогр. : с. 314–349.

2. Братусь Б. С. Смысловая вертикаль сознания личности (к 20-летию со дня смерти А. Н. Леонтьева) / Б. С. Братусь // Вопросы философии. – 1999. – № 11. – С. 81–89.

3. Клімов Е. А. Образ мира в разнотипных профессиях : учебное пособие / Клімов Е. А. – М. : МГУ, 1995. – 224 с.

4. Ложкін Г. В. Структурно-змістовні характеристики професійної самосвідомості тренера-викладача / Г. В. Ложкін, Н. Ю. Волянчук // Оновлення змісту, форм і методів навчання і виховання в закладах освіти. Наук. записки Рівненського держ. гуманітарного ун-ту. – Серія : Психологія. – 2004. – Вип. 30. – С. 14–19.

5. Петренко В. Ф. Введение в экспериментальную психосемантику: исследование форм репрезентации в обыденном сознании / Петренко В. Ф. – М. : МГУ, 1983. – 176 с.

Розділ 1. Психосемантичний підхід до вивчення професійної свідомості...

6. Серкин В. П. Методы психосемантики / Серкин В. П. – М.: Аспект Пресс, 2004. – 207 с.

7. Франселла Ф. Новый метод исследования личности: руководство по репертуарным личностным методикам / Франселла Ф., Баннистер Д. ; пер. Ю. М. Забродина, В. И. Похилько. – М. : Прогресс, 1987. – 232 с.

8. Ханина И. Б. Динамика профессиональной семантики как показатель формирования профессионального мира / И. Б. Ханина / Психология субъективной семантики: Истоки и развитие /Под ред. И.Б. Ханиной, Д.А. Леонтьева. – М.: Смысл, 2011. – С .354- 379.

9. Шевченко Н. Ф. Формування професійної свідомості практичних психологів у системі вищої освіти : дис. ... доктора психол. наук : 19.00.07 / Шевченко Наталія Федорівна. – К., 2006. – 485 с. – Бібліогр. : с. 400–432.

10. Шмелёв А. Г. Введение в экспериментальную психосемантику: теоретико-методологические основания и психодиагностические возможности / Шмелёв А. Г. – М. : МГУ, 1983. – 158 с.

11. Шмелёв А. Г. Многослойность субъективной семантики и трудности ее «расслоения» / А. Г. Шмелёв // Психология субъективной семантики в фундаментальных и прикладных исследованиях / отв. ред. Д. А. Леонтьев. – М. : Смысл, 2000. – 147 с.

12. Шмелёв А. Г. Психодиагностика личностных черт / Шмелёв А.Г. – СПб. : Речь, 2002. – 480 с.

Контрольні питання до підрозділу 1.3.

Використовуючи надані літературні джерела дайте відповіді на контрольні питання до підрозділу 1.3.

1. Психосемантична дослідницька парадигма в вияві людської суб'єктивності.

2. Чому саме психосемантичні методи релевантні дослідженню професійної свідомості.

3. Експериментальна психосемантика, поняття особистості.
4. Основи моделювання у психосемантиці, моделі образу світу професіонала.
5. Психологія суб'єктивної семантики, поняття професійної свідомості.
6. Порівняльний аналіз «експериментальної психосемантики» (В.Ф.Петренко) й «психології суб'єктивної семантики» (О.Ю.Артем'єва).
7. Семантичний простір професійної сфери особистості, поняття та процедура побудови.
8. Окреслення переваг психосемантичного підходу до вивчення професійної свідомості керівника.

Розділ 2.

Професійна свідомість керівника – «управлінська свідомість»

2.1. Управлінська свідомість як психічний феномен

Питання.

1. Специфікація поняття «управлінська свідомість»
2. Управлінська свідомість та управлінська самосвідомість
3. Управлінська свідомість як психічний феномен
4. Загальні висновки до другого розділу

1. Специфікація поняття «управлінська свідомість».

Специфікація поняття розуміється в широкому сенсі цього слова як таксономія подробиць, на які необхідно звернути увагу. Стосовно до управлінської свідомості специфікація означає, крім властиво пропозиції дефініції, структурування й деталізацію контекстів його застосування. Огляд понять, рівновалентних із поняттям «управлінська свідомість», показує наявність явища полісемії і надто широкого контексту вживання термінів «управлінський менталітет», «управлінська ментальність», «ментальність керівника», «менталітет керівника», «професійний менталітет керівника». Дана термінологія є найуживанішою як у науковому, так і в позанауковому дискурсі. З причини лінгвістичної доцільності в словосполучення «професійна свідомість управління», «управлінська свідомість керівника» будуть означати термін поняття «управлінська свідомість». Зазначені поняття в контексті дослідження теми є тотожні:

«професійна свідомість управлінця» = «управлінська свідомість керівника» = «управлінська свідомість»

Категорія «управлінська свідомість» вбирає в себе весь спектр смислів понять «управлінська ментальність» і «управлінський менталітет» (рис.2.1.).

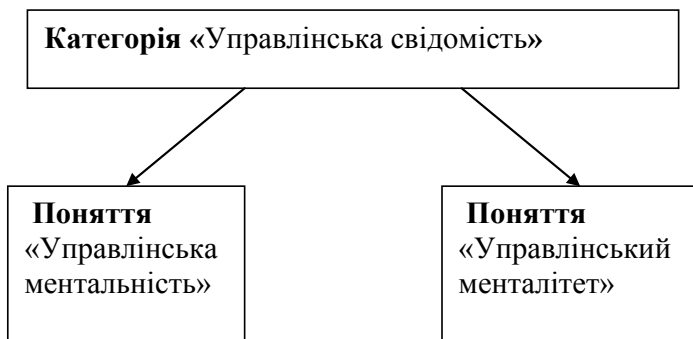


Рис. 2.1. Семантичне оточення категорії «управлінська свідомість»

Управлінський менталітет (ментальність) покладає основу для формування й прояву управлінської свідомості. Управлінський світогляд і мислення виступають засобами для утворення й функціонування як управлінської свідомості, так і управлінського менталітету, при цьому категорія «менталітет» не підмінює собою поняття «свідомість».

Семантичний контекст категорій «управлінська ментальність» та «управлінський менталітет» (Н.Ф. Каліна, І.Г. Дубов, А.П. Огурцов, Б.Б. Глозов, Ф.Т. Ауслева) показав, що ці категорії в сучасній психології ще не набули належної їм операціональності, оскільки об'єднують у собі такі явища, як світосприйняття, установки, колективну свідомість, зміст думок і почуттів та ін. Поряд із тим, у подібному контексті найбільш часто вживаються поняття «управлінське мислення» (Л.В. Беляєва,

Розділ 2. Професійна свідомість керівника – «управлінська свідомість»

Л.В. Гулова, Н.І. Кравченко) та «управлінська мислєдїяльнїсть» (О.С. Анїсїмов, В.М. Шепель).

2. Управлїнська свїдомїсть та управлїнська самосвїдомїсть

Самосвїдомїсть у широкому філософському значеннї термїну означає осягання людиною унїкальної цїннїстї та неповторностї своєї особистостї, видїлення з природи та свїту людей свого «Я». Самосвїдомїсть постає як один із виявїв свїдомостї і полягає у відокремленнї себе («Я») від об'єктивного свїту (не «Я») [23].

У соціально-психологічному значеннї поняття «самосвїдомїсть» стосується безпосередньо соціальних груп – класів, етносів, оскїльки як форма рефлексїї самосвїдомїсть з'являється разом з розвитком мови, форм спілкування та предметної дїяльностї і спочатку набуває вигляд родової та групової свїдомостї, тобто забезпечує становлення почуття «Ми» [10]. Дане положення дозволяє мислити самосвїдомїсть у її груповїй, в тому числї й професїйнїй формї.

Розглядає професїйну свїдомїсть та самосвїдомїсть, зазначимо, що методологічною основою цих дослїджень виступають:

- концепція єдностї свїдомостї особистостї і дїяльностї (О.М. Леонтєв, С.Л. Рубїнштейн),
- положення про нерозривнїсть зв'язку самосвїдомостї з розвитком особистостї (Б.Г. Ананьєв, Л.І. Божович, Л.С. Виготський, С.Л. Рубїнштейн),
- зв'язок самосвїдомостї і професїйної самосвїдомостї (Є.О. Клімов, І.І. Чеснокова, Л.М. Мітіна, І.В. Вачков).

У психологічній науцї дана проблематика розроблялася такими науковцями: О.Ю. Артем'єва [1], Є.О. Клімов [5], Н.О. Кучеровська [7], П.А. Шавїр [26], Д.О. Леонтєв [8], В.Ф. Петренко [14-17], І.І. Чеснокова [25], Н.Ф. Шевченко [27]. Визначаємо уявлення

про управлінську самосвідомість як про уявлення керівника про його «Я»-професійне. Отже, суб'єктом професійної управлінської самосвідомості є особистість керівника. Людська праця характеризується трьома основними ознаками: усвідомленістю дій, енерговитратністю, наявністю корисного, суспільно визнаного результату[45].

Вихідним критерієм для аналізу співвідношення понять «управлінська свідомість особистості» та «самосвідомість управліня» вважаємо критерій усвідомленості.

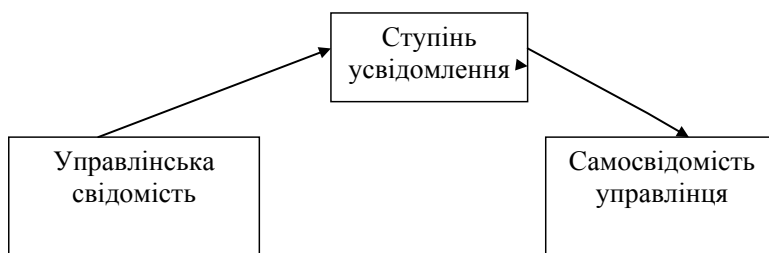


Рис 2.2. Зв'язок управлінської свідомості і самосвідомості

Професійна самосвідомість виявляється в усвідомленні людиною своєї належності до певної професійної групи [13] і є інстанцією, в якій відбувається оцінювання наявних фахових досягнень, планування та здійснення саморозвитку [6].

Тому лише за умови, що керівник чітко знає, якими властивостями та якостями він має оволодіти і якою мірою ці якості та властивості виявляються в управлінській діяльності, він матиме змогу вносити адекватні зміни у своє фахове самовдосконалення.

Отже, управлінська самосвідомість – це процес усвідомлення себе, своїх якостей, потреб, мотивів; це особливий структурний компонент особистості керівника, що виражається в здатності виділяти самого себе з навколишньої дійсності як якусь реальність.

Розділ 2. Професійна свідомість керівника – «управлінська свідомість»

Управлінська самосвідомість має соціально-професійне походження і виникає в ситуаціях управлінської діяльності. Змістом управлінської самосвідомості є різні вияви свідомості керівника, як особистості, суб'єкта діяльності, індивідуальності, такі як риси вдачі, здібності, особливості зовнішності, вчинки та ін. Суб'єктивна самосвідомість переживається як відчуття «Я»-професійне. Існує значний вплив на процес формування управлінської самосвідомості з боку особистого рівня розвиненості самосвідомості особистості, її керівного досвіду і професійної успішності.

Джерелом становлення управлінської самосвідомості є самосвідомість особистості в цілому; у свою чергу, можна говорити про співпадіння закономірностей, принципів та механізмів розвитку цих психологічних утворень. Специфікою управлінської самосвідомості професіонала є те, що вона формується в управлінській діяльності, у взаємодії з оточуючими людьми і є результатом самопізнання (себе, своїх дій та психічних якостей). Генезис управлінської самосвідомості полягає в механізмі проєкції всіх структурних компонентів самосвідомості на професійну діяльність керівника. Управлінська самосвідомість охоплює не лише фахові вміння та знання, але й суб'єктивний управлінський досвід.

Таким чином – Управлінська самосвідомість є усвідомлення керівника себе як представника професійної групи, усвідомлення свого призначення та ролі в конкретній професійній галузі, вміння будувати власні шляхи професійного самовдосконалення та їх реалізація.

Уявлення про структуру професійної самосвідомості є недостатньо розробленим напрямком у психології. Літературний науковий огляд уявлень про структуру професійної самосвідомості [11; 21;] дозволяє узагальнити їх.

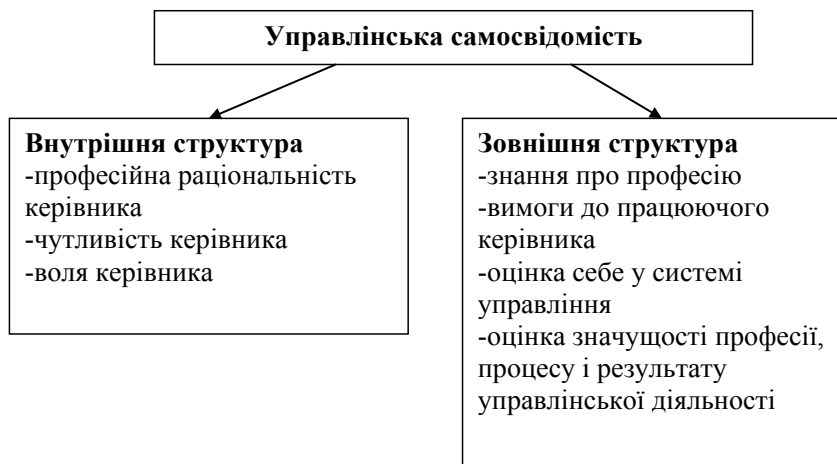


Рис. 2.3. Сутнісне наповнення поняття «управлінська самосвідомість»

Сутнісне наповнення управлінської самосвідомості подається через **внутрішню та зовнішню** взаємопов'язані між собою структури (рис.2.3.).

Оскільки управлінська самосвідомість є формою самосвідомості особистості, то вона одночасно рухається із професійним розвитком особистості, з набуттям нею управлінського досвіду. Формування та розвиток управлінської самосвідомості здійснюється впродовж всіх етапів професіогенезу індивіда, а саме: вона є змінною конструкцією в рамках професіогенезу. Так, у дисертаційному дослідженні Т.П. Чернявської знаходимо недвозначне підтвердження нашого висновку: «Системотвірним чинником професійної зрілості бізнесменів виступає професійна самосвідомість (самоприйняття, самоповага), самооцінка і Я-концепція успішного бізнесмена» [24, с.19].

Управлінська самосвідомість керівника забезпечує виконання управлінських функцій, а також репрезентує характер та рівень

Розділ 2. Професійна свідомість керівника – «управлінська свідомість»

професіогенезу. Змістові, рівневі та структурні особливості управлінської самосвідомості визначають прогнозування управлінських рішень, цілеутворення, планування і прийняття управлінських рішень, контроль ходу виконання певних функцій, оцінку й корекцію діяльності керівника. Управлінська самосвідомість є складним особистісним феноменом, який здійснює функції самопізнання, саморегуляції й саморозвитку у професійній діяльності керівника. На основі пізнання і прийняття фахових вимог, власних керівних можливостей та емоційно-ціннісного ставлення до управлінської діяльності, управлінська самосвідомість забезпечує особистісну основу для самоосвіти й самовдосконалення. Управлінська самосвідомість є тим психічним феноменом, завдяки якому керівник усвідомлює себе суб'єктом професійної діяльності; вона забезпечує можливість керівнику на основі систематичного порівняння стану сформованості власних особистісно-професійних якостей, знань і умінь з вимогами фахової сфери підвищувати власний рівень професіоналізму, завдяки чому наближатися до поставлених в управлінській діяльності цілей.

Отже, самосвідомість виявляє себе в різноманітних формах, пов'язаних з пізнавальною, емоційною, вольовою стороною психічної діяльності особистості. У структурі самосвідомості як самооб'єктивному особистісному досвіді можна виділити такі утворення, як образ «Я», цінності, ідеали, цілі, рівень домагань, уявлення про способи самооцінювання та породження особистісних смислів тощо. Інтегруючим фактором самосвідомості є образ «Я». Структуру образу «Я» утворюють такі компоненти, як «Я минуле», «Я реальне», «Я майбутнє», «Я ідеальне». Ці та інші елементи самосвідомості виконують регулятивну функцію у процесі взаємодії образу «Я» зі згаданими елементами.

Висновок.

Логічним висновком з аналізу уявлень вітчизняних і зарубіжних дослідників щодо структури самосвідомості є такий: переважною є трикомпонентна будова самосвідомості, яка включає когнітивну, афективно-оцінну й регулятивну складові. Когнітивну (описову) складову самосвідомості найчастіше називають образом «Я» або «Я-концепцією», уявленнями про себе, знаннями про своє «Я». При описі афективно-оцінної складової використовують поняття самооцінки, ставлення до себе, самоповаги, самоприйняття тощо. Регулятивна складова описується в таких поняттях, як саморегуляція, самоконтроль, самоствердження, самоосвіта, саморозвиток, самовдосконалення тощо. У вигляді ієрархічної системи, у рівневих моделях, представляється структура самосвідомості. При чому кожний з рівнів одночасно описує особливості функціонування самосвідомості й фази її розвитку в онтогенезі.

3. Управлінська свідомість як психічний феномен.

У низці різноманітних видів професійної свідомості управлінська свідомість керівника (синоніми «свідомість керівника», «менеджерська свідомість», «свідомість менеджера») посідає особливе місце в силу декількох причин. Насамперед, у психології управління й економічній психології історично склалися умови, за яких процес керування розглядається в діяльнісній парадигмі. Цілком природно, що за такого підходу управління розглядається з процесуальної точки зору, а саме як сфера людської діяльності, що виникла в результаті поділу праці, за допомогою якої людина впливає на технологічні, економічні й соціальні процеси для досягнення певних цілей [28]. Враховуючи нерозробленість категоріального апарату управлінської свідомості, ми вважаємо, що вихідному теоретичному аналізу має піддаватися не безпосередньо

Розділ 2. Професійна свідомість керівника – «управлінська свідомість»

дана термінологічна система, а її надсистеми (найближча – професійна свідомість – і вище розташовані) і підсистеми.

Категоріальний аналіз текстів наукової психологічної літератури стосовно понять, об'єднаних на підставі категорії «свідомість», дозволив узагальнити отримані дані у вигляді поданої нижче таблиці 2.1., де Мегасистемою (в сенсі найвищого її розташування) до управлінської свідомості виявилася свідомість як така (загальнолюдський вимір феномена).

Таблиця 2.1.

Системна диспозиція управлінської свідомості

РІВНІ РЕПРЕЗЕНТАЦІЇ УПРАВЛІНСЬКОЇ СВІДОМОСТІ		
СОЦІАЛЬНИЙ	ДИСПОЗИЦІЙНИЙ	ПОНЯТТЄВИЙ
Загальнолюдський	Мегасистема	Свідомість
Суспільний	Метасистема	Суспільна свідомість
Груповий	Макросистема	Професійна свідомість
КОЛЕКТИВНИЙ	СИСТЕМА	УПРАВЛІНСЬКА СВІДОМОСТІ
Індивідуальний	Диспозиційний різновид	Індивідуальна свідомість управлінця

Найближчою макросистемою є професійна свідомість (груповий вимір). Саме система як поняття «управлінська свідомість» презентує собою колективний вимір феномена. Зрештою, в індивідуальному вимірі можна розглядати індивідуальну свідомість управлінця – професійну свідомість конкретної людини (керівника).

Як приклади «надсистемних» до управлінської свідомості концептів можна розглядати такі види суспільної свідомості як політична [19], релігійна [20], музична [12], художня свідомість [22]. Метасистемою виступає суспільна свідомість (суспільний вимір феномена) (табл. 2.1.).

З одного боку, за своїми сутнісними виявами вони є різновидами суспільної свідомості, тобто репрезентують людську свідомість в її

соціальному вимірі. З іншого боку, терміни «політична», «релігійна», «музична», «художня» та інші подібні види свідомості передають зміст поняття «професійна свідомість» в її груповому, колективному вимірі: свідомість професійного політика, музиканта, художника тощо (рис. 2.4.).

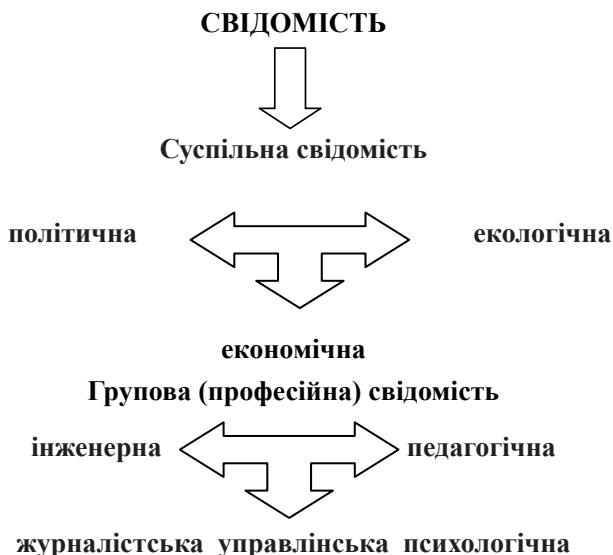


Рис. 2.4. Системна «вертикаль» управлінської свідомості

З третього боку, ці поняття можуть передавати зміст різновидів буденної свідомості, наприклад: «художня свідомість дитини», «політична свідомість студентства». Розглянувши теоретичні підходи до визначення понять, надсистемних до поняття «управлінська свідомість особистості», ми переконалися, що поняття «професійна свідомість» є родовим поняттям стосовно до аналізованого нами на груповому рівні виміру. Надсистемним утворенням на суспільному рівні виміру до управлінської свідомості є свідомість економічна [9]. Це пояснюється наявністю в контингенті управлінців тією новою і досі недостатньо

Розділ 2. Професійна свідомість керівника – «управлінська свідомість»

дослідженої когорти менеджерів, які працюють у недержавних сферах економіки й бізнесу (рис.2.4.).

До видових варіацій професійної свідомості в її груповому вимірі, поряд з управлінською свідомістю, належать свідомість: інженерна [4], педагогічна [18], психологічна [27], журналістська [2].

Висновок до підрозділу 2.1.

Управлінський менталітет, ментальність покладає основу для формування й прояву управлінської свідомості, категорія «менталітет» не підмінює собою поняття «свідомість». Управлінська самосвідомість є формою самосвідомості особистості, рухається разом із професійним розвитком особистості і змінюється як конструкція в рамках професіогенезу особистості. Управлінська свідомість як психічний феномен розтошовується у термінологічній системі нижче її надсистеми – «професійна свідомість» й вище «індивідуальна свідомість».

Підсистемою управлінської свідомості виступає професійна свідомість управлінця в її індивідуальному вимірі, а також управлінська самосвідомість.

Література до розділу 2.1.

1. Артемьева Е. Ю. Основы психологии субъективной семантики / Артемьева Е. Ю. ; под ред. И. Б. Ханиной. – М. : Наука; Смьсл. –1999. – 350 с. – Бібліогр. : с. 314–349.

2. Бойко Н.В. Епістемологічні аспекти журналістської свідомості / Бойко Н.В. // Вісник ХНУ. – 2007 - №766. – Серія філологія. – Вип.51. – С. 243-246.

3. Варбан М.Ю. Рефлексія професійного становлення в юнацькому віці. / Варбан М.Ю. // Практична психологія та соціальна робота. – 1998. – № 6-7. –С.80-83.

4. Деркач А.А. Акмеологические основы профессионального самосознания личности Астрахань, 2000. - 330 с.

5. Клімов Е. А. Образ мира в разнотипных профессиях : учебное пособие / Клімов Е. А. – М. : МГУ, 1995. – 224 с.

6. Кудряшова Л.Д. Каким быть руководителю: психология управленческой деятельности / Л.Д. Кудряшова. – Л. : Лениздат, 1986. – 158с.

7. Кучеровская Н.А. Психосемантическая структура профессионального сознания практикующего психолога: дис. ... кандидата психол. наук : 19.00.01 / Кучеровская Наталья Александровна. – К., 2007. – 203 с. – Библиогр. : с. 167–192.

8. Леонтьев Д. А. Психология смысла : природа, строение и динамика смысловой реальности / Леонтьев Д. А. – М. : Смысл, 1999. – 487 с. – Бібліогр. : с. 445–483.

9. Ложкін Г.В. Особливості та структура економічної свідомості / Ложкін Г.В., Спасенніков В.В., Комаровська В. // Соціальна психологія. – 2004. – № 1(3). – С. 8- 16.

10. Лозова О. М. Психосемантика етнічної свідомості / Лозова О. М. – К. : Освіта України, 2007. – 402 с. : іл., табл. – Бібліогр. : с. 359–381.

11. Москаленко О.В. Развитие профессионального самосознания государственных служащих / Москаленко О.В. – М.: РАГС, 2004. – 37 с.

12. Назаренко Н.В. Буденно-музична свідомість як предмет філософсько-естетичного аналізу : Автореф. дис... канд. філософ. наук: 09.00.08 / Н.В. Назаренко; Східноукр. нац. ун-т ім. В.Даля. – Луганськ, 2006. – 16 с.

13. Парыгин Б. Д. Социальная психология. Истоки и перспективы / Б.Д. Парыгин. – СПб: СПбГУП, 2010. – 533 с.

14. Петренко В. Ф. Введение в экспериментальную психосемантику: исследование форм репрезентации в обыденном сознании / Петренко В. Ф. – М. : МГУ, 1983. – 176 с.

Розділ 2. Професійна свідомість керівника – «управлінська свідомість»

15. Петренко В.Ф. Влияние аффекта на семантическую организацию значений / Петренко В.Ф., Кучеренко В.В., Нистратов А.А. // Текст как психолингвистическая реальность :/Сб. статей.Редкол.: Ю.А.Сорокин /отв.ред./ и др. -М.: Иностранные языки, 1982. – С. 60 – 80.

16. Петренко В. Ф. Основы психосемантики / Петренко В. Ф. – 2-е изд., доп. – СПб. : Питер, 2005. – 480 с. : ил. – Бібліогр. : с. 459–480.

17. Петренко В.Ф. Семантический анализ профессиональных стереотипов / В.Ф. Петренко // Основы психосемантики.– 2-е изд., доп.– СПб.: Питер, 2005.– С. 206–216.

18. Подмазін С.І. Педагогічна свідомість як чинник розвитку суспільства / С.І. Подмазін // Завуч (Шкільний світ). – 2005. – № 4. – С. 23-26. С. 13–21.

19. Політологія. Підручник / За загальною редакцією Кременя В.Г., Горлача М. І. – Харків: Друкарський центр «Єдинорог», 2001.– 640 с.

20. Релігієзнавство : [навчально-методичний посібник] / автор-укладач: В. В. Білецький. – Донецьк : Східний видавничий дім, Донецьке відділення НТШ, 2012. – 220 с.

21. Смирнов С. Д. Психология образа: проблема активности психического отражения / Смирнов С. Д. – М.: МГУ, 1985. – 231с.

22. Тимошенко Ю.В. Метафора в структурі художньої свідомості. – Автореф. дис... канд. філол. наук: 10.01.06 / Ю.В. Тимошенко; НАН України. Ін-т л-ри ім. Т.Г.Шевченка. – К., 2001. – 20 с.

23. Фалмер Р.М. Энциклопедия современного управления. В 5-ти томах. – М.: ВИПК Энерго, 1992. – Т.5. Специальные вопросы теории управления. – 120 с.

24. Чернявська Т. П. Психологія успішності особистості в бізнес-діяльності. – дис... . доктора психол. : 19.00.01 – загальна психологія, історія психології. – Одеський національний університет імені І. І. Мечникова, Одеса, 2011.– 415 с.

25. Чеснокова И.И. Проблема самосознания в психологии / Чеснокова И.И. – М.: Наука, 1977. – 144 с.

26. Шавир П.А. Психология профессионального самоопределения в ранней юности. – М.: Педагогика, 1981 – 96 с.

27. Шевченко Н. Ф. Формування професійної свідомості практичних психологів у системі вищої освіти : дис. ... доктора психол. наук : 19.00.07 / Шевченко Наталія Федорівна. – К., 2006. – 485 с. – Бібліогр. : с. 400–432.

28. Щербатых Ю.В. Общая психология / Щербатых Ю.В. – СПб: Питер, 2008.– 272 с.

Контрольні питання до розділу 2.1.

Використовуючи літературні джерела дайте відповіді на контрольні питання до підрозділу 2.1.

1. Специфікація поняття «управлінська свідомість».
2. Управлінська ментальність й управлінський менталітет.
3. Управлінська свідомість та управлінська самосвідомість.
4. Сутнісне наповнення поняття «управлінська самосвідомість», внутрішня і зовнішня структура.
5. Розташування професійної управлінської свідомості по відношенню до інших видів свідомості, системна диспозиція та системна вертикаль управлінської свідомості.
6. Управлінська свідомість як психічний феномен.

2.2. Сутність, базові властивості та психосемантична модель управлінської свідомості керівника

Питання.

1. *Теоретичний базис управлінської свідомості.*
2. *Базові властивості та функції управлінської свідомості*
3. *Психосемантична модель професійної свідомості управліця*

1. Теоретичний базис управлінської свідомості.

Розглянемо проблему співвідношення управлінської свідомості й управлінської діяльності – спираючись на вихідні положення системного підходу.

Управлінська свідомість напряму зв'язана з професійною діяльністю керівника – управлінською діяльністю (рис. 2.5.)

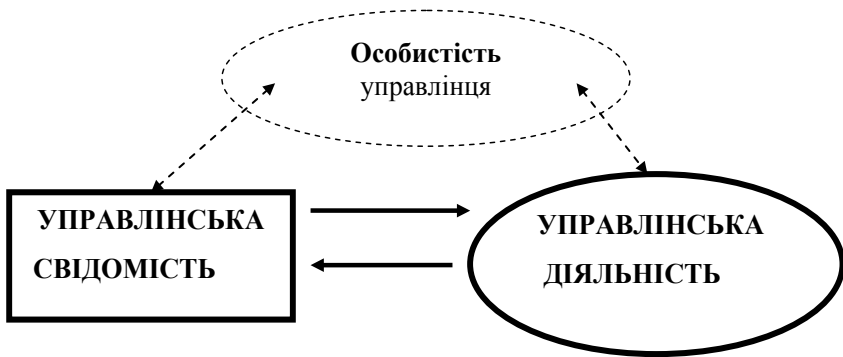


Рис. 2.5. Взаємозв'язок управлінської свідомості, управлінської діяльності та особистості управлінця

Особистість керівника має опосередкований вплив на управлінську діяльність та управлінську свідомість через професійну спрямованість особистості керівника. Причому всі три компоненти взаємно впливають один на одного.

Також представимо цілісну систему «управлінська свідомість - управлінська діяльність - особистість управлінця» у співвідношенні їх компонентів (рис. 2.6.).

Відповідаючи на запитання, заради чого здійснюється управлінська діяльність, необхідно вказати на таку системотвірну ознаку, як мотив діяльності (предмет потреби).



Рис.2.6. Співвідношення в системі «управлінська свідомість - управлінська діяльність - особистість управління»

Розглянемо окремо компоненти управлінської діяльності (рис.2.6).

Мотиви управлінської діяльності. Одним із важливих компонентів управлінської діяльності є її мотивація, дослідження якої доступне психологічному аналізу у двох моментах свого функціонування:

- у процесі вербалізації (у комунікативному акті, коли відбувається обмін мовними репрезентаціями досвіду і їхнє розуміння);
- у формі невербальної семантики.

Мотиваційний фактор управлінської свідомості є елементом побудови суб'єктивної реальності керівника, його образу світу професії.

В управлінській діяльності виділяють такі мотиваційні орієнтації:

Розділ 2. Професійна свідомість керівника – «управлінська свідомість»

- *зовнішні мотиви* (наприклад, мотив досягнення, престижу роботи)

- *внутрішні мотиви* (орієнтація на процес і результат своєї діяльності, особистісно-професійного зростання, самоактуалізації) [44].

Специфічним мотивом виступає орієнтація на домінування, *мотив влади*. Так, Г.А. Мюррей [56] виділив основні ознаки потреби у домінуванні та відповідні їм дії. Ознаками потреби у домінуванні є прагнення контролювати своє соціальне оточення, впливати на поведінку інших, спрямовувати її за допомогою порад, переконання чи наказу, спонукати інших діяти відповідно до своїх потреб та почуттів, схилити до співробітництва, переконувати інших у своїй правоті [те ж саме]. При відповіді на друге питання діяльнісної парадигми – на що скеровано управлінську діяльність – усередині неї треба виділити другу системотвірну ознаку – *ціль*, якої прагне керівник, побуджувану тим чи іншим мотивом.

Управлінські дії для досягнення управлінських цілей. *Управлінські цілі*, тобто процеси, спрямовані на досягнення передбачуваного результату, являють собою різновид *управлінських дій*. Для того щоб відповісти на питання, якими прийомами здійснюється управлінська дія, у ній вичленовуються дії та *операції*, тобто способи досягнення цілей управлінської діяльності, які співвідносяться з умовами їх виконання.

У цих умовах, як правило, фіксуються ті чи інші «функціональні значення». Г.А. Мюррей подає розподіл конкретних дій, які згруповані у такі єдності: схилити, вести, переконувати, умовляти, регулювати, організовувати, керувати, наглядати; підкоряти, правити, диктувати умови, судити; встановлювати закони, вводити норми, складати правила поведінки, приймати рішення; забороняти, обмежувати, протидіяти, відмовляти, карати, позбавляти волі; зачаровувати, підкоряти, примушувати прислуховуватися до себе, встановлювати моду [56]. Управлінська діяльність

реалізується за допомогою перцептивних, мнемічних, комунікативних, предметно-перетворювальних, дослідницьких, контрольних, оцінних операцій, умовами успішного виконання яких є не лише правильні цілі, але й професійна спрямованість керівника. Успіх управлінської діяльності залежить від професійних здібностей, умінь та навичок керівника, оскільки, як зазначав С.Л. Рубінштейн [35] процес розвитку здібностей людини є процес розвитку людини. Засвоєння людиною певних знань та способів дій має своєю передумовою, своєю внутрішньою умовою певний рівень розумового розвитку – розвитку розумових здібностей.

Так, зокрема, рівень сформованості професійної свідомості керівника залежить від зрілості його поняттєво-категоріального апарату в конкретній предметній галузі, менеджменту, психології управління, рівня засвоєння професійних смислів, які знаходять своє втілення у професійних мотивах, інтересах, поставлених цілях.

Надситуативна активність управліня. І нарешті, четвертим необхідним моментом психологічної побудови діяльності є психофізіологічні механізми як реалізатори управлінських дій і операцій. Умови для *надситуативної активності* визрівають при вирішенні адаптаційних проблем, а відповідна здатність надбудовується над сформованими соціальними й індивідуальними компетентностями управліня.

Е.Г. Молл [25] виділяє такі прояви *надситуативної активності* управліня: вихід за межі посадових, службових і громадянських обов'язків; вияв своїх можливостей (у тому числі фізичної та психологічної підготовки) в усіх управлінських ситуаціях; тяжіння до розширення, суміщення обов'язків, концентрації влади; застосування нетрадиційних засобів (наприклад, отримання й використання інформації); надзвичайні зусилля, пов'язані з фізичною формою, іміджевими характеристиками [25].

Розділ 2. Професійна свідомість керівника – «управлінська свідомість»

Професійна установка управління. Професійна установка як тенденція до збереження спрямованості діяльності виступає стабілізатором управлінської діяльності. Установки висхідного рівня діяльності й пов'язані з ними адаптивні інтереси суб'єкта управління удтримують діяльність у наперед заданих межах, надають їй сталого характеру.

Серед професійних установок керівників науково описані (переважно у західній науці) такі різновиди установок:

- маніпулятивні [8],
- адміністративна (як основна для вищих керівників)
- професійно-технічна (установка нижчих функціонерів) [45],
- установка на самореалізацію [54],
- установка на ефективність [51],
- установка на спільні зусилля організації [53],
- морально-етичні [58];
- смислорегулятивні [17].

Розглянемо окремо компоненти управлінської свідомості (рис.2.7), де більш докладно представлено управлінська свідомість.

Управлінська свідомість як особливий різновид професійної свідомості, являє собою цілісну систему, яка складається із різних елементів, що перебувають у певних закономірних співвідношеннях. Таким чином професійна свідомість керівника – Управлінська свідомість особистості керівника – є чітко структурованим феноменом (Рис. 2.7.).

Ядром структури УС виступає зміст управлінської діяльності, її теорії та моделі – **значення** і професійні цінності, принципи управління – **управлінські смисли**.

Над цим ядром розташовується не менш важлива **чуттєва тканина**, яка виражається у диференційованому сприйнятті професіоналом управлінської реальності – **образ світу професії**. Більш докладно ми

розглянемо сутність понять «управлінські значення», «управлінські смисли» і «чуттєва тканина» управлінського образу трішечки нижче.

Кожен з цих компонентів не є константним – протягом професійної діяльності управліня зазнають змін не лише його система значень (здобуваються нові знання, вдосконалюється методичний апарат тощо), а й чуттєва тканина і смисли (рис. 2.7.)



Рис. 2.7. Теоретичний базис управлінської свідомості

Розділ 2. Професійна свідомість керівника – «управлінська свідомість»

Управлінська свідомість репрезентує характер і рівень професіогенезу особистості керівника, забезпечує виконання ним професійних функцій. Змістові, рівневі та структурні особливості управлінської свідомості визначають прогнозування, цілеутворення, планування, прийняття рішень, контроль, а також оцінку й корекцію управлінської діяльності.

Таким чином, управлінська свідомість об'єднує в собі науково-теоретичні знання (компетентності) керівника, уміння, навички з конкретної предметної галузі, управлінські навички, а також знання про себе як про представника професії, відповідні програми дій, професійні цінності. Центр професійної свідомості управлінця можна представити у вигляді концентричних динамічних сфер, де ядром виступає зміст управлінської діяльності, її теорії та моделі (значення) і професійні цінності, принципи управління (сенси) і чуттєва тканина (диференційоване сприйняття світу професії).

Механізм трансформації управлінської свідомості відбувається через трансформацію системи значень.

Рівень сформованості професійної свідомості управлінця залежить від зрілості його поняттєво-категоріального апарату в галузі менеджменту, рівня усвідомленості професійних смислів, які знаходять своє втілення у професійних мотивах, інтересах, цілях.

Розглянемо кожен елемент схеми теоретичного базису управлінської свідомості окремо.

Образ світу професії

Образом світу професії визначається сприйняття будь-якого предмета професії, конкретної людини або абстрактної ідеї. Так, розвиток управлінця визнається усім досвідом професійної діяльності та управлінською практикою. Будучи необхідною основою, умовою

управлінської діяльності, уявлення світу керівником розуміється при цьому ніби «саме собою» і тому може не виділятися ним спеціально. Саме тому в дослідженнях конкретних психічних (у тому числі пізнавальних) процесів реальність уявлення світу виступає в уже зміненому, «замаскованому» вигляді, а саме як уявлення про світ, професійне знання про нього. З цього приводу В.В. Петухов зазначає, що показати необхідність існування уявлення світу – означає відрізнити його від уявлення, знання про світ – звичного предмета рефлексії. У своїй концепції автор проводить це розрізнення у структурному, функціональному і генетичному планах [32].

У психологічній літературі, що присвячена аналізу структури образу світу, описуються глибинні та поверхневі структури цього феномена [3; 30; 32]. Аналогічну позицію ми займаємо і в оцінці функціонування управлінської свідомості.

Важливим висновком є розуміння образу світу як системи очікувань щодо розвитку подій реальності, очікувань, що визначають формування гіпотез сприйняття. «Образ світу є відображенням майбутнього, тобто являє собою систему наших очікувань, прогнозів відносно того, що відбувається (...) внаслідок наших вчинків. І ця прогностична спрямованість являє собою найглибшу і невіддільну характеристику образу світу, а не якусь факультативну функцію» [39, с. 17]. Тобто образ світу професії керівника виконує прогностичну функцію, оскільки міра адекватності сприйняття ним дійсності перевіряється на основі професійних експектацій або гіпотез. Як вказує С.Д. Смирнов, образ світу і є системою експектацій, які породжують об'єкт-гіпотези [40]. Якщо гіпотеза помилкова, то відбувається її заміна на основі раніше не врахованих зв'язків і відношень.

Образ світу активний, і найважливішу роль у вибірковості прогнозів і екстраполяцій образу світу відіграють емоції, які актуалізують значущі для керівника елементи образу світу професії.

Розділ 2. Професійна свідомість керівника – «управлінська свідомість»

Тобто образ світу несе в собі емоційно-особистісний сенс.

У професійній діяльності особистість керівника дістає нові можливості для самореалізації і розвитку, при цьому цілісний образ людського буття виступає як регулятор пізнання, який визначає можливості розвитку професійного потенціалу.

Професійний образ світу управління

Дослідження особистості, спрямовані на пізнання її смислової сфери, також передбачають вивчення індивідуального образу світу – інтегральної системи уявлень індивіда про діяльність та про себе.

Вивчення образу світу професії управлінців має будуватися на основі дослідження професійних уявлень цієї соціальної групи – професійної групи керівників. Професійні уявлення складаються із двох основних взаємопов'язаних підсистем (рис.2.8.): *суб'єктної* (тобто сукупності уявлень про керівника як суб'єкта професійної діяльності); *предметної* (сукупності уявлень про зміст діяльності керівника).



Рис. 2.8. Професійні уявлення як складові професійного образу керівника

Вимоги професійної діяльності керівника пов'язуються із самим суб'єктом діяльності об'єктивними відносинами. Дані вимоги об'єктивно вводяться до діяльності керівника та його професійного світу, де вони набувають певного особистісного смислу. Опанування роллю керівника передбачає формування характерних для даної діяльності особливостей образу світу професії. Ті керівники, які сприймають управлінську діяльність як спосіб життя, набувають специфічного бачення оточуючих об'єктів.

Професійне відображення об'єктів та ситуацій тісно пов'язується із семантичним об'єктом праці й залежить від спрямованості, засобів та типів трудової взаємодії. Отже, воно проходить такий самий шлях формування, що й індивідуальна система значень і смислів. Таким чином, професійний образ в управлінській свідомості можна описати мовою семантики та виміряти у числових параметрах семантичних структур, що й буде представлено у третьому розділі.

Чуттєва тканина професійного образу світу керівника.

Як уже зазначалося, образ світу є ядерним утворенням стосовно того, що на поверхні виступає у вигляді чуттєво (модально) оформленої картини світу, яка визначається як структурована сукупність образів об'єктів світу, сукупність системи об'єктивних значень.

У сфері психосемантичних досліджень існують експериментальні напрацювання, зокрема, праці В.Ф. Петренка [28–30], які експериментально доводять запропоновану О.М. Леонтьєвим трактовку свідомості як індивідуальної системи значень, поєднаних із чуттєвою тканиною, яка у свою чергу через сприйняття пов'язана із предметним світом і особистісними смислами. Як зазначає В.Ф. Петренко [28], дане трактування є за своєю суттю семіотичним. З цієї точки зору генезис

Розділ 2. Професійна свідомість керівника – «управлінська свідомість»

і трансформація значень, які є складовою свідомості, відображають механізм змін і трансформації свідомості в цілому.

Стосовно професійної свідомості управлінців зазначимо таке. Образ, який регулює свідому цілеспрямовану професійну діяльність людини, так чи інакше містить всі рівні психічного відображення. Професіоналові необхідно мати не просто образ професійної дійсності, а максимально повний образ, який міг би забезпечити йому можливість ефективно діяти у різних ситуаціях, знаходити у кожному окремому випадку адекватне рішення. Для того, щоб сформувати такий образ, недостатньо лише сенсорно-перцептивної інформації – необхідно розкрити значення отриманих від перцептивної системи даних, виявити істотне, загальне, закономірне. У іншому випадку, коли образ лише відображатиме те, що лише в даний момент діє на органи чуття, суб'єкт не керуватиме своїми діями, втратить цілеспрямованість, його дії повністю залежатимуть від впливів середовища. Використовуючи введене О.М. Леонтєвим поняття, образ виникає лише тоді, коли «чуттєва тканина» особистості органічно поєднується із значенням, коли чуттєве і раціональне утворюють єдиний сплав.

Чуттєва тканина професійного образу виявляється в інтуїтивності, яка притаманна роботі керівника.

Робота інтуїції передбачає охоплення цілого з усіма його частинами єдиним поглядом. Це здатність до творчості у стосунках з людьми, без інтуїції керівник дотримується набору прийомів, використовуючи стандартний стиль поведінки й реагування, шаблонні оцінки, вимоги, рекомендації.

Інтуїтивно зчитуючи інформацію чуттєвої тканини образу, керівник на основі інтеграції накопиченого досвіду, спілкування, праці приймає й реалізує оптимальні рішення як простих, так і найскладніших професійних завдань.

У цьому контексті слушними є такі поради практика: «Прагніть до комплексного включення органів чуттів у процес сприйняття, збагачення їхніми новими образами, думками, переживаннями. Узагальнюйте одиничні явища, отримані шляхом сприйняття; при розгляді окремих явищ застосовуйте загальні закони опосередкування й узагальнення дійсності у всіх її істотних властивостях, зв'язках і відносинах; вирішуючи виробничі й управлінські завдання, оперуючи вже наявними знаннями, висновками з них, створюючи цілісну картину явища й розвиваючи її далі з використанням процесу активного мислення при вирішенні виникаючих проблем, для перетворення ідей у дії й учинки, визначаючи їхню суть, взаємозв'язок і розумну закономірність того, що відбувається» [36, с. 152].

Система значень як компонент професійного образу світу керівника.

В пункті 1.1. ми вже торкалися сутності поняття «Значення», форм репрезентації та видів значень. Таким чином, змістові елементи свідомості як ідеальні конструкції виступають схемою, планом майбутніх дій і діяльності в цілому. Так, в ідеях І. Канта [15] про апіорні категорії свідомості, у вундтівському понятті «аперцепція» [11], в уявленнях Л.С. Виготського [12], О.М. Леонтьєва [18] про опосередкованість сприймання системами значень та понятті «образу світу» (С.Д. Смирнов [39], В.В. Петухов [32], А.К. Стеценко [41]) – в усіх цих розуміннях закладена ідея опосередкування, заломлення наявного сприймання крізь певні структури знань, ідея накладання на теперішнє слідів минулого, узагальненого та впорядкованого. Саме це дає привід для виділення у колі широкого поняття свідомості – свідомості управлінця, де загальні закони сприймання та відображення світу професії заломлюються крізь призму професійних ментальних структур.

Розділ 2. Професійна свідомість керівника – «управлінська свідомість»

Згідно з теорією О.М. Леонтьєва, образ світу, окрім чотирьох вимірів (простір – час), має ще один вимір – «квазивимір» значення: «Це перехід через чутливість, за межі чутливості, через сенсорні модальності до амодального світу. Предметний світ виступає в значенні, оскільки картина світу наповнюється значеннями» [22, с. 260]. Необхідно також підкреслити, що природа значення – не тільки в тілі знаку, у формальних знакових операціях. Вона – в усій сукупності людської практики, яка у своїх ідеалізованих формах входить до картини світу. Тобто можна стверджувати, що знання, мислення не відділяються від процесу формування чуттєвого образу світу, а входять у нього, додаючись до чуттєвості.

Отже, входження людини до предметного світу призводить до того, що система цих процесів наділяється змістом, відмінним від їх власного змісту, тим змістом, який належить самому предметному світові. І це дійсно так, адже до поняття «буття» входять і реальні процеси життя, і система видів діяльності, які змінюють один одного і в яких відбувається перехід об'єкта до його суб'єктивної форми – образів. Так, на думку С.Д. Максименка [24], діяльність регулюється психічним відображенням, що породжується у процесі самої діяльності суб'єктивних факторів, що визначають особливості становлення професійної свідомості в період навчання у вищому навчальному закладі.

Згідно з науковою позицією В.Ф. Петренка, свідомість характеризується неаддитивністю, неможливістю зведення її до механічної суми її складових. Однак можливим є виділення в її структурі базисних семантичних компонентів, які розуміються як рухомі семантичні утворення, які виникають та існують в середині цілісної системи значень, перцептивного чи мисленнєвого образу і визначені цією системою [28].

Такими компонентами, що одночасно виступають як засіб рефлексії, як «метамова» образу світу є, на думку автора, категоріальні структури. Категорії являють собою найбільш загальні форми значень, в яких в згорнутому вигляді містяться системи уявлень про деяку галузь дійсності. Категорії індивідуальної свідомості, на відміну від наукових категорій, найчастіше мають характер синкретичних узагальнень, в яких містяться як предметні характеристики так і емоційні переживання, відношення людини до світу. В них відображаються не тільки «об'єктні» властивості світу, але й суб'єкт-суб'єктні відношення, атрибутивні характеристики соціального буття людини [28].

Об'єднуючим фактором для категорії «свідомість» може виступати емоційний стан, суб'єктивний особистісний смисл об'єктів чи явищ. В концепції В.Ф. Петренка [28-30] аналогом категоріальної структури свідомості і формою її модельного представлення є суб'єктивні семантичні простори, які відображають основні параметри суб'єктивних систем значень у певній змістовій області.

Структура системи значень у свідомості людини:

– рівень категоріальних форм, які є загальнолюдським буттєвим базисом: «час», «простір», «зміна», «доля».

– національно специфічні системи значень: специфіка свідомості етнічних спільнот (міфологічна свідомість з її найглибшими архетипними шарами)

– культурно специфічні системи значень: професійних, соціальних або вікових груп (культурно-інваріантний рівень свідомості).

– індивідуально-особистісні системи значень – притаманний окремії особистості спосіб світосприймання та категоризації дійсності (знання, переконання, артефакти свідомості, ілюзії) [30].

Розділ 2. Професійна свідомість керівника – «управлінська свідомість»

Провідним чинником моделювання світу у свідомості індивіда виступає мова, а саме: мовленнєві конструкти та патерни певним чином зумовлюють тип мислення особистості. Мова є системою знаків, отже і сама природа свідомості є знаково-символічною – зв'язок мови та процесу формування свідомості та самосвідомості індивіда сьогодні є загальноновизнаним: мова визнається одним із основних засобів формування самих основ свідомості.

Стала вже класичною відома теза Л.С. Виготського (розвинена пізніше О.М. Леонтьєвим) про опосередкованість вищих психічних функцій (сприймання, пам'яті, мислення) системою значень [12]. Проте ця система сама може бути організована у певні розповідні структури, певні тексти, які викликають у свідомості суб'єкта цілісний контекст асоціативних зв'язків. Смысл тексту, як твердить В.М. Сергеев [37], його значення для індивіда є функцією тієї укорінені у соціальному досвіді індивіда когнітивної системи, яка застосовується для його розуміння. Звідси логічно випливає, що значення у структурі управлінської свідомості структурується також професійними дискурсами, текстами і контекстами.

Як зазначав Л.С. Виготський, аналіз індивідуальної свідомості не може бути ні чим іншим, як методом семантичного аналізу, методом аналізу змістового боку мови, методом вивчення словесних значень [58, с. 15]. **Тому першим аспектом дослідження свідомості завжди постає її репрезентованість у слові.**

Будучи семіотичним утворенням, управлінська свідомість керівника також відображається у слові. Сприймання та усвідомлення керівником предметів професійного світу є похідним від управлінської діяльності, а нові форми її буття породжують і нові форми усвідомлення дійсності.

Професійна мова та ментальність існують у певних просторах, в межах яких вони є ефективними та специфічними, оскільки

забезпечують існування характерного для світу професії дискурсу; вони відрізняються також і номенклатурою можливих та переважаючих семіотичних засобів. У професійній мові відображені не тільки найбільш значущі цінності професії, але й притаманні їй патерни поведінки. Мова формує образ професійного «ми» на противагу до образу «вони».

Кожний ментальний простір окремого індивіда задає власний смисловий контекст, має власне емоційне забарвлення і диктує свої правила побудови дій. Кожний ментальний простір описує свою власну реальність – в тому числі, управлінську реальність. Зокрема, ментальний простір керівника є системою уявлень групи суб'єктів як колективного творця світу професії.

Система лексичних знаків відбиває певний спосіб сприйняття та організації (концептуалізації) світу професії, виражене в ній значення в ході професіоналізації складається у певну єдину систему поглядів, свого роду групову філософію.

Через професійне мовлення репрезентуються всі прояви свідомості особистості, пов'язані з її професійною діяльністю. Наприклад: місце даної професії в професійній структурі суспільства; ставлення самої особистості до професії, до її представників та до себе як представника професії, усвідомлення значущості професії для суспільства; рівень здобутих професійних знань та вмінь, здійснення самоаналізу стосовно перспектив власного професійного зростання; сформовані професійні ідеали, уявлення про еталон професіонала; рівень розвитку професійних здібностей та якостей, а також осмислення власних професійно вагомих якостей; професійні досягнення [2].

Таким чином: **Управлінська свідомість особистості як форма свідомості утворює не взагалі значення, а поняттєво-категоріальний апарат тієї сфери знань, яка належить до сфери управління, зокрема, управління соціального.**

Особистісний сенс як досвід переживань суб'єкта керування.

Низка авторів в якості структурних складових суб'єктивного світу особистості виділяють смислові утворення як інтегральні стійкі системи особистісних смислів, які функціонують в індивідуальній свідомості в різноманітних формах, таких як смислова установка, смислотвірний мотив, особистісна цінність [1; 9; 23].

Вперше проблема смислу як елемента структури свідомості, що виражає ставлення до зовнішнього світу, була поставлена Л.С. Виготським[12]. У працях О.М. Леонтьєва дана проблематика отримує подальшу розробку в рамках концепції діяльності, підкреслюється зумовленість смислу динамікою діяльності і зв'язку із зовнішнім світом. Під смисловими структурами починають розумітися найбільш глибинні, інтимні людські структури свідомості, які визначають зміст і динаміку внутрішнього світу.

Пізніше, у сімдесятих-вісімдесятих роках ХХ ст. відбувається диференціація поняття «особистісний сенс», з'являється ряд споріднених термінів: смислова установка, смислотвірний мотив (О.Г. Асмолов [7]), смисловий конструкт (В.В. Столін [42]), смислові утворення як особлива структура особистості (Б.С. Братусь [9]). Вище у пункті 1.1. ми розглянули поняття «Особистісного смислу»

Сучасний етап розвитку проблематики характеризуються початком розуміння смислової сфери особистості як єдиного цілого, а смислові утворення постають детермінованими розгалуженою системою життєвих зв'язків особистості (Д.О. Леонтьєв [23]).

За твердженням Ж.П. Вірної [10], професійна діяльність базується на суспільному та особистісному досвіді і передбачає глибокі перебудови смислових структур особистості, структур особистісного досвіду. Авторка переконана, що ставлення людей

до об'єктів професійної діяльності, які містяться у семантичному значенні останніх, задається сукупністю проєкцій досвіду людини, тобто ставлення завжди легітимоване особистісним смислом. Вчений доводить: значення, які функціонують в системі індивідуальної свідомості, реалізують не самих себе, а особистісний смисл, який в них вкладений. Система смислових ставлень містить у собі вказівку на розуміння професійних ситуацій, а також можливість асоціювати значення цих ситуацій з конкретними діями, якими фахівець повинен оволодіти. Усвідомлення професійного образу професійної діяльності реалізує стійке, відрефлексоване ставлення суб'єкта до обраного ним способу реалізації професійних можливостей. Функція особистісної рефлексії полягає в ідентифікації суб'єкта професійної діяльності з обраною альтернативою здійснення діяльності, яка забезпечує реалізацію професійних смислових ставлень [те ж саме].

Особистісні смисли представлені в управлінській свідомості у вигляді єдиної цілісної системи, яка складається з інтегрованих, стійких, узагальнених комплексів. За Д.О. Леонт'євим [23], смисловою сферу особистості утворює певним чином організована сукупність смислових утворень і зв'язків між ними. Ми поділяємо погляди автора, який в якості принципу організації й одиниці аналізу смислової сфери особистості виділяє динамічну смислову систему.

Динамічна смислова система управлінської свідомості розуміється як система тісних функціональних зв'язків між смисловими структурами професіонала. Кожна управлінська ситуація актуалізує певну динамічну смислову підструктуру, необхідну для вирішення управлінської задачі. Динамічна смислова структура керівника складається із взаємодії різноманітних смислових компонентів управлінської ситуації. Архітектоніка смислових структур полягає у взаємодії відносно автономних підсистем, які в

Розділ 2. Професійна свідомість керівника – «управлінська свідомість»

сукупності повністю забезпечують регуляцію професійної діяльності керівника.

У зарубіжній психології не існує прямого аналогу терміну «смыслові утворення», тим не менш, проблема інтегральних стійких семантичних структур особистості представлена широким колом досліджень, які в основному спираються на концепції Ч. Осгуда [57] та Дж. Келлі [55].

Висновок.

Таким чином, у професійному образі світу наявні три структурні компоненти – значення, смисли і чуттєва тканина образу. Професійна мова об'єднує ці сфери. Управлінська свідомість як форма свідомості, окрім значень, утворює також професійні смисли, які знаходять своє втілення у професійних мотивах, інтересах, які виявляються у постановці професійних цілей.

2. Базові властивості і функції управлінської свідомості.

Управлінська свідомість керівника як різновид професійної свідомості відрізняється низкою властивостей, притаманних їй як психічному феномену (рис 2.7). Властивості управлінської свідомості пов'язані з функціями свідомості. Ми розглянемо взаємозв'язок властивостей професійної свідомості керівника та функцій управлінської свідомості. До властивостей належать: активність свідомості, її вибірковий характер, цілісність, константність, динамічність, ідейність; до функцій управлінської свідомості – відображувальна, перетворювальна, рефлексивна, креативна, орієнтувальна, рефлексивна, оцінна. Властивості й функції управлінської свідомості пов'язані між собою і впливають одна на одну (рис. 2.9.):



Рис. 2.9. Взаємозв'язок властивостей і функцій управлінської свідомості керівника

Розглянемо детально властивості професійної свідомості керівника.

Активність управлінської свідомості

Властивість активності пов'язана з діяльністю, з активним впливом свідомості на довколишній світ. Управлінська свідомість особистості

Розділ 2. Професійна свідомість керівника – «управлінська свідомість»

зобов'язана властивістю активності відображувальній функції свідомості як такої. Говорячи про вузький контекст відображувальної функції людської свідомості, мають на увазі її диференціацію від доцільної пристосувальної поведінки тварин. Зокрема, Н.Ф. Добринін [14] пише про те, що активність тварин, які своїми відповідями на зовнішні подразники змінюють довколишню природу, не може претендувати на статус усвідомленої перетворювальної діяльності.

На цьому тлі прояви управлінської свідомості у професійній діяльності набувають характеру активності, що здійснюється за законами людської волі. Іншими словами, як професійна діяльність керівника, у цілому, так і управлінська свідомість, зокрема, забезпечують базис для активного перетворення дійсності. Саме тут виникає другий, широкий контекст відображувальної функції свідомості, у тому числі й управлінська свідомості – контекст не стільки пристосувальної, скільки перетворювальної активності. «Під вищою активністю людини будемо розуміти таку, котра втручається в довколишню дійсність і свідомо змінює її» [14, с. 176].

Втім, не всяку діяльність керівника й не всі прояви управлінської свідомості можна вважати активними. «Ті дії людини, які вона чинить у силу звички, про які вона не думає, коли їх робить, які автоматизовані – про такі дії навряд чи можна говорити як про активні», – пише в цьому зв'язку Н.Ф. Добринін [те ж саме].

Автоматичні дії в управлінні формуються в процесі навчання й практики, у результаті чого значна частина найпростіших функцій починає виконуватися суб'єктом керування автоматично. Аналогічні процеси відбуваються й при підвищенні кваліфікації фахівців. Отже, у результаті навчання й наступних повторень виробляються певні автоматизми керування, що зумовлюють чіткі й ефективні дії керівника.

Крім цієї схеми, досить загальної у психології, в управлінській практиці останніх десятиліть розглядаються й інші підходи до

автоматизмів у керуванні, серед яких є такі, що виходять за рамки традиційно прийнятих підходів. Так, С. Кабанов і Б. Якушев займаються розробкою базових алгоритмів адаптивного управління багатомірним об'єктом, які можуть забезпечити систему автоматичного керування будь-яким об'єктом незалежно від його природи: галуззю економіки, виробничим підприємством, інвестиційною компанією тощо [44]. Авторам удалося сформуванати «математичну модель, адекватну поточному стану об'єкта (*управління – О.Д.*) і процесам, що відбувається в ньому. Дана модель дозволяє прогнозувати стан бізнес-процесу на деякий проміжок часу й використовувати її в алгоритмі оптимального керування для формування комплексу управлінських рішень на найближчу перспективу. У виконавчій частині формується програма керуючих впливів. Протягом наступного проміжку часу за новими даними, що надійшли про поточний стан («виходи») об'єкта, алгоритм автоматично формує нову модель, адаптовану до нового стану об'єкта» [те ж саме]. Така математична модель, що самоорганізується, модель конкретного виробничого процесу, може бути використана як для поточного керування, так і для освоєння нових сегментів ринку, для чого вносяться корективи в організаційну структуру діючого підприємства. На думку авторів, керування компанією (особливо в кредитно-фінансовій сфері) можна довести до автоматизму.

Важко не погодитися з авторами в тому, що математичні методи корисні при рішенні задач, які враховують вплив людського фактора. Однак застосовуючи адаптивне моделювання бізнес-процесів, суб'єкт керування може лише перевіряти ефективність передбачуваних стратегічних рішень, але ніяк не виробляти їх. У підході С. Кабанова та Б. Якушева керівник не ставить перед собою мети творчо перетворити дійсність і навряд чи його дії є проявом активної свідомості: не продумується загальна стратегія руху, ускладнюється регулювання

Розділ 2. Професійна свідомість керівника – «управлінська свідомість»

діяльності підлеглих, не враховуються ризики експериментування з реальним об'єктом і відповідні фінансові втрати. Втім, сказане не виключає можливості застосування в керуванні організаціями законів і принципів кібернетики: закон необхідної розмаїтості, закон зворотного зв'язку, принцип емерджентності, принцип зовнішнього доповнення тощо [50]. У цілому ж, стереотипи, що існують у свідомості керівників, підтримані контролінговими технологіями, лише обмежують активнісний потенціал управлінської свідомості.

Провідним джерелом активності свідомості є система потреб, покликана забезпечити саму життєдіяльність людини. Саме виникнення потреб і встановлення завдяки цим потребам взаємодії з середовищем спонукає психіку до активності. Відповідно, розширення й поглиблення потреб веде за собою розширення активності свідомості. У психології управління цей постулат набуває такої конкретики: з метою підвищення продуктивності й творчого перетворення змісту праці керівник мусить зреалізувати цілу низку своїх професійних потреб. Згідно з дослідженнями Е. Торсруда та Ф. Емері [52], такими потребами є потреби у: цікавій, різноплановій роботі, можливості освоєння нового; перекваліфікації, навчанні й вдосконалюванні; наявності певних повноважень приймати рішення; репутації й престижі як основи для соціальної підтримки й поваги; зв'язку праці окремого працівника із загальною цінністю роботи фірми; відчутті необхідності твоєї праці як тепер, так і в майбутньому [те ж саме]. Зазначимо, що для ефективності управління в реалізації цих факторів мусять бути однаково зацікавлені як керівники, так і їхні підлеглі.

Вибірковість управлінської свідомості

Одним із джерел активізації управлінської свідомості виступають інтереси керівника, які виникають на базі його потреб. В основі

активації свідомості інтересами вбачається механізм її вибірковості, оскільки, згідно з концепцією І.П. Павлова, умовно-рефлекторні агенти, безперервно сигналізуючи сприятливі та руйнівні впливи навколишнього середовища організмові, тим самим виражають відому вибірковість організму стосовно даного середовища. Свідомість професіонала активно вибирає з потоку реальності ті стимули, які пов'язані з його інтересами. Так, спрямованість керівника до всього, що пов'язано з його професійними інтересами, змушує активно діяти його професійну свідомість у даному напрямку, зауважувати все те, що відповідає цим інтересам або супроводжує їх. Тому генезис управлінських інтересів і полягає у відборі свідомістю суб'єкта найбільш важливих потреб для їхнього задоволення й реалізації.

Управлінські інтереси. У будь-якій організації співіснують інтереси власника, управлінського корпусу та співробітників фірми. Інтерес власника лаконічно можна описати дієсловом «мати»: інтереси підприємця полягають у прагненні мати у власності організацію зі швидко зростаючим капіталом, доброю репутацією та хорошим іміджем. Інтерес співробітників полягає в тому, що вони прагнуть працювати в організації, що має гарну репутацію, динамічно розвивається, відкриває перспективи для кар'єрного зростання та реалізації потенціалу. Інтереси керівника полягають у тому, що він прагне реалізувати себе як керуючий організацією. При цьому керівник вирішує два основні завдання: він має задовольнити інтереси власника і повинен мотивувати співробітників. Отже, для всіх суб'єктів управлінської діяльності як мінімум один інтерес є спільним – їхня спільна зацікавленість у стійкості й розвитку самої організації.

У психології диференціюють інтереси тимчасові (інтереси виконання конкретної діяльності) та інтереси тривалі, стійкі [18; 46]. Аналогічно і в системі професійних інтересів керівника можна легко

Розділ 2. Професійна свідомість керівника – «управлінська свідомість»

побачити інтереси тимчасові й стійкі. Перші активізують свідомість до виконання поточної діяльності. Прикладом такого може бути зацікавленість у хронометражі виступів під час наради: такий інтерес виступає безпосереднім стосовно до управлінських цілей. Реалізація ж стійких інтересів (наприклад, інтересу до підвищення кваліфікації підлеглих) забезпечує виконання перспективних управлінських цілей, і такі інтереси кваліфікуються як інтереси мети, результату діяльності, як інтереси, опосередковані управлінською метою.

Інтереси у структурі управлінської свідомості.

- Управлінський інтерес – це *одночасно мотив і стимул соціальних дій керівника* стосовно задоволення професійних потреб, зумовлений реальними відносинами власності й принципом управлінської доцільності.

- В управлінській свідомості інтерес виступає *продуктом і соціальним виявом потреби суб'єкта* в самореалізації як керівника організації.

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

З іншого боку, неприпустимо ототожнювати управлінські інтереси з потребами, зводити їх тільки до задоволення потреби керівника в самореалізації. Тобто, говорячи в термінах типології інтересів, в управлінській свідомості зовсім неправильно було б протиставляти безпосередній інтерес опосередкованому. За влучним зауваженням С.Л. Рубінштейна, «усякий безпосередній інтерес зазвичай опосередкований усвідомленням важливості, значущості, цінності даного предмета або справи; з іншого боку, не менш важливою і цінною, ніж здатність виявити інтерес, вільний

від особистої вигоди, є здатність робити справу, яка не являє безпосереднього інтересу, але є потрібною, важливою, суспільно значущою. Властиво, якщо по-справжньому усвідомити значущість справи, яку робиш, то вона в силу цього неминуче стане цікавою; таким чином, опосередкований інтерес переходить у безпосередній» [34, с. 517].

Необхідно відзначити, що у структурі управлінської свідомості між інтересами і задоволенням потреб розташовуються інші підструктури, а саме: інтереси набувають свого вираження в поставлених цілях і діях, спрямованих на задоволення потреб. Тобто потреби виступають як причина, а мета й дії – як способи їхнього задоволення, форми прояву управлінських інтересів.

Крім того, професійні, зокрема, управлінські інтереси, несуть у собі високий діагностичний потенціал, оскільки виражають відповідний рівень і динаміку задоволення потреб. Так, зниження рівня задоволення потреб керівника може розглядатися як ознака деструкції його професійних інтересів.

З іншого боку, управлінські інтереси виступають умовою взаємодії й саморозвитку суб'єктів управлінської діяльності. Існуючи спочатку потенційно, у формі очікувань, ще не вдоволених домагань людини, управлінські інтереси реалізуються в реальних професійних відносинах, коли набувають форми взаємного зв'язку, взаємодії. Управлінські потреби й інтереси не тільки відбивають існуючі міжособистісні відносини, але й виступають одиницями аналізу в структурі соціальних відносин.

Згідно з критерієм суб'єктів їх реалізації, управлінські інтереси диференціюються на державні, групові й особисті. А.А. Цимбалюк і Є.П. Данильченко [47] констатують, що *державний інтерес* має такі складові свого прояву:

Розділ 2. Професійна свідомість керівника – «управлінська свідомість»

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

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

– інтереси самоконтролю й оптимізації громадянського суспільства – держава не може бути виразником інтересів одного класу або прошарку, у демократичному суспільстві воно найчастіше виступає як інститут консенсусу [47].

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

На рівні особистості управлінський інтерес реалізується властиво у формі приватних інтересів і в умовах ринкової економіки виражає потреби, пов'язані з реалізацією приватної власності, прав володіння й користування, одержання доходів.

З погляду підлеглих, типовий керівник персоніфікує собою на рівні індивіда державний і груповий (корпоративний) управлінський інтерес. «Керівник одночасно є носієм різних інтересів, оскільки виступає в різних іпостасях: як індивідуум, як член певної організації і як представник певного шару суспільства» [47, с. 33]. Отже, має місце складна взаємодія управлінських інтересів, у силу чого останні в конкретних управлінських ситуаціях можуть виступати як соціально зумовлені протилежності.

Константність і динамічність управлінської свідомості

Ю.В. Чуфаровський розглядає *константність свідомості* як властивість її відносної незмінності [49]. Константність управлінської свідомості визначається якостями професійної пам'яті: саме остання надає управлінській свідомості тієї стійкості, що забезпечує наступність у професійній діяльності керівника. Константність свідомості зумовлюється психічними станами й властивостями особистості керівника.

Динамічність управлінської свідомості кваліфікується як її здатність змінюватися й розвиватися. Зумовлена короткочасними й швидкоминучими психічними процесами, динамічність управлінської свідомості переходить у свою протилежність – константність, коли одиничні прояви свідомості можуть закріплюватися в типових станах психіки керівника та у зміні властивостей його особистості.

У кожній професійній дії управлінська свідомість управлінця виявляє себе одночасно і як цілісний, константний акт свідомості, і як дискретний акт, що виявляється одинично в постійному динамічному потоці свідомості.

Управлінська свідомість особистості набуває якості константності в процесі задоволення потреб і реалізації професійних інтересів. Ця нова якість свідомості пов'язана із професійним світоглядом особистості керівника.

Світогляд керівника.

У загальному значенні **світогляд** – це система узагальнених поглядів та уявлень людини про світ, про довколишню дійсність, про своє місце в цьому світі, а також зумовлені цими поглядами основні життєві позиції людини, її переконання, ідеали, принципи пізнання й діяльності, ціннісні орієнтації [46].

В якості найважливіших елементів світогляду, що мають значення для керування людьми, А.А. Одинцов розглядає такі: «система поглядів

Розділ 2. Професійна свідомість керівника – «управлінська свідомість»

на соціальне керування (зокрема, школа менеджменту, принципами якої керівник керується); уявлення про місце й роль керівника у процесі соціального управління; уявлення про ідеальну організацію, ідеальний стиль керівництва, про ідеального менеджера; ціннісні орієнтації, що визначають, зокрема, особливості сприйняття керівником різних видів корпоративної етики; ставлення керівника до партнерів (орієнтація на співробітництво чи суперництво) і підприємницького середовища (прийняття, відторгнення тощо); підходи до аналізу складної управлінської ситуації; ставлення до підлеглих і вищого керівництва, до очолюваної організації (підрозділу)» [27, с. 67].

Світогляд керівника забезпечує виконання таких *функцій*: забезпечення рівня оволодіння науковою методологією управління; мотивацію до професійної діяльності керівника; управлінські ідеї, які він переважно готовий сприйняти; ступінь і характер засвоєння ним цінностей організації, корпоративної етики; здатність до здійснення уявного моделювання можливого й бажаного розвитку подій; здатність до командної роботи; ставлення до привілеїв керівника; характер використання управлінського інструментарію; схильність до світоглядної самоосвіти й т.д.

Переконання керівника.

Пряме відношення до константності свідомості керівника мають такі його структурні елементи, як *переконання*. «Переконання, – пише А.А. Одинцов, – є вкорінені у свідомості моральні, етичні уявлення, норми, принципи, ідеали, якими він вважає за необхідне керуватися у повсякденному житті. Стосовно ж керування йдеться не просто про поінформованість менеджера про наявність якихось моральних норм ділових відносин, професійної етики, вищих ідеалів (зокрема, ідеалу організації, керівника), але й про його переконаність у них, тобто в наявності відповідної раціональної основи діяльності. Переконаність

дозволяє керівникові здійснювати управлінський процес свідомо, із глибоким розумінням необхідності й доцільності певного керівного, коригувального впливу на ситуацію» [27, с. 66].

Переконання керівника формуються під впливом об'єктивних умов, що складаються в процесі соціальної практики – управлінської діяльності. Основу формування світогляду керівника становлять духовна культура суспільства, професійна етика керівника, корпоративна етика організації, особистий практичний досвід, засвоєння певних моральних принципів і норм, усвідомлена необхідність їхнього дотримання в процесі керування.

Переконання походять від світогляду, а в нашому випадку це тісно зв'язано зі знаннями керівника про соціальні закономірності функціонування суспільства, а також його певне ставлення до цих знань.

Завдяки наявності таких відносин знання про соціальний світ можуть одержувати різну суб'єктивну значущість для особистості. *Значущість* – це більше чи менше відображена у свідомості відповідність об'єкта діяльності потребам, інтересам, переконанням людини. «Чим більше знань одержує людина і чим більш точними будуть ці знання, чим краще будуть вони відбивати реальну дійсність, тим краще, точніше й повніше може людина регулювати свою поведінку. Розбираючись у доккіллі, намагаючись зрозуміти це доккілля найбільше правильно, людина неминуче певним чином ставиться до цього доккілля» [18, с. 80]. Так з'являється особистісний смисл ситуації, згідно з яким суб'єкт діє, робить управлінський учинок.

При цьому, як відзначає А.А. Одинцов, одне тільки знання керівником теорії, якщо воно не перетворилося на переконаність, а також одне тільки практичне слідування певним життєвим правилам, процедурам, «бездумне виконання вимог, якщо все це не засновано

Розділ 2. Професійна свідомість керівника – «управлінська свідомість»

на свідомому засвоєнні відповідного ідейного змісту, результатів не принесуть» [27, с. 67]. Виникає необхідність торкнутися ще однієї якості управлінської свідомості – ідейності.

Ідейність управлінської свідомості.

Ідейність трактується як прихильність людини до певної цілісної системи поглядів, ідей і відповідному соціальному, моральному, естетичному ідеалу; послідовна й безумовна вірність цим поглядам й ідеям у теорії й на практиці [46]. Про ідейність фахівця говорять у тому випадку, коли він у своїй практичній діяльності постійно й спонтанно слідує сповідуваній ним системі поглядів без спеціальної фіксації уваги на необхідності виконувати певні правила й процедури. Важливою обставиною є та, що ідейність менеджера виявляється в усіх сферах громадського життя, у всіх управлінських ситуаціях і навпаки, безідейність – це байдужість до духовного змісту власних учинків і рішень.

Висновок.

Отже, в якості найважливіших властивостей управлінської свідомості нами виділено: активність, вибірковість, цілісність, константність, динамічність, ідейність. Джерелами активності управлінської свідомості є система професійних потреб та інтересів, які реалізуються в поставлених цілях і діях та виступають умовою взаємодії й саморозвитку суб'єктів управлінської діяльності.

В основі вибірковості як властивості управлінської свідомості лежить механізм її активації професійними інтересами.

Система професійних переконань як раціональна основа діяльності керівника надає його свідомості ознак константності. Константність управлінської свідомості визначається професійною пам'яттю й зумовлюється психічними станами й властивостями

особистості керівника. У кожній професійній дії управлінська свідомість проявляє одночасно свої властивості динамічності й константності.

У процесі задоволення потреб і реалізації професійних інтересів управлінська свідомість особистості стає світоглядом, тобто набуває якостей переконаності, ідейності особистості.

2.3. Психосемантична модель професійної свідомості керівника

На підставі проведеного теоретичного аналізу нами було укладено психосемантичну модель професійної свідомості керівника як концептуальне узагальнення основних властивостей останньої. Узагальнення відбувалося на графічній основі моделі-брамфатури В.П. Серкіна [38]. Як визначає В.П. Серкін, брамфатура є модельним конструктом, суть якого становить пронизування однієї підсистеми (площини) іншою підсистемою (площиною), їх реальна неподільність, але мислима поділеність.

Принцип брамфатури дозволяє представити структуру явища не у двохвимірній (квадрат), а у тривимірній (кубічній та сферичній) проекції.

У нашому випадку модель професійної свідомості охоплює три площини, кожна з яких представлена, у свою чергу, кількома рівнями (рис. 2.10).

Першу площину (*площина рівнів систем значень*) утворюють три рівні функціонування форм значень у діяльності (ситуаційний, цільовий, мотиваційний), які через притаманні їм функції (регуляції діяльності, цілепокладання, прогнозування) обслуговують різні рівні діяльності – від операцій до дій і до діяльності в цілому (О.М. Леонтьєв [18], О.Г. Асмолов [6]).

Розділ 2. Професійна свідомість керівника – «управлінська свідомість»

Другу площину утворюють характерні для кожного з цих рівнів форми понять у притаманних їм репрезентаціях: синкрети, комплекси, поняття (Л.С. Виготський [12; 13]).

Третю площину утворюють підструктури тришарової моделі образу світу (Ю.К. Стрелков, В.П. Серкін, О.Ю. Артем'єва [4; 5]): ядерний рівень, серединний (семантичний) рівень, поверхневий (перцептивний) рівень образу світу, який автори співвідносять зі структурою досвіду (рис. 2.10.).

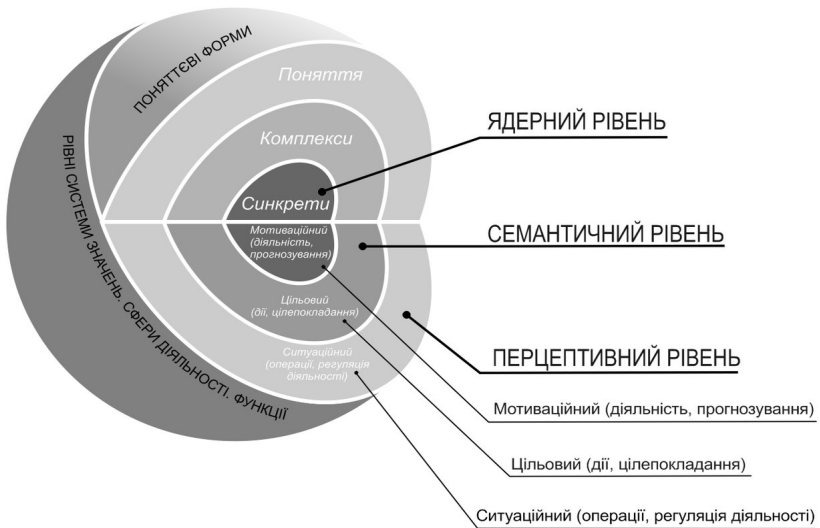


Рис. 2.10. Психосемантична модель професійної свідомості керівника

Розкриємо архітектуру моделі, послідовно проектуючи зміст кожної представленої площини на площину рівнів системи значень (Додаток І).

Стосовно функціонування управлінської свідомості мотиваційна підсистема управлінської діяльності керівника пронизує і детермінує

собою цільову і ситуаційну, цільова – ситуаційну і мотиваційну, ситуаційна – мотиваційну і цільову. Рівні функціональності значень (синкретичний, комплексний, поняттєвий, за Л.С. Виготським) є станами кожної підсистеми функціонування управлінської свідомості.

Отже, накопичений досвід управлінської діяльності (третя площина) зумовлює формування системи значень (друга площина), яка, у свою чергу, задає той чи інший стан системи функціонування (перша площина). Завдяки накопиченню досвіду в певному змістовому аспекті підсистема функціонування розвивається, переходячи послідовно від синкретичного до комплексного, а від комплексного – до поняттєвого функціонального стану. Модель професійної свідомості в геометричному розумінні складено з трьох сфер, що вкладаються одна в одну:

Ядерна сфера.

Розглянемо перший, діяльнісний, рівень площини системи значень моделі (у термінології О.Ю. Артем'євої – ядерні утворення в картині світу).

1. Мотиваційний шар системи значень функціонує на рівні діяльності (мотивація діяльності), набуваючи поняттєвих форм – синкретів.

2. Мотиваційний досвід управлінця виражається у значеннях і смислах, які охоплюють професійні аспекти спілкування і забезпечують оптимальний проектувальний підхід до людини (у термінах Є.О. Клімова).

3. Значення даного рівня обслуговують мотиваційну сторону професійної діяльності керівника, формування його управлінської культури. («Значення рівня діяльності, – пише В.П. Серкін, – формуються на основі узагальнення досвіду діяльності (діяльностей) в цілому і вкрай рідко піднімаються вище синкретичного і комплексного рівня узагальнення» [38, с. 126]. При глибинному аналізі цього рівня

Розділ 2. Професійна свідомість керівника – «управлінська свідомість»

може бути виявлено вплив потреби в управлінні людьми на формування управлінських мотивів у процесі їх опредметнення.)

4. Поняттєві форми утворюють собою ядерну структуру досвіду, що в традиції суб'єктивної семантики є *особистісним смислом* як результатом переробки семантичного шару досвіду.

5. Ядерний рівень, в силу своєї ядерної локалізації, найменш рефлексується суб'єктом. На рівні професійної мотивації предметна структура нерозривно злита з афективною. («Оцінка продуктів діяльності може не усвідомлюватися, сприйматися через зміни емоційного стану, оскільки рефлексивний шар рівня діяльності визначається ядром пристрасності, прогностичністю та результатом, найчастіше, на рівні синкретичного або комплексного узагальнення» [38, с. 127].)

Семантична сфера.

Другий рівень системи значень в моделі професійної свідомості керівника – цільовий рівень, який функціонально обслуговує рівень дій.

1. Образ світу будується і перебудовується в процесі діяльності в дії (в термінології О.Ю. Артем'євої – семантичний шар структури суб'єктивного досвіду, осередок значень).

2. Образ світу втілюється у значеннєвій формі комплексів, основна функція яких – цілепокладання, практичний контакт зі світом, коригування системи значень.

3. Форма презентації значення – *предметні значення*. (О.К. Тихомиров – «ті зміни ситуації, які має на увазі людина при здійсненні конкретної дії» [43, с. 69], групи логічних операцій, значення інструменту.)

4. Рівень досвіду управлінця представлено, передовсім, професійними знаннями, тобто знаннями про об'єкт, суб'єкт, засоби управління, принципи управління тощо.

5. Програми професійних дій (імпліцитних та експліцитних) забезпечують і підтримують особливі вміння та навички (керувати людьми, вислуховувати, розуміти їх) та виконавчо-рухову активність (мовленнєві та виразні дії).

6. Призначення даного рівня – цілепокладання, тому свідомість переходить до використання системи значень. А саме: у свідомості керівника виникають уявлення про існуючий стан справ, про їх необхідну і / або можливу зміну, про результат своїх дій, про засоби діяльності, про самі дії, які у професійному дискурсі відповідають функціям управлінського циклу: планування, організація, мотивація, контроль.

7. Рефлексія управлінця на даному рівні відбувається на основі зіставлення мети і результату дій, завдяки чому здійснюється функція контролю. (У цьому відношенні рівень дій співвідносний з планами образу світу, які виділяються Є.О. Клімовим [16].)

8. Представлено професійні цінності управлінця – це окрема підсистема значень і смислів, які передбачають високу орієнтацію на людей, на їхні умонастрої, поведінку, способи і форми активності, засоби привнесення порядку в життєдіяльність організації.

Рівень дій семантичної сфери забезпечує предметне сприйняття керівником світу професії і свідчить про залежність його дій від всієї структури діяльності. Рівень дій структури значень відповідає рівню структури досвіду, який у школі О.Ю. Артем'євої називають серединним (семантичним) шаром структури досвіду. Суб'єктивна семантика на цьому рівні оперує смислами як вираженням ставлення суб'єкта до об'єктів перцептивного світу.

Перцептивна сфера.

Розділ 2. Професійна свідомість керівника – «управлінська свідомість»

Третій рівень площини систем значень в моделі управлінської свідомості (в термінології О.Ю. Артем'євої, перцептивний шар структури суб'єктивного досвіду) – рівень операцій, виступає поверхневим рівнем образу світу.

1. Формою презентації значень даного рівня є такі продукти переробки чуттєвої тканини, як відчуття, образи сприйняття, усвідомлені реакції, «в яких одночасно представлені основні перцептивні категорії (простір, час, рух, колір, форма, фактура і т.д.)» [33, с. 223]. Їх найважливішою функцією є регуляція діяльності.

2. У структурі професійного досвіду даному рівню відповідає поверхневий (перцептивний) шар структури досвіду. В традиції суб'єктивної семантики на цьому рівні актуальними є *передсмисли*. (Передсмисли – феномени, що перетворюють образи в уявлення та системи перцептивних ознак.)

3. Виявляє внутрішні переживання, відчуття, що є продуктом роботи свідомості, тобто усвідомлюються суб'єктом як внутрішні саме в результаті усвідомлення існування зовнішнього світу.

4. Забезпечує специфіку професійного міжособистісного сприймання та відбиття ситуацій, виражається у знаковій системі оцінних суджень управлінця.

На думку В.П. Серкіна, складові рівня операцій усвідомлюються або потенційно можуть бути усвідомлені (наприклад, послідовність і окремі логічні операції, умови здійснення руху). Позначені елементи виникають в управлінській свідомості в результаті предметно-практичної, сенсорно-перцептивної і мовленнєво-мисленнєвої діяльності. Сензитивно-емоційний досвід – результат особливої «душезнавчої» (Є.О. Клімов) спрямованості свідомості керівника – забезпечує

специфіку професійного міжособистісного сприймання та відбиття ситуацій, виражається у знаковій системі оцінних суджень управлінця.

Висновок.

Психосемантична модель професійної свідомості керівника як концептуальне узагальнення основних властивостей феномену управлінської свідомості представляє собою модельний конструкт, суть якого становить пронизування однієї підсистеми (площини) іншою підсистемою (площиною) з їх реальною неподільваністю. Модель можна представити у вигляді трьох сфер, вкладаних одна в одну, де на «ядерну» сферу накладається «семантична» і далі на семантичну – «перцептивна» сфера. Структура явища існує у тривимірній сферичній проекції одночасно в трьох площинах:

- перша – три рівні функціонування форм значень у діяльності (ситуаційний, цільовий, мотиваційний), які через притаманні їм функції (регуляції діяльності, цілепокладання, прогнозування) обслуговують різні рівні діяльності – від операцій до дій і до діяльності в цілому (О.М.Леонтьєв);

- друга – форми понять у притаманних їм репрезентаціях: синкрети, комплекси, поняття (Л.С. Виготський);

- третя – тришарова модель образу: ядерний рівень, серединний (семантичний) рівень, поверхневий (перцептивний) рівень образу світу, який співвідноситься зі структурою досвіду (О.Ю. Артем'єва).

Модель працює наступним чином: накопичений досвід управлінської діяльності (третя площина) зумовлює формування системи значень (друга площина), яка, у свою чергу, задає той чи інший стан системи функціонування (перша площина).

Література до підрозділу 2.2.

1. Агафонов А.Ю. Основы смысловой теории сознания / А.Ю. Агафонов. – СПб.: Речь, 2003. – 296 с.
2. Акопов Г.В. Профессиональное сознание – ключевое понятие теоретической и практической подготовки специалистов / Акопов В.Г. // Психологические аспекты формирования профессионального сознания в процессе подготовки специалистов в вузе. – Куйбышев: КГУ, 1989. – С.164–203.
3. Артемьева Е. Ю. Основы психологии субъективной семантики / Артемьева Е. Ю. ; под ред. И. Б. Ханиной. – М. : Наука; Смысл. –1999. – 350 с. – Бібліогр. : с. 314–349.
4. Артемьева Е.Ю. Описание структур субъективного опыта: контекст и задачи / Артемьева Е.Ю., Стрелков Ю.К., Серкин В.П. // Мышление. Общение. Опыт. Межвузовский тематический сборник. – Ярославль: ЯрГУ, 1983. – С. 99 – 108.
5. Артемьева Е.Ю. Профессиональная составляющая образа мира / Артемьева Е.Ю., Стрелков Ю.К. // Мышление и общение: активное взаимодействие с миром. Сб. науч. трудов. Ярославль: ЯрГУ, 1988. – С. 67-84.
6. Асмолов А.Г. Деятельность и установка /Асмолов А.Г.– М.: МГУ, 1979. – 151 с.
7. Асмолов А.Г. Культурно-историческая психология и конструирование миров / Асмолов А.Г. – М.: Институт практической психологии, Воронеж: МОДЭК, 1996. – 768 с.
8. Бедненко А.В. Манипулятивная установка в профессиональной деятельности менеджера / Бедненко Алла Викторовна: Дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05 : Москва, 2003.– 187 с.
9. Братусь Б. С. Смысловая вертикаль сознания личности (к 20-летию со дня смерти А. Н. Леонтьева) / Б. С. Братусь // Вопросы философии. – 1999. –№ 11. – С. 81–89.

10. Вірна Ж. П. Мотиваційно-смилова регуляція у професіоналізації психолога: Дис. ... д-ра психол. наук: 19.00.01 / Вірна Жанна Петрівна. – Волинський держ. ун-т ім. Лесі Українки. – Луцьк, 2004. – 437 с.

11. Вундт В. Основы физиологической психологии : об элементах душевной жизни. Интенсивность ощущения / пер. с нем. А. А. Крогиуса, А. Ф. Лазурского, А. П. Нечаева / Вундт В.- М.: Либроком.- 2010.- 327 с.

12. Выготский Л.С. История развития высших психических функций / Выготский Л.С. // Собр. соч.: В 6т. Т.3. – М.: Педагогика, 1983. – 368 с.

13. Выготский Л.С. Мышление и речь / Выготский Л.С. – Изд. 5, испр. – М.: Лабиринт, 1999. – 352 с.

14. Добрынин Н.Ф. Об активности сознания / Добрынин Н.Ф. // Проблемы сознания : Материалы симпозиума. – М., 1966. – С. 176-184.

15. Кант И. Лекции по этике / Кант И. – М.: Республика, 2000. – 431 с.

16. Клімов Е. А. Образ мира в разнотипных профессиях : учебное пособие / Клімов Е. А. – М. : МГУ, 1995. – 224 с.

17. Кряж И.В. Категория установки в объяснении смысловой регуляции жизнедеятельности личности / Кряж И.В. // Вісник Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна. Сер: Психологія. – 2011. – № 981, вип. 47. – С. 113-119.

18. Леонтьев А. Н. Деятельность. Сознание. Личность / Леонтьев А. Н. – М. : Политиздат, 1975. – 262 с.

19. Леонтьев А. Н. Проблема психологии сознания // Леонтьев А. Н. Избранные психологические произведения : в 2 т. / А. Н. Леонтьев; под ред. В. В. Давыдова, В. П. Зинченко, А. А. Леонтьева, А. В. Петровского. – М : Педагогика, 1983. – Т. 1. –С. 237-246.

Розділ 2. Професійна свідомість керівника – «управлінська свідомість»

20. Леонтьев А.Н. «Единицы» и уровни деятельности / Леонтьев А.Н. // Вестник МГУ. – Серия 14. – Психология. – 1978. – №2. – С. 3-13.

21. Леонтьев А.Н. К психологии образа / Леонтьев А. Н. // Вестн. Моск. ун-та. – Сер.14. Психология. – 1986.– № 3. – С. 72–76.

22. Леонтьев А.Н. Образ мира / Леонтьев А.Н. // Избр. психолог. произведения.– М.: Педагогика, 1983.– С. 251-261.

23. Леонтьев Д. А. Психология смысла : природа, строение и динамика смысловой реальности / Леонтьев Д. А. – М. : Смысл, 1999. – 487 с. – Библиогр. : с. 445–483.

24. Максименко С. Д. Генетическая психология / Максименко С. Д. – М. : Рефл-бук; К. : Ваклер, 2000. – 319 с.

25. Молл Е.Г. Управление карьерой менеджера / Молл Е.Г. – СПб.: Питер, 2003.–352 с.

26. Надирашвили Ш.А. Закономерности формирования и действия установки различных уровней / Надирашвили Ш.А. // Бессознательное: природа. функции, методы исследования.– Т.1. – Тбилиси: Мецниереба, 1978.– С.111-122.

27. Одинцов А.А. Менеджмент организации: Введение в специальность (2-е изд., стер.) учеб. пособие. / Одинцов А.А. – М: ИЦ Академия, 2009.– 239с.

28. Петренко В. Ф. Введение в экспериментальную психосемантику: исследование форм репрезентации в обыденном сознании / Петренко В. Ф. – М. : МГУ, 1983. – 176 с.

29. Петренко В.Ф. Влияние аффекта на семантическую организацию значений / Петренко В.Ф., Кучеренко В.В., Нистратов А.А. // Текст как психолингвистическая реальность :/Сб. статей.Редкол.: Ю.А.Сорокин /отв.ред./ и др. -М.: Иностранные языки, 1982. – С. 60 – 80.

30. Петренко В. Ф. Основы психосемантики / Петренко В. Ф. – 2-е изд., доп. – СПб. : Питер, 2005. – 480 с. : ил. – Библиогр. : с. 459–480.

31. Петренко В.Ф. Семантический анализ профессиональных стереотипов / В.Ф. Петренко // Основы психосемантики.– 2-е изд., доп.– СПб.: Питер, 2005.– С. 206–216.

32. Петухов В.В. Образ мира и психологическое изучение мышления / Петухов В.В. // Вестн. Моск. ун-та. – Сер. 14. Психология. 1984.– № 21. – 212

33. Психологический словарь /Под ред. В. В. Давыдова, А. В. Запорожца и др. – М.: Педагогика, 1983. – 447 с.

34. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии / Рубинштейн С.Л. – Сост. А.В. Брушлинский, К.А.Абульханова-Славская.– СПб: Питер, 2000.– 712 с.

35. Рубинштейн С.Л. Проблема способностей и вопросы психологической теории / Рубинштейн С.Л. // Психология индивидуальных различий. Хрестоматия / Под ред. Ю.Б. Гиппенрейтер и В.Я. Романова. – М.: ЧеРо, 2000. – с. 200–210.

36. Сацков Н.Я. Практический менеджмент. Методы и приемы деятельности руководителя / Сацков Н.Я.– Донецк: ИКФ «Сталкер», 1998.– 253 с.

37. Сергеев В.М. Когнитивные модели в исследовании мышления: структура и онтология знания / Сергеев В.М. // Интеллектуальные процессы и их моделирование. М.: Наука, 1987. – С. 179-195.

38. Серкин В. П. Методы психосемантики / Серкин В. П. – М.: Аспект Пресс, 2004. – 207 с.

39. Смирнов С.Д. Мир образов и образ мира / С. Д. Смирнов // Вестн. МГУ. – Сер. 14. Психология. – 1981. – № 2. – С. 15–29.

40. Смирнов С. Д. Психология образа: проблема активности психического отражения / Смирнов С. Д. – М.: МГУ, 1985. – 231с.

Розділ 2. Професійна свідомість керівника – «управлінська свідомість»

41. Стеценко А.П. Рождение сознания: становление значений на ранних этапах жизни / Стеценко А.П. – М. : ЧеРо, 2005.– 256 с.

42. Столин В. В. Личностный смысл: строение и форма существования в сознании / В. В. Столин, М. Кальвиньо // Вестник МГУ. – Сер. 14. Психология. – 1982. – № 3. – С. 38–47.

43. Тихомиров О.К. Психология мышления / О.К. Тихомиров. – М.: МГУ, 1984. – 270 с.

44. Управление компанией можно довести до автоматизма [Электронный ресурс] / С. Кабанов, Б. Якушев // IT Manager.– № 5(11) /2003. – Режим доступа : // <http://citforum.univ.kiev.ua/consulting/articles/>

45. Файоль А. Общее и промышленное управление / Файоль А. / Пер. С франц. – Научн. ред. и предисловие проф. Е.А. Кочерина. – М.: Контролинг, 1992. – 111 с.

46. Фалмер Р.М. Энциклопедия современного управления. В 5-ти томах. – М.: ВИПК Энерго, 1992. – Т.5. Специальные вопросы теории управления. – 120 с.

47. Цимбалюк А.А. Экономическая теория: Краткий конспект лекций для студентов-иностранцев / Цимбалюк А.А., Данильченко Е.П. – Харьков: ХНАГХ, 2006.– 167 с.

48. Чарнецькі К. Психологія професійного розвитку особистості. – дис. докт. психол. наук : 19.00.07 – педагогічна та вікова психологія. – Інститут педагогіки і психології професійної освіти АПН України, Київ, 1999 . – 201 с.

49. Чуфаровский Ю.В. Юридическая психология / Ю.В. Чуфаровский – М.: Право и Закон, 1997. – 320 с.

50. Эшби У.Р. Введение в кибернетику: Пер. с англ. / Эшби У.Р.– Изд. 4-е. – М.: ЛИБРОКОМ, 2009.– 432 с.

51. Яссман В. П. Образ мира личности: этническая картина мира: монография / В. П. Яссман. – Хабаровск: ДВГУПС, 2005. – 104 с.

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

53. Follett, M. P. Creative Experience, New York: Longman Green and Co (reprinted by Peter Owen in 1951).– 303 p.

54. Herzberg F. I. Work and the nature of man.– New York: Crowell, 1966.– 203 p.

55. Kelly G. A. The psychology of personal constructs / Kelly G. A. – New York : Norton, 1955. – XVIII. – 1210 p.

56. Murray H.A. Toward a classification of interaction // Toward a General Theory of Action. Cambridge, Mass., 1951

57. Osgood Ch. Factor analysis of meaning / Osgood Ch., G. J. Suci. // Semantic Differential technique : a source-book. – Chicago, 1969. – P. 42–55.

58. Sheldon O. The Philosophy of Management, Sir Isaac Pitman and Sons Ltd: London, 1924. – P. 70–99.

Контрольні питання до підрозділу 2.2.

Використовуючи надані літературні джерела дайте відповіді на контрольні питання до підрозділу 2.2.

1. Взаємозв'язок управлінської свідомості, управлінської діяльності та особистості управлінця

2. Компоненти управлінської діяльності: мотиви управлінської діяльності; управлінські дії для досягнення управлінських цілей; надсутиативна активність управлінця; професійна установка управлінця.

3. Теоретичний базис управлінської свідомості.

4. Структурні елементи управлінської свідомості як виду професійної свідомості.

Розділ 2. Професійна свідомість керівника – «управлінська свідомість»

5. Система значень як компонент професійного образу світу керівника.

6. Структура системи значень у свідомості людини.

7. Особистісний смисл як досвід переживань суб'єкта керування.

8. Репрезентації управлінської свідомості керівника.

9. Чуттєва тканина професійного образу світу керівника.

10. Професійна мова й професійна свідомість управління.

11. Властивості управлінської свідомості: активність, вибірковість, константність, динамічність.

12. Властивість константності свідомості і світогляд, переконання особистості керівника.

13. Функції управлінської свідомості.

14. Зв'язок властивостей управлінської свідомості керівника з її функціями.

15. Модель професійної свідомості керівника, три площини з кількох рівнів.

16. Ядерна сфера – перший, діяльнісний, рівень площини системи значень моделі професійної свідомості керівника.

17. Семантична сфера – другий рівень системи значень в моделі професійної свідомості керівника.

18. Перцептивна сфера – третій рівень площини систем значень в моделі управлінської свідомості керівника.

19. Як працює психосемантична модель професійної свідомості керівника.

20. Семантична феноменологія управлінської свідомості керівника.

21. Від чого залежить рівень сформованості професійної свідомості керівника.

Загальні висновки до другого розділу.

Ще раз підсумуємо матеріал другого розділу у вигляді скороченого висновку – резюме, де викладено основні положення та визначення термінів які стосуються професійної свідомості керівника – управлінської свідомості.

Висновок 1. Таким чином, категоріальний аналіз дозволив осмислити концепт «управлінська свідомість» на колективному рівні системи свідомості і вибудувати її системну вертикаль. Констатовано, що категорія «управлінська свідомість» вбирає в себе весь спектр смислів понять «управлінська ментальність» і «управлінський менталітет». Всередині управлінської свідомості за критерієм усвідомлення виділяється управлінська самосвідомість із зовнішнім і внутрішнім підрівнями її складових.

У руслі суб'єктно-діяльнісного підходу визначено й описано компоненти і продукти управлінської діяльності: потреби, мотиви, цілі, смисли, установка, образ світу.

Визначено теоретичний базис дослідження управлінської свідомості: описано її структуру (значення, смисли, чуттєва тканина), форми її репрезентації (образ світу професії та образ професіонала), її властивості (активність, вибірковість, константність, динамічність, ідейність) та функції (відображувальна, перетворювальна, креативна, орієнтувальна, регулятивно-керівна, рефлексивна, оцінна).

Таким чином, на підставі узагальнення змістової й функціональної структури свідомості управлінців створено концептуальну психосемантичну модель професійної управлінської свідомості керівника, що охоплює три площини. Першу з них утворюють три рівні систем значень (мотиваційний, ціловий,

Розділ 2. Професійна свідомість керівника – «управлінська свідомість»

ситуаційний), які через притаманні їм функції (прогнозування, цілепокладання, регуляції діяльності) обслуговують різні рівні діяльності – від операцій до діяльності в цілому. Другу площину моделі утворюють характерні для кожного з цих рівнів форми понять у притаманних їм репрезентаціях: синкрети, комплекси, поняття. Третю площину утворюють підструктури тришарової моделі образу світу: ядерний шар, серединний (семантичний) шар, поверхневий (перцептивний) шар образу світу професії.

Таким чином ми дійшли до дуже важливих визначень, які стосуються поняття «Управлінська свідомість» - «Професійна свідомість».

Висновок 2. У межах даного розділу із застосуванням системного, структурного та функціонального підходів було розроблено та обґрунтовано психосемантичну концепцію управлінської свідомості, що стало теоретико-методологічним базисом подальших емпіричних досліджень професійної свідомості.

Професійна свідомість керівника – Управлінська свідомість – це вищий рівень психічного відображення світу професії та внутрішнього світу суб'єкта професійної управлінської діяльності, що визначається професійним змістом діяльності керівника.

Образ світу професії керівника – це цілісна, багаторівнева система уявлень керівника про світ професії, інших людей, про себе й свою діяльність, що відображає конкретно-історичне, соціальне й професійно-культурне тло розвитку його власної професійної діяльності

З психосемантичної точки зору, управлінська свідомість керівника являє собою цілісну систему елементів, що перебувають у певних закономірних співвідношеннях, суть яких можна зрозуміти в рамках системно-структурного підходу цілісного типу.

Феномен професійної управлінської свідомості. Семантична феноменологія професійної свідомості керівника описується наступними постулатами.

Управлінська свідомість керівника:

1. являє собою сукупність уявлень, знань, образів, цінностей, особистісних смислів, домінуючих установок, думок, ідей і стереотипів, заснованих на безпосередньому професійному досвіді керівників, що відбиває соціальні відношення в межах даної професійної групи;

2. передує практичній професійній діяльності керівника, формується соціогенетично в процесі професійного навчання й практики керівництва людьми;

3. має властивості активності, константності, динамічності, ідейності;

4. безпосередньо впливає на формування образу світу професії керівника.

Психосемантична структура управлінської свідомості представлена його ядром, у якому розміщується зміст управлінської діяльності, її теорії й моделі (управлінські значення) і професійні цінності, принципи керування (управлінські смисли). Над ядром розташовується чуттєва тканина, що виражається в диференційованому сприйнятті професіоналом управлінської реальності.

Стабілізатором управлінської діяльності виступає установка управлінської свідомості в таких її різновидах: маніпулятивна, адміністративна (як основна для вищих керівників) і професійно-технічна (установка нижчих функціонерів), установка на самореалізацію, установка на ефективність, установка на загальні зусилля організації, морально-етичні установки.

Розділ 2. Професійна свідомість керівника – «управлінська свідомість»

Управлінська свідомість визначає характер і якісний рівень професіогенезу особистості керівника. Механізм змін і трансформацій управлінської свідомості відображається через генезис і трансформацію системи професійних значень і смислів.

Рівень сформованості професійної свідомості керівника залежить від зрілості його поняттєво-категоріального апарату (в конкретній предметній галузі, менеджменті, психології управління), рівня засвоєння професійних смислів, які знаходять своє втілення в професійних мотивах, інтересах, поставлених цілях.

Сприйняття суб'єктом професійної управлінської діяльності, самого себе, світу професії, інших суб'єктів праці відбувається крізь призму таких понять, як індивідуальна система значень, семантичний простір. Тому з метою глибинного дослідження професійної свідомості є необхідним застосування методолого-методичної бази експериментальної психосемантики, яка дозволяє засобами багатофакторного аналізу реконструювати її зміст і структуру.

Розділ 3. Діагностика професійної свідомості керівника

3.1. Програма психосемантичного дослідження управлінської свідомості

Питання:

- 1. Специфіка досліджень професійної свідомості*
- 2. Програма дослідження професійної свідомості керівника*

1. Специфіка досліджень професійної свідомості

Специфіка зазначених досліджень відзначається багатоаспектністю і проблемністю, пов'язаною зі складністю самої предметної галузі. Тому головним завданням подібних досліджень є визначення засадничих принципів та добір адекватних методик, що забезпечують валідність та надійність отриманих даних.

Дослідження професійної свідомості спирається на такі підходи і наукові парадигми пояснення, діагностики й прогнозування процесів та закономірностей розвитку свідомості суб'єкта і суспільства:

- на особистісний підхід (Б.Г. Ананьєв, О.М. Леонтєв, С.Л. Рубінштейн);
- на суб'єктний підхід до особистості (К.А. Абульханова-Славська, Г.В. Акопов, Г.О. Балл);
- на концепцію професійної діяльності (Е.Ф. Зеєр, Є.О. Клімов, В.С. Мерлін);
- на теоретико-психосемантичний підхід до вивчення свідомості (О.Ю. Артем'єва, В.Ф. Петренко, В.І. Похилько, І.Б. Ханіна);
- на експериментально-психосемантичну традицію психодіагностики свідомості (В.В. Столін, О.Г. Шмельов).

Розділ 3. Діагностика професійної свідомості керівника

Зупинимося на базових принципах дослідження професійної свідомості керівника – управлінської свідомості:

○ Принцип єдності свідомості й діяльності у застосуванні до управлінської свідомості відображає факт об'єднання структури управлінської свідомості зі структурними елементами професійної діяльності керівників, як-от: потреби, мотиви, інтереси, схильності, мета, спосіб дії, спрямованість дії.

○ Принцип дослідження предмета в його розвитку скеровано на розуміння природи управлінської свідомості як динамічного явища, що постійно перебуває в русі. На основі цього підходу ми отримуємо можливість визначити змістовий баланс між такими характеристиками предмета, як простір, час і рух, а також методичні підходи в організації дослідження.

Проведений теоретичний аналіз дав можливість уявити розвиток та формування управлінської свідомості як такої, що поєднує в собі елементи минулого, теперішнього та майбутнього. Дослідження відбуватиметься з метою вивчення окремого зрізу управлінської свідомості в теперішньому часі з елементами її проекції на майбутнє.

○ Принцип об'єктивності дослідження стосовно управлінської свідомості сприяє розв'язанню проблеми співвідношення об'єктивного та суб'єктивного, зовнішнього та внутрішнього компонентів управлінської свідомості та обмежує простір тлумачень й інтерпретації предмета нашого дослідження в рамках діяльнісної парадигми та психосемантичного підходу.

Результати дослідження не можуть змінити сутність і закономірності існування управлінської свідомості, отже об'єктивність її існування не залежить від наукових маніпуляцій з нею як предметом дослідження.

○ Принцип суб'єктивності дослідження долучається до управлінської свідомості як змістова складова предмета, а також як

ознака дослідницької активності суб'єкта і об'єкта пізнання. У побудові програми дослідження ми сповідуємо свободу у виборі організаційних елементів дослідження – від змістових до технічних, а також враховуємо індивідуальні особливості управлінської свідомості досліджуваних та власний професійний пізнавальний досвід.

○ Принцип багатомірності та багаторівневого підходу до дослідження управлінської свідомості ґрунтується на багатофакторній концептуальній моделі, завдяки чому відкривається можливість вибору стратегії дослідження та подальшого тлумачення результатів. Таким чином, в нашому дослідженні створено підґрунтя для використання багатомірних дослідницьких методів, які розкривають багатозмістовність управлінської свідомості.

Висновок.

Таким чином, описані принципи дослідження управлінської свідомості надають змогу більш ґрунтовно укласти програму психосемантичного дослідження професійної свідомості, здійснити добір та обґрунтування методів дослідження.

2. Програма дослідження професійної свідомості керівника.

Згідно з названими принципами вибудовувалася загальна програма дослідження, добиралися й застосовувалися методики. З метою виявлення змістових особливостей управлінської свідомості проводилося експериментальне дослідження констатувального типу.

Основні завдання дослідження такі:

- виявити змістові компоненти професійної свідомості управлінців;
- дослідити специфіку образу світу професії управлінців як соціальної групи;

- описати структуру управлінської свідомості;
- визначити функції управлінської свідомості у професійній діяльності керівників;
- розкрити основні властивості управлінської свідомості.

Відповідно до поставлених завдань визначався обсяг і склад вибірки, процедури й хронологія дослідження. Вся математична обробка даних здійснювалася в пакеті комп'ютерних програм SPSS.

Експериментальна група формувалася відповідно до таких критеріїв [1]:

1. операціональної валідності: приналежністю всіх членів до однієї професійної групи;
2. внутрішньої валідності: рандомізація за параметрами статі, віку, освіти, управлінського стажу керівників;
3. репрезентативності (зовнішньої валідності). За даними головного управління статистики, в Україні станом на 2013 рік зареєстровано 51 212 приватних підприємств [2]. Припускаємо, що в середньому у приватних підприємствах України працюють по 3 найманих працівника на керівних посадах. Отримуємо відповідно: $N = 51.212 * 3 = 153.636$ управлінців по країні – ця цифра дозволяє оцінити генеральну сукупність. Відтак вибірку сукупність вираховуємо за формулою:

$$n = \frac{1}{0.05^2 + 1} N, \text{ де } N = \text{генеральна сукупність.} \quad (1)$$

Зупинимось коротко на програмі дослідження змістової специфіки управлінської свідомості. Ми виходили з того, що професійна свідомість управлінців:

- опосередкована окремим психологічним змістом;
- продукує відмінну від професійних свідомостей інших картину світу;

- об'єктивується у невербальних та вербальних знакових формах.

Згідно з цим, програма дослідження складається з двох послідовних дослідницьких процедур.

Дослідницька процедура 1 - застосування повного комплексу описаних нижче методик стосовно практикуючих керівників у сфері бізнес-управління.

Дослідницька процедура 2 – застосування повного комплексу методик стосовно контрольної групи респондентів – інженерів. (рис. 3.1).

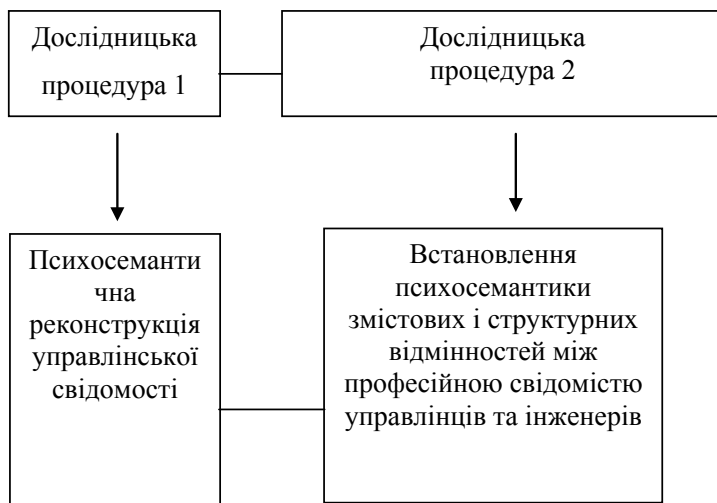


Рис. 3.1. Програма психосемантичного дослідження управлінської свідомості керівника

Висновок.

Таким чином, запропонована програма дослідження управлінської свідомості побудована з урахуванням головних положень як системного, так і багатовимірного теоретико-експериментального підходу. Передбачається, що отримані дані нададуть можливість побудувати емпіричну модель досліджуваної професійної свідомості.

Тобто представити управлінську свідомість у сукупності особистісних конструктивів, що зумовлюють реальну поведінку, стан особистості керівника. Психологічний аналіз конструктивів має визначити сприятливі та несприятливі аспекти з точки зору становлення управлінської свідомості.

Література до підрозділу 3.1.

1. Дружинин В. Н. Экспериментальная психология. Учебник для ВУЗов / В. Н. Дружинин. – СПб. : Питер, 2004. – 319с.

2. Кількість суб'єктів ЄДРПОУ за організаційно-правовими формами господарювання, приватні підприємства [Електронний ресурс]: за даними головного управління статистики у м. Києві станом на 01.10.2013 р.- Режим доступу: <http://www.kiev.ukrstat.gov.ua/p.php3?c=950&lang=1>

Контрольні питання до підрозділу 3.1.

Використовуючи надані літературні джерела дайте відповіді на контрольні питання до підрозділу 3.1.

1. Специфіка досліджень професійної свідомості.
2. Основні підходи і наукові парадигми пояснення, діагностики й закономірностей розвитку свідомості суб'єкта і суспільства.
3. Базові принципи дослідження професійної свідомості.
4. Програма дослідження професійної свідомості керівника, основні завдання дослідження.
5. Критерії формування експериментальної групи, вибірка дослідження.

3.2. Методи та методичний інструментарій дослідження

Питання

1. *Методи та обґрунтування вибору методичного інструментарію*
2. *Опис методичного інструментарію*

1. Методи та обґрунтування вибору методичного інструментарію

У програму дослідження було дібрано переважно психосемантичні методики й дослідницькі техніки. В якості організаційних засобів застосовано систему дослідницьких методів, що ґрунтується на класифікаційній схемі Б.Г. Ананьєва [2]:

- з групи організаційних методів (порівняльний, лонгитюдний, комплексний), з метою зіставлення різних вибірок досліджуваних використовується *порівняльний* метод;

- з групи емпіричних методів (обсерваційні, експериментальні, психодіагностичні) – *психодіагностичні* засоби збору даних;

- з групи методів обробки даних – *кількісний* (математико-статистичний аналіз) та *якісний* методи;

- з групи інтерпретаційних методів – *структурний* (викладення матеріалу дослідження у характеристиках зв'язків між вимірюваними змінними).

Виходячи з вище сказаного були обрані методи дослідження професійної свідомості керівника.

Методи дослідження

- **Теоретичні методи:** теоретико-методологічний аналіз, проблемно-логічний метод, концептуальний аналіз, застосовані до текстів науково-психологічної літератури з метою розробки робочої моделі дослідження; методи типологізації, систематизації, узагальнення й моделювання – для структуризації отриманих емпіричних даних.

- **Емпіричні методи:** опитування, спостереження, тестування, експертне опитування, контент-аналіз (експертна психолінгвістична система ВААЛ) та дискурс-аналіз у застосуванні

до носіїв управлінської свідомості та зразків їх живого мовлення – для вивчення структури досліджуваних явищ та емпіричного підтвердження концепції дослідження.

• **Методи математичної статистики:** експлораторний факторний аналіз (метод обертання за критерієм Varimax), порівняльний (t-критерій Стюдента) і кореляційний аналіз (лінійна кореляція за Пірсоном), кластерний аналіз. Для обробки експериментальних даних застосовувався пакет статистичних програм для ПК SPSS 13.0–15.0 for Windows та пакет програм Microsoft Office (Excel) for Windows XP Professional.

• **Інтерпретаційні методи:** системно-структурний – для теоретичного підтвердження концепції дослідження.

До усіх методик, використаних у дослідженні, висувалися вимоги валідності, відповідності меті дослідження, комплексності оцінки діагностичних показників професійної управлінської свідомості.

Для вивчення змісту свідомості використовується низка психосемантичних методів, анкетування, інтерв'ю, особистісні опитувальники, проективні методики.

Образ світу професії управлінця постає реальним фактом в дослідженні, чому сприяє добір методів та процедур дослідження.

Психосемантичні методи дозволяють виявити змістові складові управлінської свідомості, саме тому ми включили до методів дослідження засоби діагностики, констатації та аналізу тих компонентів структури управлінської свідомості, які мають суттєвий динамічний ефект і які ми змогли виявити в теоретичній частині дослідження.

Методи дослідження мають відтворювати об'єктивний процес наукового пізнання структури та змісту управлінської

свідомості, особливостей образу світу суб'єктів управління. Також вони повинні забезпечувати об'єктивність розгортання сутності предмета дослідження. У нашому випадку ця об'єктивність виявляється в послідовному, системному та завершеному поданні відомостей про факти, закономірності та механізми взаємодії структурних і змістових компонентів управлінської свідомості. У ході конкретизації емпіричних методів нами було сформовано комплекс методик у відповідності до загальних принципів добору методичного інструментарію.

Методичну основу дослідження професійної свідомості складають:

1. праці Ч. Осгуда, які продукували методіку семантичного диференціала,

2. теорія особистісних конструктів Дж. Келлі, яка дала науці метод репертуарних ґрат,

3. психологія суб'єктивної семантики О.Ю. Артем'євої (методологія вивчення рівнів смислового досвіду суб'єктивної реальності свідомості),

4. експериментальна психосемантика В.Ф. Петренка, О.Г. Шме-льова (семантика понять структури групової свідомості).

Вимірювані змінні включають у себе як суб'єктивні, так і об'єктивні критерії (табл. 3.1).

Таблиця 3.1.

Зміст та методики дослідження

Сфера психічного	Психічне явище	Параметри явища	Вимірювані змінні	Методи, методики
Свідомість	Управлінська свідомість особистості	Змістова структура управлінської свідомості	Професійна семантика управлінської свідомості	Метод особистісних конструктів модифікація Ю.О. Борисова і І.О. Кудрявцева); метод вільних асоціацій
			Особливості професійного відбиття ситуацій	Опитувальник «Ситуації прийняття управлінських рішень»
			Специфіка вербальної картини світу управлінців	Проективна методика «Незакінчені речення» (модифікація), метод вербального семантичного диференціала, асоціативний метод
			Специфіка візуального образу світу управлінців	Психометричний особистісний тест С. Делінгер (адаптація А.А. Алексєєва та Л.О. Громової), метод частково керованої семантизації Артем'євої О.Ю.
		Функції, властивості управлінської свідомості	Рівні розвиненості управлінської свідомості	Авторська анкета, методи математичної статистики, метод типологізації

Висновок.

Загальнотеоретичною підставою психосемантичного підходу до дослідження людської психіки є підхід через дослідження категоріальної структури індивідуальної свідомості. Сприйняття суб'єктом світу, себе та інших відбувається крізь призму індивідуальної системи значень.

Спираючись на результати теоретичного аналізу управлінської свідомості професійна свідомість керівника досліджується психосемантичними методами, оскільки вони спрямовані на виявлення багатомірної системи смислів як окремої особистості, так і цілої професійної групи.

3. Опис методичного інструментарію

У даному підрозділі представлено наступні методики дослідження професійної свідомості керівника:

- 1) *Семантичний диференціал (Вербальний СД)*
- 2) *Асоціативний метод*
- 3) *Методика частково керованої семантизації (Візуальний СД)*
- 4) *Психогеометричний тест С. Делінгер*
- 5) *Проективна методика «Незакінчені речення»*
- б) *Методика репертуарних град*
- є) *Тест Л.Д. Кудряшової «Який ви керівник»*
- ж) *авторська методика «Ситуації прийняття управлінських рішень»(СПУР)*
- з) *Методи математичної статистики*

а) Семантичний диференціал (СД)

Експериментальним методом реконструкції індивідуальної системи значень і одночасно модельним представленням такої системи є метод семантичного диференціала [14; 9; 17]. Семантичний диференціал (англ. semantic differential) – метод побудови індивідуальних або групових семантичних просторів (англ. semantic space). Розроблений у середині ХХ ст. групою американських вчених на чолі з Ч. Осгудом [18] під час дослідження механізмів синестезії, СД отримав широке визнання.

Інині СД використовується в дослідженнях, пов'язаних зі сприйманням, поведінкою, аналізом соціальних установок, особистісних смислів тощо. Він дозволяє знаходити усереднені показники, виділяти типи респондентів, що мають подібне сприйняття розглянутого об'єкта.

Психосемантика «схоплює» систему значень, смислів об'єктів, понять, знаків, знакових виразів у процесі інтерпретації цих об'єктів людиною, тому одне з основних завдань цієї дисципліни – побудова семантичного простору, тобто знаходження системи тих латентних факторів, у рамках яких респондент оцінює об'єкти. Необхідно підкреслити, що досліджуваний, як правило, не дає собі звіту в існуванні цих факторів. *Семантичний простір* є дослідницькою моделлю структури індивідуальної свідомості, на основі якої відбувається сприймання людиною об'єктів, їхня класифікація, порівняння (див. Розділ 1, п.1.1.). Метод семантичного диференціала спрямований не тільки на пошук семантичного простору й аналіз покладених у його основі факторів, але й на вивчення взаємного розташування об'єктів у цьому просторі, тобто розходжень у сприйманні об'єктів, розглянутих респондентом [12]. При реконструкції категоріальних структур індивідуальної свідомості, що опосередковують сприйняття об'єкта, відбувається моделювання суб'єктивної картини світу (або окремої проблеми) в тому вигляді, в якому вона дана свідомості окремої людини.

Процедура побудови семантичного простору, який описує й диференціює уявлення управлінців про світ професії, включає реалізацію трьох послідовних дій:

1. по-перше – проведення процедури оцінювання;
2. по-друге – математичне опрацювання отриманих емпіричних даних за допомогою факторного аналізу;
3. по-третє – змістовий аналіз даних, отриманих після математичного опрацювання, та укладання семантичного простору.

Інтерпретація виділених факторів на основі пошуку смислових інваріантів, які поєднують шкали, що належать до певного фактора.

Координатами об'єкта в семантичному просторі слугують його оцінки за низкою біполярних градуйованих (трьох-, п'яти-, семибальних) оцінних шкал (англ. *gate scale*), протилежні полюси яких задані за допомогою вербальних антонімів. Поряд із застосуванням вербальних антонімів, для побудови шкал СД активно використовуються й графічні опозиції, такий різновид даної методики називається невербальний семантичний диференціал [3; 9; 14].

За різноманіттям біполярних та уніполярних шкал, утворених прикметниками, в СД оцінюється велика кількість об'єктів, понять та явищ, які є універсаліями, властивими будь-якій культурі. На основі схожості оцінок цих об'єктів за окремими шкалами будується матриця схожості шкал, яка потім піддається факторному аналізу. Виділені факторні структури відображають властиві досліджуванним структури категоризації, крізь призму яких відбувається сприймання об'єктів світу. Таким чином очевидно, що дана методика є комбінацією методу контрольованих асоціацій та процедур шкалування.

Психологічним механізмом, який забезпечує взаємозв'язок і угруповання шкал у фактори, Ч. Осгуд вважав явище синестезії. Фактори, в свою чергу, є формою узагальнення прикметників-антонімів. Таким чином, групування шкал у фактори дозволяє перейти від опису об'єктів за допомогою ознак, заданих шкалами (метод полярного профілю), до більш змістовного опису за допомогою меншого набору категорій-факторів [18].

Навантаження об'єкта за кожним з виділених факторів визначаються як середнє арифметичне оцінок об'єкта за шкалами, що входять до фактора. Математично побудова семантичного

простору є перехід від базису більшої розмірності до базису меншої розмірності.

Інтерпретація факторів, отриманих в результаті обробки семантичного диференціала, як правило, здійснюється саме в рамках тієї смислової галузі, до якої належать оцінювані об'єкти. Поняття «діапазон придатності» є одним з ключових у теорії особистісних конструктів. Для того, щоб шкали давали змогу якомога точніше відобразити діапазон сприйняття певного об'єкта, використовується асоціативний метод.

Перевагами методики семантичного диференціала виступають: компактність та легкість обробки даних (чисельно представлені стандартизовані дані легко піддаються статистичній обробці). Незначним недоліком може виступати те, що вибрані шкали можуть нав'язувати розчленовування досліджуваного матеріалу, які не є значущі для досліджуваного.

Заснований на уніфікованій системі координат, вербальний семантичний диференціал в діагностичному плані виявився найбільш пристосованим для вимірювання середньостатистичних оцінок, властивих управлінцям (російськомовний варіант у Додатку А.).

**Вербальний семантичний диференціал «Типовий керівник»
(україномовний варіант)**

ПІБ

(псевдонім) _____ досліджуваного

Інструкція. Оцініть, будь ласка, Ваше уявлення про типового керівника. Перед Вами список прикметників, які виражають характеристики оцінюваного поняття. Обведіть кружечком ту цифру з ряду (01234567), яка, на вашу думку, найточніше визначає вираженість цієї якості у типового керівника.

Професійна свідомість керівника

Непрактичний	0 1 2 3 4 5 6 7	Практичний
Незрілий	0 1 2 3 4 5 6 7	Зрілий
Наївний	0 1 2 3 4 5 6 7	Мудрий
Питущий	0 1 2 3 4 5 6 7	Непитущий
Непринциповий	0 1 2 3 4 5 6 7	Принциповий
Дурний	0 1 2 3 4 5 6 7	Розумний
Лінивий	0 1 2 3 4 5 6 7	Працелюбний
Некомунікабельний	0 1 2 3 4 5 6 7	Комунікабельний
Неентузіаст	0 1 2 3 4 5 6 7	Ентузіаст
Розпещений	0 1 2 3 4 5 6 7	Загартований
Тупуватий	0 1 2 3 4 5 6 7	Дотепний
Неділовий	0 1 2 3 4 5 6 7	Діловий
Складний	0 1 2 3 4 5 6 7	Простий
Недобозичливий	0 1 2 3 4 5 6 7	Доброзичливий
Нещасливий	0 1 2 3 4 5 6 7	Щасливий
Слабкодухий	0 1 2 3 4 5 6 7	Мужній
Самоневдоволений	0 1 2 3 4 5 6 7	Самовдоволений
Неорганізований	0 1 2 3 4 5 6 7	Організований
Скутий	0 1 2 3 4 5 6 7	Розкутий
Неспортивний	0 1 2 3 4 5 6 7	Спортивний
Безперспективний	0 1 2 3 4 5 6 7	Перспективний
Консерватор	0 1 2 3 4 5 6 7	Новатор
Претензійний	0 1 2 3 4 5 6 7	Скромний
Сумний	0 1 2 3 4 5 6 7	Веселий
Пасивний	0 1 2 3 4 5 6 7	Активний
Відворотний	0 1 2 3 4 5 6 7	Привабливий
Аморальний	0 1 2 3 4 5 6 7	Моральний
Елегантний	0 1 2 3 4 5 6 7	Не елегантний
Ірраціональний	0 1 2 3 4 5 6 7	Раціональний
Пересічний	0 1 2 3 4 5 6 7	Елітарний
Несексуальний	0 1 2 3 4 5 6 7	Сексуальний

б) Асоціативний метод

Асоціативний метод активно використовується у психолінгвістиці, соціальній психології та психосемантичних дослідженнях. Аналіз психологічної природи процесів, які лежать в основі асоціацій, представлено у працях В.Ф. Петренка [12-14], що позбавляє нас від необхідності детально коментувати цю проблематику.

Використання асоціативного методу дозволяє створювати експериментальну ситуацію пред'явлення досліджуваним заданого набору стимулів, на які необхідно дати вільні вербальні реакції, що мають переважно неусвідомлюваний стереотипний характер. Об'єктом дослідження в асоціативному експерименті є системи слів, предметом – психологічні закономірності їх прояву. Асоціативний експеримент дозволяє зробити висновки щодо закономірностей семантичної спорідненості слів. Асоціативна техніка відображає когнітивні структури, що стоять за мовними значеннями, індивідуальні особливості досліджуваних та їх особистісні смисли. Перевагою асоціативного експерименту є його простота, зручність застосування, можливість працювати з великою групою досліджуваних одночасно, виділяти деякі неусвідомлювані компоненти значення.

Обробка результатів асоціативного експерименту здійснюється через ранжування названих досліджуваними слів у порядку частоти їх вживання. При подальшому аналізі використовуються асоціативні реакції, що виявилися не менше 3-х разів. Отриманий набір асоціацій є асоціативною нормою. За допомогою частотного аналізу виділяються найбільш близькі поняття в семантичному полі об'єкта сприйняття, визначаються смислові або тематичні групи цих понять. Таким чином, асоціативний експеримент дозволяє отримати асоціативні норми для досліджуваного соціального об'єкта, визначити набір основних понять, що стали його символами у свідомості людей. Щодо керівників

було застосовано асоціативний метод у варіантів у методики вільних асоціацій. (російськомовний варіант у ДодаткуБ).

Методика вільних асоціацій (україномовний варіант

ПІБ досліджуваного (псевдонім) _____

Інструкція. До кожного слова необхідно дібрати слова-асоціації, котрі першими спадають вам на думку. Відповідайте не задумуючись. Ваша задача: якомога швидше відреагувати кількома словами на подані слова.

Робота – _____

Гроші - _____

Віра – _____

Сім'я – _____

Угода – _____

Страх – _____

Переговори – _____

Транспорт – _____

Пиво – _____

Музика – _____

Квіти – _____

Друзі – _____

Бізнес – _____

Щастя – _____

Дитина – _____

Неділя – _____

Телевізор – _____

Інформація – _____

Влада – _____

Сад – _____

Підлеглий – _____

Сонце – _____

Багатство – _____

Колектив – _____

Допомога – _____

Комп'ютер – _____

Акт – _____

Пісня – _____

Батько – _____

Маги – _____

Погода – _____

Протокол – _____

Завдання – _____

Зустріч – _____

Союз – _____

Дах – _____

в) Методика частково керованої семантизації

Методика частково керованої семантизації (стандартний набір зображень О.Ю. Артем'євої [3]) дозволяє реєструвати прояви однієї з модальних семантик – візуальної.

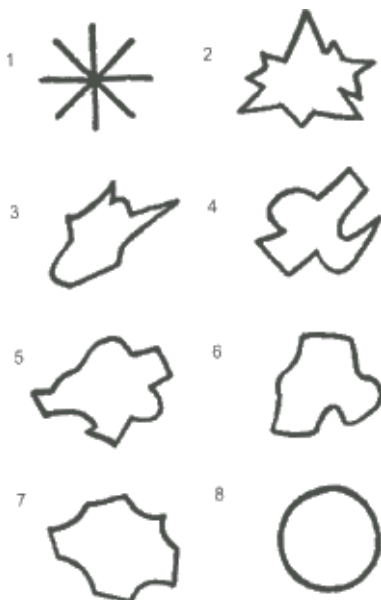
У сучасному житті візуальні образи дедалі більше конкурують з вербальним текстом, що зумовлено глобальним поширенням цифрових засобів комунікації, зокрема, Інтернету.

Візуальна семантика професійної свідомості цікава тим, що візуальний образ дозволяє: ущільнити інформацію, яка сприймається, прискорити її перцепцію та розуміння. Проте найголовніше для нас – це те, що візуальна семантика є безпосереднім і більш виразним носієм суб'єктивного досвіду особистості керівника-професіонала, ніж його вербальна репрезентація (російськомовний варіант у Додаток В).

За предмет дослідження обрано візуальну семантику форм, що реєструє ставлення до безсюжетних геометричних зображень. Стимульним матеріалом послуговували 8 карток з контурними зображеннями, від точки до повноціного зображення кола у нашому сучасному математико-геометричному розумінні, що є в будь-якому випадку випадковими трансформаціями кола. Спеціальний інтерес становлять ті деталі, які при оцінці зображень будуть вербалізуватися досліджуваними по-різному.

Методика частково керованої семантизації візуальних стимулів (україномовний варіант)

ПБ досліджуваного (псевдонім)_____



8 карток з контурними зображеннями

Інструкція. Вам необхідно:

Розділ 3. Діагностика професійної свідомості керівника

1. Розглянути надані вам зображення.
2. Назвати кожному з них одним словом-іменником.

1) _____	5) _____
2) _____	6) _____
3) _____	7) _____
4) _____	8) _____

Підібрати до кожного з 8-ми зображень по 3-5 прикметників, що виражають будь-які якості цих зображень.

1) _____
2) _____
3) _____
4) _____
5) _____
6) _____
7) _____
8) _____

3. Дати відповідь на питання: «На яку з даних зображень схожа професія менеджера-керівника?»

4. Закінчити будь ласка речення: «Я схожий (схожа) на зображення № __, або мені більше з усіх зображень подобається зображення № __».

г) Психогеоетричний тест С. Делінгер

Психогеоетричний тест Сьюзен Делінгер детально описано, викладено результати, їх інтерпретації, рекомендації щодо використання у професійному доборі кадрів в окремому розділі 5. При використанні його у дослідженні професійної свідомості було врахована адаптація методики О.О. Алексеева та Л.О. Громової [1; 6]. Основною ідеєю

сучасної психогеоетрії можна вважати існування візуальної психосемантики форм, семантики стійкої, культурно незалежної. Мається на увазі існування зв'язку між формою об'єкта, з яким контактує суб'єкт, і структурами, які організують смисли у свідомості суб'єкта. Ці зв'язки за природою є асоціативними та несвідомими.

Виходячи з експериментально доведеного існування суб'єктивної семантики форм [3], ми приймаємо за постулат те, що використовувані в тестах геометричні фігури відрізняються саме за свою семантикою. Особистісна типологія, заснована на вільному виборі геометричних форм, дозволяє зондувати своєрідну систему індивідуально-типологічних відмінностей, які С. Делінгер називає формами особистості. Ми скористаємося цим методом визначення індивідуальності за допомогою п'яти геометричних фігур – квадрат, трикутник, прямокутник, коло та зигзаг.

Групі досліджуваних пред'являється типова інструкція, далі пропонується проранжувати фігури в порядку зменшення їх привабливості.

Фігура, яку досліджуваний обирає першою, визнається його суб'єктивною формою, оскільки вона дозволяє судити про домінуючі риси характеру та особливості поведінки досліджуваного. Інші фігури, за С. Делінгер, виступають в ролі своєрідних модуляторів, що модифікують основну суб'єктивну форму. Втім, автор методики не пояснює, яким чином основна суб'єктивна форма модифікується іншими фігурами. Тим більше, що фігура-модулятор у композиції з суб'єктивною формою створює своєрідну семантичну єдність, удвічі складнішу за саму суб'єктивну форму. За великим рахунком, інші три фігури, що залишилися, також відіграють роль у цій смисловій мозаїці, але число комбінацій, що можуть бути розглянуті, настільки велике, що їх трактування могло б стати предметом окремого

Розділ 3. Діагностика професійної свідомості керівника

дослідження. Тому у даному випадку ми обмежимося семантикою лише парних комбінацій першої та другої з обраних досліджуваними фігур.

Кожній з фігур було присвоєно цифру-маркер: квадрат – 1, трикутник – 2, прямокутник – 3, коло – 4, зигзаг – 5, що дозволило отримати 20 комбінацій двозначних кодів. Якщо виключити повторення однакових цифр в одному коді, ці комбінації виглядають таким чином (табл. 3.2):

Таблиця 3.2.

Комбінації модифікованих психометричних кодів

12 Керівник	21 Керівник	31 Винахідник	41 Вчений	51 Тривожний
13 Винахідник	23 Виконавець	32 Неемотивний	42 Виконавець	52 Емотивний
14 Виконавець	24 Керівник	34 Емотивний	43 Емотивний	53 Винахідник
15 Вчений	25 Тривожний	35 Неемотивний	45 Інтуїтивний	54 Інтуїтивний

Перша цифра тут позначає основну суб'єктивну форму, друга – фігуру-модератор. Наприклад, код 23 означає, що досліджуваний вибрав трикутник як основну форму особистості (2) та прямокутник як його модулятор (3).

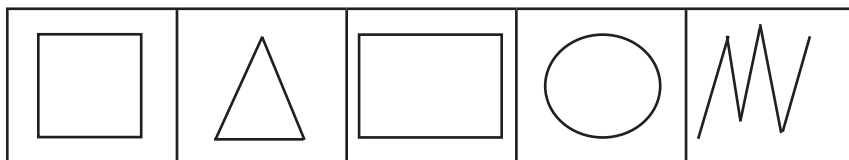
В цілому, квадрат інтерпретується як конструктивне начало; трикутник як домінуюче начало; коло у препозиції – як соціальна інтуїція, у постпозиції – як емоційність; зигзаг у препозиції – стратегічна інтуїція, у постпозиції – емоційність. Типологія провадилася за типологічною інтерпретацією А.В.Лібіна, В.В.Лібіна та Е.В.Лібіної [5; 6] (російськомовний варіант Додаток Г)

Психометричний тест С. Делінгер

ФІО, (псевдонім) _____

Інструкція:

«Розгляньте п'ять зображених тут фігур. Оберіть ту з них, стосовно якої Ви можете сказати: це – Я або ту з них, яка першою привернула Вашу увагу. Запишіть (намалюйте) її назву (зображення) під номером 1. Далі проранжуйте останні чотири фігури в порядку зменшення їх привабливості для Вас і запишіть їх під відповідними номерами».



№1

№2

№3

№4

№5

Інтерпретація показників

I тип - «керівник» (коди: 12, 21, 24). Зазвичай це люди, що мають схильність до керівної та організаторської діяльності, орієнтовані на соціально-значущі норми поведінки, можуть володіти даром хороших оповідачів, що ґрунтується на високому рівні мовного розвитку. Мають хорошу адаптацією в соціальній сфері, домінування над іншими утримують в певних межах.

II тип - «відповідальний виконавець» (коди: 42, 23, 14) – володіє багатьма рисами типу «керівник», однак у прийнятті відповідальних рішень часто присутні коливання. Даний тип людей більш орієнтований на «вміння робити справу», високий професіоналізм, володіє високим почуттям відповідальності і вимогливості до себе та інших, високо цінує правоту, тобто характеризується підвищеною чутливістю до правдивості. Часто

Розділ 3. Діагностика професійної свідомості керівника

вони страждають соматичними захворюваннями нервового походження як наслідок перенапруги.

ІІІ тип - «тривожно-недовірливий» (коди: 51, 25) - характеризується різноманітністю здібностей та обдарованості - від тонких ручних навичок до літературної обдарованості. Зазвичай людям даного типу тісно в рамках однієї професії, вони можуть поміняти її на абсолютно протилежну і несподівану, мати також хобі, яке по суті є другою професією. Фізично не переносять безлад і бруд. Зазвичай конфліктують через це з іншими людьми. Відрізняються підвищеною ранимою і частина сумніваються в собі. Потребують м'якому підбадьорюванні.

ІV тип - «вчений – науковець» (коди: 41, 15). Ці люди легко абстрагуються від реальності, володіють «концептуальним розумом», відрізняються здатністю розробляти «на все» свої теорії. Зазвичай володіють душевною рівновагою і раціонально продумують свою поведінку.

V тип - «інтуїтивний» (коди: 54, 45). Люди цього типу мають сильною чутливістю нервової системи, високою її виснажуваністю. Легше працюють на переключуємості від однієї діяльності до іншої, зазвичай виступають «адвокатами меншини», за яким стоять нові можливості. Мають підвищену чутливість до новизни. Альтруїстичні, часто проявляють турботу про інших, володіють хорошими ручними навичками і образним уявою, що дає можливість займатися технічними видами творчості. Зазвичай виробляють свої норми моралі, мають внутрішнім самоконтролем, тобто воліють самоконтроль, негативно реагуючи на посягання, що стосуються їх свободи.

VI тип - «винахідник, конструктор, художник» (коди: 13, 31, 53). Часто зустрічається серед осіб з «технічною жилкою». Це люди, що володіють багатогою уявою, просторовим баченням, часто займаються

різними видами технічного, художнього та інтелектуального творчості. Найчастіше інтравертіровані, так само, як інтуїтивний тип, живуть власними моральними нормами, не сприймають жодних впливів зі сторони, крім самоконтролю. Емоційні, одержимі власними оригінальними ідеями.

VII тип - «емотивний» (коди: 52, 34, 43). Володіють підвищеним співпереживанням по відношенню до інших, важко переживають «жорстокі кадри фільму», можуть надовго бути «вибитими з колії» і бути враженим від жорстоких подій. Болі і турботи інших людей знаходять в них участь, співпереживання та співчуття, на який вони витрачають багато власної енергії, в результаті стає скрутною реалізація їх власних здібностей.

VIII тип «не емотивний» (коди: 32, 35)- має протилежною тенденцією з емотивним типом. Зазвичай не відчуває переживань інших людей або ставиться до них з неухважністю або навіть посилює тиск на людей. Якщо це хороший фахівець, то він може змусити інших робити те, що він вважає за потрібне. Іноді для нього характерна «черствість», яка виникає ситуативно, коли в силу якихось причин людина замикається у колі власних проблем.

д) Проективна методика «Незакінчені речення»

Проективна методика «Незакінчені речення» Дж. Сакса та С. Леві [19]

Модифікований нами варіант цієї методики, будучи застосований до вивчення професійної свідомості, здатен:

- виявити партнерів з комунікації, професійні проблеми й інтереси, що наповнюють життя конкретного індивіда;
- визначити етапи професійної соціалізації особистості;
- при математичній обробці результатів – характеризувати

фактори професійної свідомості особистості в ретроспективі, генезі й перспективі.

**Проективна методика «Незакінчені речення»
(російськомовний варіант)**

ФІО, (псевдонім) _____

Інструкція: «Вам надано список незакінчених пропозицій. Необхідно вчитатися в кожну і дописати її так, як Вам підказує Ваша інтуїція, спонтанно, не задумуючись, довіряючи першій думці, що виникла в Вашій свідомості. Обсяг «закінченої» Вами частини пропозиції може бути 3-10 слів. Позначте місце своїми ініціалами або будь-яким іншим символом. Будьте щирі: конфіденційність інформації гарантована»

1. Я міг (могла) бути дуже успішним, якщо б... _____
2. Моє професійне майбутнє представляється мені... _____
3. Думаю, що я достатньо здатний (здатна), щоб керувати _____
4. Люблю контактувати з людьми, які... _____
5. Якщо не вдасться домовитися, то... _____
6. На роботі мої колеги _____
7. Займаючи керівну посаду, я... _____
8. Коли мені починає не везти, я... _____
9. Найкраще мені працює... _____
10. Усі мої прагнення в житті... _____
11. Беру відповідальність на себе, багато... _____
12. Той, хто працює під моїм керівництвом... _____
13. Моя найбільша слабкість полягає в тому, що... _____
14. Найбільше мені хотіло (хотіла) бути в... _____
15. Люди, з якими я зустрічаюся на роботі... _____

16. Моє начальство ...
17. Когда я даю поручение, ...
18. Моя профессия ...
19. Люди, превосходство которых я над собой признаю, ...
20. Мои подчиненные ...
21. Отдых –это...

е) Методика репертуарних грат

Засновником методики репертуарних грат є Дж. Келлі. Вона дозволяє реконструювати бачення світу очима суб'єкта [7]. Під особистісними конструктами Дж. Келлі розуміє систему бінарних опозицій, яка використовується суб'єктом для категоризації себе та інших людей, зміст протиставлень при цьому визначається не мовними нормами, а уявленнями самого досліджуваного.

Теорія конструктів Дж. Келлі базується на уявленнях про те, що кожна людина є дослідником, і люди прагнуть знайти смисл подій, явищ, предметів у навколишньому світі, у самих собі, у безлічі ситуацій, у які вони виявляються втягненими реальним життям. Ці погляди найбільш повно відбиті в роботах В.М. Мясіщева [10; 11], який запропонував розглядати не окремі компоненти на рівні потреб, мотивів і цінностей, а цілісну систему відносин особистості. Саме при розгляді цілісної системи відносин особистості можливо виявити специфіку взаємозв'язку цих компонентів у просторі системи відносин конкретного суб'єкта. Одержати «зображення» даного простору дозволяє математичний апарат, розроблений Дж. Келлі в рамках запропонованої ним теорії індивідуальних особистісних конструктів і методу репертуарних грат.

При традиційному підході до виміру індивідуальних відмінностей індивід розглядається як точка у просторі діагностичних параметрів,

заданих дослідником. При експериментально-психосемантичному підході індивід неначе виступає носієм особливого простору, заданого ним самим, – простору індивідуальних значень. За класичною методикою Дж. Келлі опитуваний отримує репертуарні позиції, за якими він має уявити відомих йому людей, а потім об'єднати двох персонажів за будь-якою рисою і протиставити їм третього, як того, що має протилежну рису. Наприклад, А і Б – добрі, а В – злий. Виділений на базі трійки персонажів особистісний конструкт далі поширюється на всі інші персонажі. Опитуваний повинен визначити, якому з полюсів особистісного конструкта належить кожен персонаж зі списку репертуарних позицій. Отримується ряд чисел, які диференціюють персонажі за даним конструктом. У якості міри синонімічності пар конструктів використовують коефіцієнт кореляції Пірсона або коефіцієнт рангової кореляції Спірмена.

Методика дозволяє виміряти когнітивну диференційованість суб'єкта у тій чи іншій царині – поняття, більш відоме як термін «когнітивна складність». Кількість незалежних, несинонімічних, некорелюючих конструктів, які використовує опитуваний, і визначає його когнітивну складність у певній змістовій галузі. За визначенням В.І. Похилька [15], «когнітивна диференційованість – це міра того, наскільки складним і багатомірним є сприймання даною людиною даної галузі досвіду. Останнє обмеження не випадкове, оскільки людина може бути когнітивно диференційованою в одній галузі й недиференційованою – в іншій [15, с. 238]».

Як зазначають Ф. Франселла та Д. Банністер, аналіз репертуарних грат дозволяє оцінити силу та спрямованість зв'язків між конструктами особистості, що їх заповнила, виявити найбільш важливі та значущі параметри (глибинні конструкти), що лежать в основі конкретних оцінок та ставлень, збудувати цілісну підсистему конструктів, що

дозволяє описувати та передбачати оцінки та ставлення особистості (своєрідну індивідуальну семантичну карту) [16, с.6-7].

Пластичність даної методики, кількість та якість інформації, що отримується під час дослідження, роблять її ефективною при вирішенні широкого кола завдань у педагогіці, соціології, медицині, рекламі та дизайні, у практичній психології.

Ю.О. Борисов та І.О. Кудрявцев [4] за допомогою модифікації методу репертуарних ґрат проаналізували значеннєву сферу свідомості й самосвідомості успішних і неуспішних менеджерів середньої ланки. Окрім виявлених особистісних якостей, що вирізняють ефективних керівників від неефективних, ними уперше розроблено принципи формування репертуарної еталонної моделі організаційної культури. На її основі була створена й апробована оригінальна психотехнологія прогнозування успішності керівників, що доповнює собою класичний психографічний підхід.

Авторський підхід цих дослідників заснований на порівнянні особливостей самосвідомості менеджерів з так званою ідеальною корпоративною моделлю. Особливого значення набуває аналіз взаєморозташування у семантичному просторі менеджерів п'яти ключових елементів («я тепер», «я через п'ять років», «ідеальний працівник», «поганий працівник», «ідеальний керівник»), що дозволяють в істотних рисах реконструювати образ світу професії реального або потенційного керівника. Критерієм оцінки служить близькість до «Я» у семантичному просторі базисних соціальних ролей: домінуючої (задана конструктором «ідеальний керівник»), паритетної («ідеальний працівник») і підлеглої (відносно поняття «ідеальний працівник»).

Виходячи з особливостей контингенту досліджуваних і цільової спрямованості дослідження, у список символно-рольових

диспозицій особистості нами були включені такі елементи: Ідеальний працівник; Ідеальний керівник; Поганий працівник; Поганий керівник; Я тепер; Я через п'ять років; Людина, яка мені подобається; Людина, яка мені не подобається (російськомовний варіант – Додаток Д).

Методика репертуарних ґрат (україномовний варіант)

Інструкція до виконання завдань методики:

«Будь ласка, висловіть Вашу суб'єктивну думку про те, якою мірою оцінювані об'єкти (у стовпцях) мають якості, перераховані в рядках. Оцінювання проводиться таким чином: спочатку оберіть полюс, до якого ближче Ваша оцінка, потім визначте міру прояву даної якості та виставте позначку під відповідним числом.

Якщо Ви вважаєте обидва полюси вираженими в однаковій мірі, відмітьте «4».

У результаті в кожній з нижченаведених шкал має стояти лише одна позначка».

<i>Наприклад:</i>	Ідеальний керівник	
Прагне мати	7 6 5 4 3 2 1	Не прагне мати
свою справу, бізнес		свої справи,

Шкала оцінки 7 6 5 4 3 2 1

Аналіз отриманих даних здійснюється програмним забезпеченням на основі кореляційного та факторного аналізу, що дозволяє оцінити силу й спрямованість зв'язків між конструктами, виявити найбільш важливі й суб'єктивно значущі параметри (глибинні конструкти), що лежать в основі конкретних оцінок і відносин.

Професійна свідомість керівника

Даний аналіз вибудовує цілісну систему конструктів, що дозволяє сформувати оцінки й відношення досліджуваного до різних сфер реального світу й самого себе.

Сформована матриця спостережень – репертуарні грати – являє собою вихідну базу даних для різних методів статистичного аналізу.

Оцінні судження	Ідеальний співробітник підлеглий	Ідеальний керівник керівник	Поганийспівробітник підлеглий	Поганий керівник	Я тепер	Я через п'ять років	Людина, яка подобається мені	Людина, яка не подобаєтьсямені
Прагне мати свою справу, бізнес.								
Ніколи не упустить шанс взяти своє								
Вважає, що робота співробітника повинна контролюватися								
Схильний багато працювати, не заощаджує сили й час								
Вважає за необхідне підлаштовуватися під керівника								
Думає про збільшення свого доходу								
Фірма для нього - спосіб життя, а не джерело доходу								
Думає про роботу не тільки в робочий час								
Щедрий								

Розділ 3. Діагностика професійної свідомості керівника

Вважає неможливим використати фірму у своїх цілях									
Вважає розумним проявляти свої думки й почуття									
Вважає, що успіх у житті приходить до людини по його заслугах									
Вважає за необхідне контролювати себе й на відпочинку									
Схильний працювати в команді, а не поодиноці									
Орієнтований на перспективу, а не на швидкий результат									
Уважає, що ділова інформація належить фірмі, а не співробітникам									
Здатний бути відданим людям									
Здатний до самопожертви									
У важкій ситуації для фірми воліє не йти на іншу роботу									
Охоче ділиться своїм досвідом, знаннями									
Не здатний зрадити під тиском обставин									
Не вважає за необхідне часто вдаватися до допомоги з									

Вважає, що керівник повинен триматися на рівні з підлеглими									
Вважає, що внутрішні справи фірми є тасмницею									
Схильний співпереживати, піклуватися про інших									
Уважає, що в роботі необхідна ініціатива									
Вболіває за спільну справу, а не на власні інтереси.									
Має авторитет									
Враховує думку оточення									

є) Тест Л.Д. Кудряшової «Який ви керівник»

Для отримання додаткової картини самооцінки управлінських якостей було використано тест Л.Д. Кудряшової «Який ви керівник» [8] (Тест подавався усім респондентам у російськомовному варіанті)

Тест Л.Д. Кудряшової «Який ви керівник»

(російськомовний варіант)

Какой Вы руководитель

ФИО,

(псевдоним) _____ -

Инструкция: Ответьте «да» или «нет» на приведенные ниже вопросы, заполняя бланк-таблицу ответов:

1. Охотно ли Вы беретесь за управленческие задачи, не имеющие типовых схем решения?

2. Трудно ли Вам было отказаться от тех приемов управления, которыми Вы пользовались, работая на более низкой должности?

3. Долго ли Вы оказывали предпочтение ранее возглавлявшемуся Вами подразделению, уйдя на повышение?

4. Стремитесь ли Вы к тому, чтобы выработать универсальный стиль управления, подходящий для большинства ситуаций?

5. Умеете ли Вы, в основном безошибочно, дать целостную оценку своим подчиненным или руководителям более низкого ранга, квалифицировав их как сильных, средних или слабых подчиненных или руководителей?

6. Легко ли Вам выйти за рамки личных симпатий или антипатий в кадровых назначениях?

7. Считаете ли Вы, что универсального стиля управления нет и нужно уметь сочетать различные стили в зависимости от специфики управленческих ситуаций?

8. Считаете ли Вы, что Вам легче избежать конфликта с вышестоящим руководством, чем с подчиненными?

9. Хочется ли Вам сломать сложившиеся стереотипы в управлении в возглавляемом Вами подразделении?

10. Часто ли оказывается верным первое интуитивное впечатление о качествах человека как руководителя?

11. Часто ли Вам приходится объяснять неудачи в управлении объективными неблагоприятными факторами – нехваткой жилья, перебоями в материальном и техническом снабжении и т. д.?

12. Часто ли Вы ощущаете, что для эффективной работы Вам не хватает времени?

13. Считаете ли Вы, что если бы Вы чаще сами бывали на объектах, то эффективность руководства существенно повысилась бы?

14. Предоставляете ли Вы подчиненным Вам сильным руководителям больше полномочий и самостоятельности в решении вопросов, чем слабым, хотя и те, и другие имеют один и тот же должностной статус?

Професійна свідомість керівника

№ вопроса	«да»	«нет»
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		
9		
10		
11		
12		
13		
14		

Ключ к тесту «Какой вы руководитель»: определяем количество набранных баллов по таблице:

№ вопроса	«да»	«нет»
1	1	0
2	0	1
3	0	1
4	0	2
5	2	0
6	1	0
7	1	0
8	0	2
9	1	0
10	1	0
11	0	2
12	0	1
13	0	2
14	2	0

Максимально – 20 баллов.

0 – 5 б. – По складу Вы больше специалист, чем руководитель и если возможен переход на такие должности как главный специалист, главный инженер и т.п. – не надо колебаться.

6 – 10 б. – Нельзя сказать, что Вы сильный руководитель, следует больше прислушиваться к вышестоящему начальству и к мнению

Вашего коллектива, шире использовать коллективные формы принятия решений, упрочняют традиции во вверенном Вам коллективе, не идти на более высокую управленческую должность и не предпринимать коренных реорганизаций.

11 – 15 б. – Вы относитесь к типу «руководителя – организатора», концентрируете силы на наиболее важных проблемах, не идете на поводу у текущих дел, добиваетесь во что бы это ни стало решения принципиальных проблем, не останавливаясь перед взысканиями и конфликтами. Дела в подразделении идут успешно. Перепоручая их заместителям, периодически контролируете исполнение.

16 – 20б. – Вы можете вывести из прорыва отстающее подразделение, но Вам трудно работать в «текучке». Стремитесь к преобразованиям, ориентированы на деловую карьеру, обладаете управленческими способностями, но не всегда успешно адаптируетесь, возможна излишняя резкость с вышестоящими руководителями.

ж) Методика «Ситуації прийняття управлінських рішень» (СПУР)

Методика «Ситуації прийняття управлінських рішень» (СПУР) була створена нами з огляду на відсутність прямих методів дослідження професійної свідомості керівника – управлінської свідомості (УС) (російськомовний варіант Додаток Є.). Методика дозволяє виокремити три рівні розвиненості (або розвитку) управлінської свідомості, що співвідноситься з трьома управлінськими рівнями посад керівників. Сама методика та її теоретичне обґрунтування викладано повністю в окремому розділі 5.

Висновок.

У пункті 3.2. викладено методики психосемантичної діагностики професійної свідомості керівника, придатні до прямого їх використання практичними психологами. Обґрунтовано використання такої групи методів: метод особистісних конструктів (модифікація Ю.О. Борисова та І.О. Кудрявцева); метод вербального семантичного диференціала (модифікація); метод вільних асоціацій, психогометричний особистісний тест С. Делінгер (адаптація А.А. Алексєєва та Л.О. Громової), методика частково керованої семантизації; проєктивна методика «Незакінчені речення» (модифікація); опитувальник конкретних ситуацій у прийнятті управлінських рішень (СПУР), авторська анкета.

Література до 3.2.

4. Алексєев А.А. Психогометрия для менеджеров / Алексєев А.А., Громова Л.А.– Л.: Знание, 1991. – 164 с.
5. Ананьев Б.Г. Психология и проблемы человекознания / Ананьев Б.Г. – М.: Институт практической психологии; Воронеж: МОДЭК, 1996. – 384 с.
6. Артемьева Е. Ю. Основы психологии субъективной семантики / Артемьева Е. Ю. ; под ред. И. Б. Ханиной. – М. : Наука; Смысл. –1999. – 350 с. – Библиогр. : с. 314–349.
7. Борисов Ю. А. Смысловая сфера сознания и самосознания успешных и неуспешных менеджеров среднего звена / Борисов Ю. А., Кудрявцев И. А. // Психологический журнал.– 2003.– том 24.– № 1. – С. 91–103.
8. Бурлачук Л.Ф. Психодиагностика... Бурлачук Л.Ф., Морозов С.М. Словарь-справочник по психодиагностике. Изд. 3-е, доп. – Серия «Мастера психологии» – СПб.: Питер, 2002. – 668 с.
9. Бурлачук Л.Ф. Психодиагностика. 2-е изд. — СПб.: Питер, 2011. — 384 с.: ил. — (Серия «Учебник для вузов»).
10. Келли Дж. Теория личности: психология личных конструктов / Келли Дж. – СПб.: Речь, 2000. – 249 с.

11. Кудряшова Л.Д. Каким быть руководителю: психология управленческой деятельности / Л.Д. Кудряшова. – Л. : Лениздат, 1986. – 158 с.

12. Лозова О.М. Методологія психосемантичних досліджень етносу. Монографія. – К.: Видавничий Дім «Слово», 2011. – 176 с.

13. Мясищев В.Н. Личность и отношения человека / В.Н. Мясищев // Психология отношений.– М., Воронеж: МОДЭК.– 1995.– С 342–353.

14. Мясищев В.Н. Психология отношений / Мясищев В.Н.. – М.: МПСИ. – 2004. – 400 с.

15. Петренко В. Ф. Введение в экспериментальную психосемантику: исследование форм репрезентации в обыденном сознании / Петренко В. Ф. – М. : МГУ, 1983. – 176 с.

16. Петренко В.Ф. Влияние аффекта на семантическую организацию значений / Петренко В.Ф., Кучеренко В.В., Нистратов А.А. // Текст как психолингвистическая реальность :/Сб. статей. Редкол.: Ю.А.Сорокин /отв.ред./ и др. -М.: Иностранные языки, 1982. – С. 60 – 80.

17. Петренко В. Ф. Основы психосемантики / Петренко В. Ф. – 2-е изд., доп. – СПб. : Питер, 2005. – 480 с. : ил. – Бібліогр. : с. 459–480.

18. Похилько В. И. Когнитивная дифференцированность / В. И. Похилько // Общая психодиагностика / под ред. А. А. Бодалева, В. В. Столина. – М. : МГУ, 1987. – С. 238–240.

19. Франселла Ф. Новый метод исследования личности: руководство по репертуарным личностным методикам / Франселла Ф., Баннистер Д. ; пер. Ю. М. Забродина, В. И. Похилько. – М. : Прогресс, 1987. – 232 с.

20. Чарнецкі К. Психологія професійного розвитку особистості. – дис. докт. психол. наук : 19.00.07 – педагогічна та вікова психологія.

– Інститут педагогіки і психології професійної освіти АПН України, Київ, 1999 . – 201 с.

21. Osgood Ch. Factor analysis of meaning / Osgood Ch., G. J. Suci. // Semantic Differential technique : a source-book. – Chicago, 1969. – P. 42–55.

22. Sacks J. M., Levy S. The sentence completion test // Projective psychology / Eds. L. E. Abt., L. Bellak.- N. Y., 1950.- P. 357-402.

Контрольні питання до підрозділу 3.2.

Використовуючи літературні джерела дайте відповіді на контрольні питання до підрозділу 3.2.

1. Методи дослідження професійної свідомості керівника.
2. Методична основа дослідження професійної свідомості особистості.
3. Зміст та методики дослідження.
4. Семантичний диференціал (Вербальний СД), теоретична сутність та практика використання.
5. Асоціативний метод, теоретична сутність та практика використання.
6. Методика частково керованої семантизації (Візуальний СД), теоретична сутність та практика використання.
7. Психогеоетричний тест С. Делінгер, теоретична сутність та практика використання.
8. Проективна методика «Незакінчені речення», теоретична сутність та практика використання.
9. Методика репертуарних град, теоретична сутність та практика використання.
10. Тест Л.Д. Кудряшової «Який Ви керівник», теоретична сутність та практика використання.
11. Методи математичної статистики.

3.3. Кількісні та якісні методи обробки даних.

Питання:

1. *Кластерний аналіз*
2. *Факторний аналіз*
3. *Кореляційний аналіз*
4. *Контент-аналіз*

1.Кластерний аналіз

Кластерний аналіз вважається незамінним у віднаходженні внутрішньої структури даних і виявленні ієрархічної будови останніх, тому отримані результати також оброблялися за допомогою методу кластерного аналізу. Суттєву перевагу методу вбачаємо у тому, що його застосування не пов'язане із втратою навіть найменшої частини вихідної інформації про відмінності об'єктів або кореляції ознак [4; 8].

Після кластеризації даних і виявлення найзагальнішої структури досліджуваного явища нами застосовано метод експлораторного факторного аналізу, що уможливив з'ясування кореляційних взаємозв'язків множини змінних і виявлення їх латентних причин, а також виокремлення факторної структури даних [7, с. 252]. Отримані первинні показники діагностики управлінської свідомості використовувалися для визначення глибинних факторів, які ідентифікують варіації первинних змінних. Таким чином, було отримано певну кількість базових факторів, які відповідають за наявні варіації у великій кількості показників.

2. Факторний аналіз

Факторний аналіз являє собою систему моделей і методів для перетворення вихідного набору властивостей до більш простої і змістовної форми. За допомогою факторного аналізу не просто встановлюється зв'язок між змінними, а визначається міра цього

зв'язку та виявляються основні фактори, що лежать в основі вказаних перетворень [4; 5]. Застосування нами факторного аналізу базувалося на припущенні, що оцінні реакції досліджуваних можуть бути пояснені за допомогою невеликої кількості прихованих характеристик – факторів.

Однією з вимог, які висуваються до факторного аналізу, є контрастність, яка оцінюється за відношенням зв'язків між факторами і властивостями всередині кожного фактору. Контрастність факторного рішення тим вища, чим зв'язки між властивостями, що формують фактор, вищі за зв'язки між факторами. Факторне рішення, в якому є занадто багато властивостей з навантаженнями нижче максимального коефіцієнта кореляції між факторами, не може задовольнити дослідника. Отримана в такому випадку факторна структура буде занадто аморфною і розмитою. Самі фактори також оцінюються за спеціальним критерієм (Хамфрі) на значущість, гомогенність, інтерпретованість.

Факторний аналіз дозволив виокремити фундаментальні фактори семантичного простору управлінської свідомості, з'ясувати вагу кожного з них у системі оцінок респондентів, тобто визначити його факторне навантаження. Конкретний показник, який мав високе навантаження за цим фактором, визначав його психологічне значення.

Для отримання якомога більшого навантаження на один фактор і зменшення навантажень на інші ми використовували метод обертання за критерієм Varimax. Саме він дозволив створити ситуацію, коли перші фактори набули найбільшої пояснювальної сили, а інші фактори можна було відкинути. Вважається, що інтерпретація факторів стає значно простішою завдяки отриманню так званої простої структури [7-8]. Структура факторних навантажень називається простою, якщо більшість коефіцієнтів наближається до 0 і лише деякі з них мають відносно великі значення.

Для встановлення базових факторів можна застосувати декілька процедур, наприклад, метод максимальної правдоподібності або центроїдний метод, проте найчастіше застосовують метод головних компонентів. Отримані на основі цього методу вектори забезпечували ортогональність як у просторі ознак, так і в просторі досліджуваних, а також максимізували дисперсію кожного наступного фактора [9].

При статистичній обробці даних нами використовувався аналіз методом головних компонентів, який не накладає обмежень на дані, що аналізуються. Отримані головні компоненти можна обертати за допомогою алгоритмів, оснований на трьох критеріях (варімакс, еквімакс і облімакс).

Ми використовували в усіх випадках *метод варімакс-обертання*, який побудований на критерії максимізації дисперсії факторних навантажень на кожний вектор (у Додатку 3 наводиться **приклад факторного аналізу** показників за методикою репертуарних грат конструкту «Поганий керівник» для групи УС1). В результаті цього шукається рішення, при якому кожна змінна має максимальне навантаження по одному з варімакс-факторів і мінімальні навантаження за іншими факторами. Цей метод найчастіше використовується при обробці даних, оскільки полегшує інтерпретацію факторів [4, 5].

Первинним критерієм, за яким здійснювався відбір кількості факторів, була величина власного числа відповідної матриці. У більшості випадків нами було застосовано обертання матриць, таким чином ми отримали можливість аналізувати фактори тільки з вагомим навантаженням. Традиційно розглядалися факторні навантаження не менші за 0.5. У спірних питаннях бралися до уваги навантаження від 0.4. Було враховано: якщо фактор не містить жодного з таких навантажень, то його інтерпретація унеможливується. Крім того, немає сенсу розглядати фактор, якщо він пояснює менш як 5% загальної дисперсії даних.

Фактор інтерпретується як причина спільної мінливості кількох вихідних змінних. За кожним з факторів (у Додатку Ж наводиться **приклад факторного аналізу** показників тесту «Типовий керівник») ми виділяли *найбільше* за абсолютною величиною навантаження змінної як домінуюче. Якщо друге за величиною навантаження змінної у стовпці різнилося із уже виділеним менш ніж на 0,2, її теж виділяли як другорядну. Якщо знак негативний – змінну визначали як протилежний полюс фактора. Чим більша абсолютна величина факторного навантаження, тим сильніший зв'язок змінної з фактором і тим більше ця змінна зумовлена дією відповідного фактора. Після перегляду всіх факторів, кожному з них присвоювали назву, в якій було узагальнено за змістом вхідні в нього змінні: допускалося називання фактора за назвою змінної, яка мала найбільше навантаження.

Позитивний полюс фактора розцінювався як сукупність пов'язаних між собою змінних (досліджуваних ознак), які, в цілому, впливають на досліджуваний феномен і входять в його структуру. Негативний полюс фактора вказував на сукупність змінних, яка є протилежною до його змісту.

При використанні факторного аналізу виступає необхідним етапом змістова інтерпретація виділених факторів, яка супроводжується наданням кожному фактору імені. Саме в цьому сенсі інтерпретованість фактора є хорошим показником наявності структури як такої.

Отже, загальні параметри оцінювання респондентами виступали як незвідні один до одного, лінійно незалежні вектори, що утворюють базис семантичного простору, вбудованого у простір ознак. На вербальному рівні ці параметри виявляються як перелік об'єктних характеристик.

Програмою експериментального дослідження передбачалося встановлення зв'язків і залежностей між одержаними результатами; з цією метою було застосовано кореляційний аналіз.

3. Кореляційний аналіз

Кореляційний аналіз – статистичне дослідження залежності між випадковими величинами. У найпростішому випадку досліджують дві вибірки (набори даних), у загальному – багатовимірні комплекси (групи) параметрів чи об'єктів [4; 7; 8; 9].

За допомогою кореляційного аналізу вирішувалися такі завдання:

- 1) оцінка за вибірковими даними коефіцієнтів кореляції;
- 2) перевірка значущості вибіркових коефіцієнтів кореляції або кореляційного відношення;
- 3) оцінка близькості виявленого зв'язку до лінійного;

Мірою залежності між експериментальними наборами були коефіцієнти зв'язку. У дослідженні ми використовували переважно парну лінійну кореляцію, що слугує для виявлення лінійного зв'язку між двома наборами даних.

Відомо, що коефіцієнт парної лінійної регресії має смисл показника сили зв'язку між варіацією факторної ознаки і варіацією результативної ознаки і може варіюватися від 0 до 1 (-1). При значенні 0 кореляція відсутня. Повна відсутність зв'язку можлива лише теоретично, але така вірогідність дуже мала для будь-якої реальної сукупності. Тому і при відсутності реального зв'язку коефіцієнт кореляції на практиці не дорівнює 0.

При 1 – абсолютний, максимально тісний зв'язок, який називається функціональним. Відповідно, негативне значення означає зворотній зв'язок: при збільшенні однієї ознаки друга ознака зменшується. При малій вибірці надійно можна встановити лише тісні зв'язки, а при великій сукупності надійно вимірюються і слабкі зв'язки. Якщо вираховане значення більше критичного для 1% рівня значущості ($p = 0.01$), кореляція статистично значуща. Якщо вона в діапазоні між 1% та 5% рівнями (від 0.01 до 0.05), то ми не можемо стверджувати відсутність кореляції, але її статистично доведеної наявності також не існує.

Використовувався також метод кореляційного аналізу даних за допомогою визначення коефіцієнту кореляції r -Пірсона (Pearson r) [4; 5], [7, с. 64-72], [9, с. 200-205]. Ступінь кореляції визначалася за величиною коефіцієнта кореляції (загальна класифікація): 1) сильний, або тісний взаємозв'язок $r \geq 0.7$; 2) середній $0.50 \leq r < 0.7$; 3) помірний $0.30 \leq r < 0.5$; 4) слабкий $0.20 \leq r < 0.3$; 5) дуже слабкий $r < 0.20$.

Кореляція згідно з частковою класифікацією кореляційних зв'язків розцінювалася як: 1) висока значуща кореляція – при r , яке відповідає рівню статистичної значущості $p \leq 0,01$; 2) значуща – при r , що відповідає рівню статистичної значущості $p \leq 0,05$; 3) тенденція достовірного зв'язку – при r , що відповідає рівню статистичної значущості $p \leq 0,10$; 4) незначима кореляція – при r , що не досягає рівня статистичної значущості [9, с. 203-204].

Оскільки дослідженню підлягали складні багатофакторні ознаки, то ми брали до уваги те, що кореляційний взаємозв'язок між цими ознаками, найімовірніше, є нелінійним, тобто якщо величина коефіцієнта кореляції буде меншою (наприклад, середньої сили – $0.50 \leq r < 0.7$ чи помірна – $0.30 \leq r < 0.5$) при високому рівні значущості ($p \leq 0,01$), то це все ж свідчитиме про тісний взаємозв'язок між досліджуваними ознаками.

4. Контент-аналіз текстів

Наступним завданням стало порівняння специфіки уявлень про професію у групах керівників з низьким, середнім і високим рівнем розвиненості управлінської свідомості. Дослідницька актуальність мети даного етапу роботи полягала у виявленні й описанні особливостей ментального лексикону управління як сукупності одиниць, що фіксують у мові ознаки професійної свідомості [3; 6; 8]. З цією метою була застосована проєктивна методика «Незакінчені речення» та контент-аналіз отриманих текстів засобами комп'ютерної експертної системи

ВААЛ [8, 10]. У нашому випадку текст методики незакінчених речень розглядався як система стимульованих експериментом вербальних асоціацій, організованих за принципом поля, що має ядро (найбільш частотні асоціації), периферію та відбиває семантику професійної свідомості [1; 2].

У ході емпіричного дослідження управлінської свідомості керівників було отримано текстовий масив, що нараховує 49.270 слів. Контент-аналіз цих текстів із залученням можливостей експертної системи ВААЛ показав змістову картину у вербальній свідомості керівників за **категоріями досягнення й мотивів професійної (управлінської) діяльності**.

Категорію досягнення виражають слова, що вказують на виконання діяльності, спрямованої на досягнення, та ті номіналізації, що безпосередньо стосуються діяльності (*зробити, зрозуміти, план, завдання* і т.д.). Категорію досягнення також «обслуговують» слова, що позитивно формулюють цілі діяльності (*рішення, шукати, успіх, діяти*). Натомість, до категорії «невдача» належать поняття, що негативно формулюють цілі діяльності (*помилка, нещастя, невдача, уникати*), а також слова, що належать до субкатегорії «досягнення», але з негативним частками або префіксами (*ні, не*).

Категорію мотиву професійної (управлінської) діяльності розглядають як мету (матеріальний або ідеальний предмет), що спонукує й скеровує діяльність індивіда, мету, заради якої чиниться діяльність. Експертна система ВААЛ виділяє від двох до 30 і більше мотивів, виокремлюваних за найрізноманітнішими критеріями. У класифікації ВААЛ розглядаються чотири групи мотивів: **«досягнення», «влади», «афіліація» та «фізіологія»**.

Афіліація розглядіється як певний клас соціальних взаємодій, які приносять задоволення й збагачують обидві сторони. До мотивації

афіліації відносять слова, що описують пошук дружніх зв'язків («дружба»), спілкування з іншими («бесіда»), соціальну кооперацію («разом»), любов, приєднання до групи («знайомий»). Деякі слова, що містять яскраво виражений емоційний компонент оцінки події або об'єкта, атрибутовані також за двома субкатегоріями: *надія на підтримку* («посміхнутися», «довіра») і *страх знехтування* («перелятатися», «ігнорування»). Надія на підтримку протистоїть страху знехтування.

Влада – це ситуація можливості спонукати іншого зробити щось, що цей інший інакше не став би робити. До категорії «влада» належать слова, що описують впровадження, підтримку або відновлення влади, тобто свого контролю або впливу на іншу людину, групу людей, світ у цілому. До таких типів дій належать: напад, атака, переслідування, словесні погрози, образи, звинувачення й докори, сексуальна експлуатація, злочини тощо. У мотиві влади виділяють субкатегорії «бажання влади» і «страх влади». Бажання влади розглядається як прагнення до набуття її джерел, страх влади – як острах втрати вже наявних джерел влади [10, с. 85]. Незалежно від субкатегорії до «бажання влади» належать всі слова, що відносяться до дій і номіналізацій влади; до категорії «страх» – реакції на дії влади, демонстрація влади адресата, реактивні дії влади, категорії «бажання влади» з негативними частками й префіксами (ні, не).

Мотив досягнення – це стійка потреба домагатися успіху в будь-якому виді діяльності, що має генералізований характер і проявляється в будь-якій ситуації [10]. До категорії «досягнення» приналежні слова, що вказують на виконання діяльності, спрямованої на досягнення й номіналізації, стосовні діяльності («зробити», «зрозуміти», «план», «завдання» і т.д.), до категорії «невдача» – такі, що негативно формулюють ціль діяльності («помилка», «нешастя», «невдача», «унікати»), а також слова, що передають субкатегорію «досягнення» з негативним префіксами («не», «ні»).

Методи математичної статистики. Статистичне опрацювання отриманих даних виконане за допомогою порівняльного аналізу (t-критерій Стюдента), кореляційного аналізу (лінійна кореляція за Пірсоном), мультифакторного аналізу. За t-критерієм Стюдента порівнювалися психологічні характеристики (значення середніх арифметичних), отримані в експериментальній та контрольних групах. Кореляційний аналіз (лінійна кореляція за Пірсоном) було застосовано для визначення взаємозв'язків між структурними елементами управлінської свідомості [4; 8; 9]. Застосування мультифакторного аналізу мало на меті виявлення латентних факторів та особливостей їх взаємодії. Для виділення латентних факторів використано метод головних компонентів. Кластерний аналіз було задіяно з метою поділу вибірки досліджуваних на підгрупи із різним рівнем розвиненості управлінської свідомості.

Таким чином, застосовувалися методи математичної статистики: експлораторний факторний аналіз (метод обертання за критерієм Varimax), порівняльний (t-критерій Стюдента), кореляційний аналіз (лінійна кореляція за Пірсоном), кластерний аналіз. Для обробки експериментальних даних застосовувався пакет статистичних програм для ПК.

Висновок.

Таким чином, психосемантичні методи у поєднанні з традиційним опитуванням дозволяють виявити зміст і конфігурацію образу світу професії управлінців, критерії оцінки ними певних соціальних явищ, а також виявити деякі приховані механізми, що стоять за сприйняттям реалій управлінської діяльності. Представлена вище комбінація методів самозвіту, особистісних опитувальників, проєктивних методів та модифікацій семантичного диференціала в методичному інструментарії дослідження дозволяє всебічно проаналізувати

сукупність психологічних елементів професійної управлінської свідомості керівника. Розкрита сутність застосування у дослідженні професійної свідомості кількісних та якісних методів обробки даних: кластерного аналізу, факторного аналізу, кореляційного аналізу та контент-аналізу; методів математичної статистики.

Література до підрозділу 3.3.

1. Артемьева Е. Ю. Основы психологии субъективной семантики / Артемьева Е. Ю. ; под ред. И. Б. Ханиной. – М. : Наука; Смысл. –1999. – 350 с. – Библиогр. : с. 314–349.

2. Артемьева Е.Ю. Психосемантические методы описания профессии / Е.Ю. Артемьева, Ю.Г. Вяткин // Вопросы психологии.– 1986.– № 3.– С.127–133.

3. Зеер Э.Ф. Психология профессий: учебное пособие для студентов вузов / Зеер Э.Ф.– М. : Академический проект, 2006.– 336 с

4. Клімчук В.О. Математичні методи у психології. Навчальний посібник для студентів психологічних спеціальностей. – К.: Освіта України. – 2009. – 288 с.

5. Лозова О.М. Методологія психосемантичних досліджень етносу. Монографія. – К.: Видавничий Дім «Слово», 2011. – 176 с.

6. Москвичев С.Г. О личности руководителя и мотивации его деятельности / Москвичев С.Г. – К.: РИМ КМ Украины, 1991. – 94 с.

7. Наследов А.Д. Математические методы психологического исследования. Анализ и интерпретация данных: учебное пособие. – 2-е изд., испр. и доп. / А. Д. Наследов. – СПб.: Речь, 2006. – 392 с.

8. Руденко В.М., Руденко Н.М. Математичні методи в психології: підручник для студентів вищих навчальних закладів \ В.М. Руденко, Н.М. Руденко. – К. : Академвидав, 2009. – 384 с. (Серія «Альма-матер»).

9. Сидоренко Е. В. Методы математической обработки в психологии / Е.В. Сидоренко. – СПб.: Речь, 2002. – 350 с.

10. Шалак В.И. Современный контент-анализ. Приложения в области политологии, психологии, социологии, культурологи, экономики, рекламы / Шалак В.И. – РАН, Ин-т философии. – М.: Омега-Л, 2004. – 272 с.

Контрольні питання до підрозділу 3.3.

Використовуючи літературні джерела дайте відповіді на контрольні питання до підрозділу 3.3.

1. Кластерний аналіз, застосування в психологічних дослідженнях.
2. Факторний аналіз, застосування в психологічних дослідженнях.
3. Вимоги до факторного аналізу, інтерпретація факторів, метод варімакс-обертання.
4. Кореляційний аналіз, застосування в психологічних дослідженнях.
5. Коефіцієнти кореляції в кореляційному аналізі.
6. Контент-аналіз, застосування в психологічних дослідженнях
7. Контент-аналіз текстів із залученням можливостей експертної системи ВААЛ.
8. Чотири групи мотивів у класифікації ВААЛ: «досягнення», «влади», «афіліація» та «фізіологія» у дослідженні професійної свідомості керівника.
9. Методи математичної статистики у дослідженні професійної свідомості.

Розділ 4. Психосемантичний зміст професійної свідомості керівника

4.1. Концептуальні постулати визначення професійної свідомості керівника як управлінської свідомості керівника

Проведений теоретичний та емпіричний аналіз дозволив сформулювати основні постулати **концепції управлінської свідомості керівника**.

I. Управлінська свідомість – вищий рівень психічного відображення світу професії і внутрішнього світу управлінця, якому властиві всі ознаки свідомої діяльності людини як такої з поправкою на те, що управлінська свідомість визначається професійним змістом діяльності та статусом керівника: вона активна, мотивована, емоційно забарвлена, упереджена по своїй сутності, має соціально спрямований характер.

II. Управлінська свідомість існує в семантичному полі професійної культури, тобто конкретного соціокультурного простору і часу, вбираючи в себе зміст професійної свідомості більшості керівників, що належать до культури однієї території (країни) в певну історичну епоху. Оскільки вона реалізується в структурі професійних відносин, то на основі механізмів рефлексії (тобто вже у площині самосвідомості) вона детермінує поведінку і діяльність управлінця.

III. Управлінська свідомість постає як одночасно константна і динамічна сукупність чуттєвих і уявних образів, що створюють професійно значущі уявлення світу професії. Ці образи безпосередньо наповнюють досвід професійної діяльності керівника. Тут містяться як ідеї аналітичного, абстрактного змісту, так і конкретика групового й особистого професійного досвіду керівника. Вона являє собою

Розділ 4. Психосемантичний зміст професійної свідомості керівника

сукупність уявлень, знань, образів, цінностей, особистісних смислів, домінуючих установок, думок, ідей і стереотипів, заснованих на безпосередньому професійному досвіді управлінців, що відображають ставлення даної професійної групи до явищ і проблем соціального управління.

IV. Ядром структури управлінської свідомості виступають значення і смисли. Зміст цих значень і смислів, характер зв'язків і відносин між ними диктується змістом предмета і цілями професійної діяльності керівника. Тобто ці професійні значення виражаються через систему професійних мисленневих моделей, які стають основою управлінської діяльності.

Система професійних смислів виражається через професійні цінності та принципи управлінської діяльності.

Але не меншу вагу в структурі управлінської свідомості набуває і чуттєва тканина, яка виражається в професійній диференційованості сприйняття.

У структурі управлінської свідомості також можна виділити як специфічні системи ціннісних орієнтацій, відносин, системи очікувань, соціальних установок і т.п., які структурують управлінську діяльність, так і типові для керівників форми відображення дійсності.

V. Для дослідження управлінської свідомості необхідним є вивчення відповідного образу світу професії – інтегральної системи уявлень керівника про власну професійну діяльність, її предмет і суб'єктів даної діяльності. Це відбувається у зв'язку з тим, що кожна людина в процесі власного розвитку «створює систему переробки зовнішньої інформації, яка визначає його унікальний спосіб світосприйняття, пізнання та інтерпретації явищ дійсності» [3, с. 37].

Це твердження базується на наступному: оскільки образ світу є фундаментальною умовою психічного життя суб'єкта, він може

закріплюватися в будь-якій з його конкретних сфер [6]. На формування образу світу професії керівника чинить безпосередній вплив управлінська діяльність. Набуття досвіду керівництва передбачає формування характерних для управлінців особливостей професійного бачення світу. Образ світу професії управлінця, опосередковує його сприйняття та усвідомлення світу, набуває самостійного онтологічного статусу. Образ світу професії впливає на реальний вибір тих чи інших професійних вчинків, на всю поведінку керівника в цілому. За образом світу професії суб'єкта управлінської свідомості стоїть система професійних смислів, яка включає поряд з позитивним знанням і артефакти, помилки, ілюзії професійного досвіду.

Важливо визнати відсутність прив'язки образу світу професії до певної чуттєвої модальності та визнання провідної ролі значень і особистісних смислів у його формуванні.

VI. Управлінська свідомість формується соціогенетично в процесі професійного навчання та подальшої практики керівництва людьми. Генезис управлінської свідомості являє собою процес керованого перетворення спостережуваних фактів зовнішнього середовища у внутрішні, ідеальні, образні уявлення.

Засвоєння змісту управлінської свідомості спрямоване на створення образу світу професії [2]. Професіоналізація індивіда утворює «систему професійних значень» (Петренко В.Ф. [4; 5]), які конституують собою «образ світу професії» (О.Ю. Артем'єва [1] і формують «професійне бачення світу» (І.Б. Ханіна [7]).

Висновок до підрозділу 4.1.

Сформульовано основні постулати концепції управлінської свідомості керівника.

Управлінська свідомість – вищий рівень психічного відображення світу професії і внутрішнього світу управлінця, якому властиві всі ознаки

Розділ 4. Психосемантичний зміст професійної свідомості керівника

свідомої діяльності людини як такої з поправкою на те, що управлінська свідомість визначається професійним змістом діяльності та статусом керівника: вона активна, мотивована, емоційно забарвлена, упереджена.

Управлінська свідомість – це вищий рівень психічного відображення світу професії та внутрішнього світу суб'єкта управлінської діяльності, що визначається професійним змістом діяльності керівника.

Література до підрозділу 4.1.

1. Артемьева Е.Ю. Профессиональная составляющая образа мира / Артемьева Е.Ю., Стрелков Ю.К. // Мышление и общение: активное взаимодействие с миром. Сб. науч. трудов. Ярославль: ЯрГУ, 1988. – С. 67-84.

2. Клімов Е. А. Образ мира в разнотипных профессиях : учебное пособие / Клімов Е. А. – М. : МГУ, 1995. – 224 с.

3. Леонтьев Д.А. Субъективная семантика и смыслообразование / Д. А. Леонтьев // Вестник МГУ. – Серия 14, Психология. – 1990. – № 3. – С. 33–41.

4. Петренко В. Ф. Основы психосемантики / Петренко В. Ф. – 2-е изд., доп. – СПб. : Питер, 2005. – 480 с. : ил. – Библиогр. : с. 459–480.

5. Петренко В.Ф. Семантический анализ профессиональных стереотипов / В.Ф. Петренко // Основы психосемантики.– 2-е изд., доп.– СП-б.: Питер, 2005.– С. 206–216.

6. Серкин В.П. Категории «образ мира» и «образ жизни»// Ученые записки кафедры психологии СМУ. – Вып. 3. – Магадан: Кордис, 2003. – С. 10 – 125.

7. Ханина И. Б. Динамика профессиональной семантики как показатель формирования профессионального мира / И. Б. Ханина / Психология субъективной семантики: Истоки и развитие /Под ред. И.Б. Ханиной, Д.А. Леонтьева. – М.: Смысл, 2011. – С .354- 379.

Контрольні питання до підрозділу 4.1.

Використовуючи надані літературні джерела дайте відповіді на контрольні питання до підрозділу 4.1.

1. Надайте визначення професійної свідомості керівника як психічного відображення.
2. Як співвідносяться управлінська свідомість й професійна культура керівника?
3. Як представлено структура управлінської свідомості?
4. Надайте логічне пояснення наступній послідовності: образ світу – образу світу професії керівника – реальний вибір тих чи інших професійних вчинків.

4.2. Три рівня розвиненості управлінської свідомості та їх семантичне наповнення.

Питання:

1. *Змістові критерії розподілу управлінців на групи за рівнем розвиненості управлінської свідомості*
2. *Будова семантичного простору управлінської свідомості згідно з рівнями її розвиненості. Простота\складність уявлень про свій стан у групах УС1, УС2, УС3.*
3. *Графи кореляційних зв'язків для груп УС1, УС2, УС3*

1. Змістові критерії розподілу управлінців на групи за рівнем розвиненості управлінської свідомості

В результаті емпіричного дослідження професійної свідомості керівника було отримано три рівня її розвиненості – вищий рівень (УС1), середній (УС2) та низький рівень (УС3). (Ще раз нагадуємо

Розділ 4. Психосемантичний зміст професійної свідомості керівника

вибірку, як приклад, що було використана у дослідженні професійної свідомості керівників: 423 управлінця з організацій приватної форми власності різних регіонів України, з вищою освітою, середній вік яких склав 44 роки. Середня тривалість стажу роботи на керівній посаді склала 15,6 років (не менше ніж 5 років). Типовий представник вибірки має в середньому 16 підлеглих осіб, 1,5 керівника нижчого рангу у підпорядкуванні і сам є підзвітний перед 1,5 керівниками вищого рангу.)

Етапи отримання трьох рівнів розвиненості професійної свідомості керівника. На етапі аналізу та узагальнення даних здійснювалася обробка відповідей учасників дослідження на анкету (Додаток К) з одного боку й тесту «Ситуації прийняття управлінських рішень» (СПУР) (розділ 5) який є інтегральною характеристикою розподілу носіїв управлінської свідомості за рівнями її розвиненості з другого боку.

– Було визначено нормальність емпіричного розподілу показників тесту (СПУР) завдяки використанню одновибіркового критерія згоди Колмогорова-Смирнова, що дозволяє увести природну градацію рівнів управлінської свідомості.

– Аналіз показників анкети полягав у визначенні описових статистик: були обраховані розмах, мінімум, максимум, середнє, стандартне відхилення, медіана, мода, дисперсія, асиметрія та її стандартна помилка, ексцес та її стандартна помилка. На підставі цих параметрів здійснювалася оцінка нормальності розподілу даних за всіма шкалами методик для всієї вибірки.

– Після цього відбувалося встановлення відповідності між тестовими балами (СПУР) і рівнями розвиненості управлінської свідомості досліджуваних [1-3].

Знайдені таким чином граничні точки розподілу розбивають всю вибірку на три групи, які ми умовно позначили: УС1 – група з високим

рівнем розвиненості управлінської свідомості; УС2 – група з середнім рівнем розвиненості управлінської свідомості та УС3 – група з низьким рівнем розвиненості управлінської свідомості. У ході комп'ютерної обробки здійснювався диференційно-психологічний аналіз управлінської свідомості як складної структури професійної свідомості управлінця та з'ясовувався характер співвідношення її складових.

Залежність між рівнем розвиненості і статусу керівника.

Спостерігається залежність між рівнем розвиненості професійної свідомості керівника (УС) та суб'єктивним оцінюванням статусу (посади) керівника:

- чим вищий розвиток УС, тим частіше керівники вбачають у керівництві екзистенційні цінності, тобто включення управлінської діяльності в один ряд з такими цінностями, як «праця», «творчість», «задоволення».

- Чим нижчий рівень розвиненості УС, тим більш меркантильним є ставлення до статусу керівника. Даний критерій має назву – «Екзистенційність цінностей керування» (табл.4.1.).

Таблиця 4.1.

Критеріальні ознаки рівня розвиненості УС у групах управлінців

Критерії розрізнення	Рівні розвиненості УС		
	УС1	УС2	УС3
Кількість підлеглих (x)	23,54	14,50	10,35
Задоволеність керівною посадою	74,3%	38,8%	27,8%
Посадова стабільність	65,7%	59,1%	22,2%
Широта досвіду	47,1%	17,8%	23,6%
Функціональна автономність	58,6%	37,0%	27,8%
Перспективна орієнтація	87,2%	80,4%	75%
Довготривалість планування	24,3%	16,0%	2,8%
Збалансованість моральних принципів	65,7%	43,1%	40,3%
Екзистенційність цінностей керування	72,9%	42,7%	38,9%

Таким чином, **критерії розподілу управлінців на групи (УС1, УС2, УС3) за рівнем розвиненості управлінської свідомості:**

1. Кількість підлеглих
2. Задоволеність керівною посадою
3. Посадова стабільність
4. Широта досвіду
5. Функціональна автономність
6. Перспективна орієнтація
7. Довготривалість планування
8. Збалансованість моральних принципів
9. Екзистенційність цінностей керування

Висновок.

Узагальнення отриманих даних дало змогу виявити такі тенденції. Рівень розвиненості управлінської свідомості пов'язаний з кількістю людей, які є в підпорядкуванні у керівника. З набуттям вищої посади в управлінців з'являється тенденція до зменшення потреби у кар'єрному зростанні. Підвищення рівня розвиненості УС пов'язане з підвищенням професійної стабільності управлінців. Зі зростанням якісних показників свідомості в управлінців зростає прагнення до максимальної функціональної автономності, зменшується бажання діяти як виконавці, слідуючи визначеному алгоритму дій. В залежності від рівня розвиненості УС виявляється чітка тенденція до зростання довготривалості планування діяльності. Спостерігається залежність між рівнем розвиненості УС та суб'єктивним оцінюванням статусу керівника: чим вищий розвиток УС, тим частіше керівники вбачають у керівництві екзистенційні цінності, чим нижчий розвиток, тим більш меркантильним є ставлення до статусу керівника.

2. Будова семантичного простору управлінської свідомості згідно з рівнями її розвиненості. Простота\складність уявлень про свій стан у групах УС1, УС2, УС3.

Факторна психосемантична структура управлінської свідомості передбачає застосування факторного аналізу, при якому необхідно виявити провідні фактори, за якими утворюється структура семантичного поля понять «Типовий керівник», «Ідеальний працівник», «Ідеальний керівник», «Поганий робітник», «Поганий керівник», «Людина, яка мені подобається», «Людина, яка мені не подобається», «Я сьогодні», «Я через п'ять років». Побудова семантичного простору управлінської свідомості передбачає урахування всіх показників тестів «Ситуації прийняття управлінських рішень» (СПУР), «Типовий керівник» і методики особистісних конструктів (модифікація Ю.О. Борисова та І.О. Кудрявцева). Нижче розглянемо кожен тест з прикладом отримання провідних факторів по одному з об'єктів за певним рівнем розвиненості УС. (У тесті «Типовий керівник» об'єктом є «Типовий керівник» у групі УС1, у тесті СПУР об'єктом є «Поганий керівник» у групі УС1.)

Тест «Типовий керівник»

Для скорочення розмірності простору вихідних показників (шкал) тесту «Типовий керівник» (пункт 3.2.) ми скористалися процедурою факторного аналізу. Факторний аналіз базується на перетвореннях кореляційної матриці і дозволяє не лише виявити латентні фактори, але й певною мірою інтерпретувати їх. Таким чином ми з 31-ї окремої характеристики (кожна з яких представлена окремою шкалою в тесті) на основі емпіричного матеріалу конструємо значно меншу кількість факторів і даємо йому назву, яка, на наш погляд, найкращим чином відображає його латентну сутність.

Приклад:

У групі УС1(Додаток Ж) було отримано 6 значущих факторів, які сумарно пояснюють 65,57 % дисперсії.

Перший, уніполярний фактор, який пояснює 23,34% дисперсії, складається з таких компонентів (у дужках зазначено вагу компонента): веселий (0,972), елітарний (0,954), сексуальний (0,922), активний (0,916), раціональний (0,889), перспективний (0,880), скромний (0,828), елегантний (0,755), новатор (0,704). З урахуванням спільної семантики провідний фактор отримав назву **Особистісна привабливість**.

Другий, біполярний, фактор пояснює 9,90% дисперсії. Позитивний полюс фактора представлено компонентами: щасливий (0,836), організований (0,834), дотепний (0,606), доброзичливий (0,574); негативний полюс – комунікабельний (-0,839). Фактор отримав назву **Успішність обережної людини**.

Третій фактор, що пояснює 9,790% дисперсії, виявився уніполярним. Його склад: загартований (0,908), мужній (0,879), простий (0,814), дотепний (0,715). Фактор названо **Стійкість досвіду**.

Червертий, біполярний фактор (9,022% поясненої дисперсії) складається з компонентів: принциповий (0,934), розумний (0,899), непитущий (0,808), які протиставлені компоненту мудрий (-0,578). На перший погляд, маємо дещо парадоксальну позицію «розумність без мудрувань», але очевидно йдеться про те, що управлінці групи УС1 протиставляють раціональну професійну поведінку поведінці мудрої, обережної людини. Фактор отримав назву **Принципова раціональність без поміркованості**.

П'ятий фактор пояснює 7,328 % дисперсії і складається з трьох компонентів: діловий (0,793), самовдоволений (0,784), розкутий (0,617), що означає **Свобода у справах (ділова свобода)**.

Шостий фактор (6,191 % поясненої дисперсії) виявився біполярним з компонентами: працелюбний (0,771), спортивний (0,583), мудрий (0,516), що протиставлені компоненту практичний (-0,601). Зважаючи на непрактичність працелюбності й енергійності, яка ще й протистоїть мудрості, вважаємо, що назва фактора – ***Надмірна енергійність***.

Таким чином, носії УС1 – високорозвиненої управлінської свідомості, демонструють семантичний простір поняття «типовий керівник», що описує його як людину особистісно привабливу, успішну, проте обережну, людину з досвідом, який загартовує; людину принципово раціональну, без поміркованості; людину свободну і надміру енергійну у діловій сфері.

Методика особистісних конструктів

(модифікація Ю.О. Борисова та І.О. Кудрявцева).

Піддавалися факторизації відповіді досліджуваних на питання методики особистісних конструктів (пункт 3.2.).

Аналіз отриманих оцінок здійснювався програмним забезпеченням SPSS 17 на основі кореляційного та факторного аналізу, що дозволило оцінити силу й спрямованість зв'язків між елементами, виявити найбільш важливі й суб'єктивно значущі параметри (глибинні конструкти), що лежать в основі конкретних оцінок і відносин. Даний аналіз вибудовує цілісну систему конструктів, що дозволяє сформуванати оцінки й ставлення досліджуваного до різних сфер реального світу й самого себе. Загально визнано, що значною перевагою вищезазначеного програмного забезпечення є наочність графічного зображення результатів обстеження, яка відбиває найбільш виражену кореляційну залежність різних конструктів. Сформована матриця спостережень – репертуарні грати – являє собою вихідну базу даних для різних методів статистичного аналізу.

Розділ 4. Психосемантичний зміст професійної свідомості керівника

Отже, даний аналіз був спрямований на встановлення семантичного навантаження зазначених понять («Ідеальний працівник», «Ідеальний керівник», «Поганий робітник», «Поганий керівник», «Людина, яка мені подобається», «Людина, яка мені не подобається», «Я сьогодні», «Я через п'ять років»), тобто тих особистісних смислів, що вкладаються у ці поняття досліджуваними. Такий аналіз є важливим для виявлення того, що саме вони становлять для досліджуваних, які аспекти цих категорій постають для них на першому плані, які відступають на другий. Нижче наводиться семантичне наповнення отриманих факторів оцінок об'єкта (**приклад** об'єкта «Поганий керівник» у Додатку 3) та їх інтерпретація. Інтерпретація факторів базувалася на пошуку змістового інваріанту, який об'єднує шкали, що отримали статистично значуще навантаження.

Приклад:

Факторна структура конструкту «**Поганий керівник**» у представників групи **УС1**. Була отримана структура із 6 факторів, які в сукупності пояснюють 92,27 % дисперсії. Провідний фактор пояснив 26,66% дисперсії, другий – 22,55 %, третій – 16,00%, четвертий – 13,98%, п'ятий 13,07 %, шостий – 7,73 % .

Фактор 1: орієнтований на перспективу, а не на швидкий результат (0,956); вважає, що ділова інформація належить фірмі, а не співробітникам (0,933); вважає за необхідне контролювати себе й на відпочинку (0,901); здатний до самопожертви (0,693); вважає за необхідне підлаштовуватися під керівника (0,651); прагне мати свою справу, бізнес (0,503). Негативний полюс фактора: думає про збільшення свого доходу (-0,907); схильний співпереживати, піклуватися про інших (-0,685); схильний скоріше працювати в команді, а не наодинці (-0,658); схильний багато працювати, не заощаджує сили й час (-0,447); вважає, що в роботі необхідна ініціатива (-0,431); здатний бути відданим людям (-0,418). Назва фактору – *Егоїстичне підлаштування*.

Фактор 2: не вважає за необхідне часто вдаватися до допомоги з боку інших (0,920); схильний багато працювати, не заощаджує сили й час (0,717); схильний скоріше працювати в команді, а не наодинці (0,584); думає про роботу не тільки в робочий час (0,516); ніколи не упустить шанс взяти своє (0,414). Протилежний полюс фактора: вважає розумним проявляти свої думки й почуття (-0,956); щедрий (-0,951); враховує думку оточення (-0,745); вважає, що керівник повинен триматися на рівні з підлеглими (-0,620); вважає, що внутрішні справи фірми є таємницею (-0,432). Назва фактору – ***Заощадливий волюнтарист.***

Фактор 3: має авторитет (0,903); ніколи не упустить шанс взяти своє (0,523); вважає, що в роботі необхідна ініціатива (0,515); прагне мати свою справу, бізнес (0,450). Протилежний полюс фактора: вважає неможливим використовувати фірму у своїх цілях (-0,933); вважає, що внутрішні справи фірми є таємницею (-0,666); не здатний зрадити під тиском обставин (-0,651); здатний до самопожертви (-0,571); здатний бути відданим людям (-0,558). Назва фактору – ***«Корисливість – совісність».***

Фактор 4: фірма для нього – спосіб життя, а не джерело доходу (0,975); вважає, що робота співробітника повинна контролюватися (0,818); здатний бути відданим людям (0,519); схильний співпереживати, піклуватися про інших (0,508); думає про роботу не тільки в робочий час (0,432); схильний багато працювати, не заощаджує сили й час (0,402). Противага цим компонентам: вважає, що в роботі необхідна ініціатива (-0,673); прагне мати свою справу, бізнес (-0,606); здатний до самопожертви (-0,424). Назва фактору – ***«Людяність – амбітність».***

Фактор 5: вважає, що успіх у житті приходить до людини по її заслугах (0,847); вважає за необхідне підлаштовуватися під керівника (0,638); думає про роботу не тільки в робочий час (0,431). Інший полюс:

Розділ 4. Психосемантичний зміст професійної свідомості керівника

вболіває за спільну справу, а не за власні інтереси (-0,969); ніколи не упустить шанс взяти своє (-0,665); вважає, що внутрішні справи фірми є таємницею (-0,458); схильний співпереживати, піклуватися про інших (-0,423). Назва фактору – «**Конформізм – турботливість**».

Фактор 6: думає про роботу не тільки в робочий час (0,423). Протилежність цьому: у важкій ситуації для фірми воліє не йти на іншу роботу (-0,990); охоче ділиться своїм досвідом, знаннями (-0,989); не здатний зрадити під тиском обставин (-0,526 здатний бути відданим людям (-0,490); вважає, що керівник повинен триматися на рівні з підлеглими (-0,409). Назва фактору – «**Потенційний зрадник**».

Простота\складність уявлень про свій стан в групах

УС1, УС2, УС3.

Показник складності кореляційної матриці.

Щоб кількісно оцінити і порівняти якість факторної картини, можна скористатися показником складності кореляційної матриці. Цей показник розраховується за формулою

$$c = \frac{2}{n(n-1)} \sum_{\substack{i,j=1 \\ i>j}}^n |r_{ij}| \quad c = \frac{2}{n(n-1)} \sum_{\substack{i,j=1 \\ i>j}}^n |r_{ij}|$$

c – показник складності кореляційної матриці,

де n – розмірність кореляційної матриці,

r_{ij} – коефіцієнт кореляції між показниками i та j .

Як можна бачити з формули, коефіцієнт складності фактично є усередненим значенням коефіцієнтів кореляції, що є в матриці. Тому за його величиною можна визначити сукупну складність кореляційної матриці вихідних даних і, таким чином, порівняти структуру зв'язків в різних групах за ступенями складності[4-6].

Одним із перших застосувань коефіцієнту складності кореляційної матриці можна вважати обґрунтування за його допомогою **поняття когнітивної простоти (складності)** у працях О.Г. Шмельова [8]. З літератури [7] відомі орієнтовні значення показника *С С* для груп студентів різних спеціальностей, які дозволяють уявити загальний контекст, в якому слід проводити інтерпретацію розрахунків. При цьому під простотою ми розуміємо той факт, що окремі конструктивні характеристики, з яких складається образ, не об'єднуються в більш складні конструкції, а залишаються самі по собі.

У таблиці 4.2. наведено результати розрахунку цього коефіцієнту складності для кожної з груп (УС1, УС2, УС3) та для кожного об'єкта, що отримував характеристику за методикою репертуарних грат.

Таблиця 4.2.

Коефіцієнти складності кореляційної матриці факторів управлінської свідомості.

Об'єкти \ Групи	УС1	УС2	УС3
Ідеальний працівник	0,192	0,138	0,192
Ідеальний керівник	0,414	0,195	0,167
Поганий робітник	0,317	0,311	0,307
Поганий керівник	0,331	0,297	0,298
Людина, яка мені подобається	0,191	0,203	0,262
Людина, яка мені не подобається	0,308	0,343	0,275
Я сьогодні	0,212	0,216	0,197
Я через п'ять років	0,173	0,151	0,224

Розділ 4. Психосемантичний зміст професійної свідомості керівника

У більшості випадків найскладніше уявлення про оцінювані об'єкти мають представники групи УС1. Другий ранг мають представники групи УС3, останнє місце посідають представники групи УС2.

Звертає на себе увагу той цікавий факт, що *«погані» характеристики сприймаються більш-менш однаково, у таблиці 4.2. вони виділені жирним* (з точки зору складності, а не конкретного наповнення), тобто, якщо «хороші» характеристики досліджуваних різних груп уявляють та ранжують по-різному, то щодо «поганих» вони у чомусь спільні.

Висновок.

Необхідно зазначити, що найбільш складно кваліфікують свій теперішній стан представники груп УС1 та УС2. Натомість у групи УС3 суттєво більш складне уявлення про своє майбутнє. Це можна пояснити тим, що у керівників на молодших управлінських посадах робота з розвитку їхніх професійних здібностей ще не завершена і їхня увага більш спрямована у майбутнє.

3. Графи кореляційних зв'язків семантичного простору для груп УС1, УС2, УС3

На завершення процедури побудови семантичного простору управлінської свідомості кореляційному аналізу піддавалися всі показники тестів *«Ситуації прийняття управлінських рішень»*, *«Типовий керівник»* і *методики особистісних конструктів (модифікація Ю.О. Борисова та І.О. Кудрявцева)*.

За результатами цього було побудовано кореляційні плеяди стосовно кожної групи УС, відібравши показники тільки значущих кореляцій зі значенням $\geq 0,5$

Група з високим рівнем розвиненості управлінської свідомості – УС1

На рис. 4.1. унаочнено кореляційні зв'язки факторів семантичного простору управлінської свідомості в групі УС1. На рис. 4.2. представлено кодування (фактично назви) 59 факторів. Кожен об'єкт має від 4-х до 7-и факторів й відзначається певним корьором. Таким чином можна інтерпретувати факторні структури об'єктів:

Факторна структура ідеального керівника у групі УС1 представлена зв'язками людини небезкорисливо відданої справі, підприємливої. Поганий керівник підлаштовується, роздвоюється між корисливістю і совістю, конформізмом і турботливістю, може бути потенційним зрадником. Ідеальний працівник є небезкорисливим кар'єристом, корпоративним співробітником, амбітним трудоголіком.

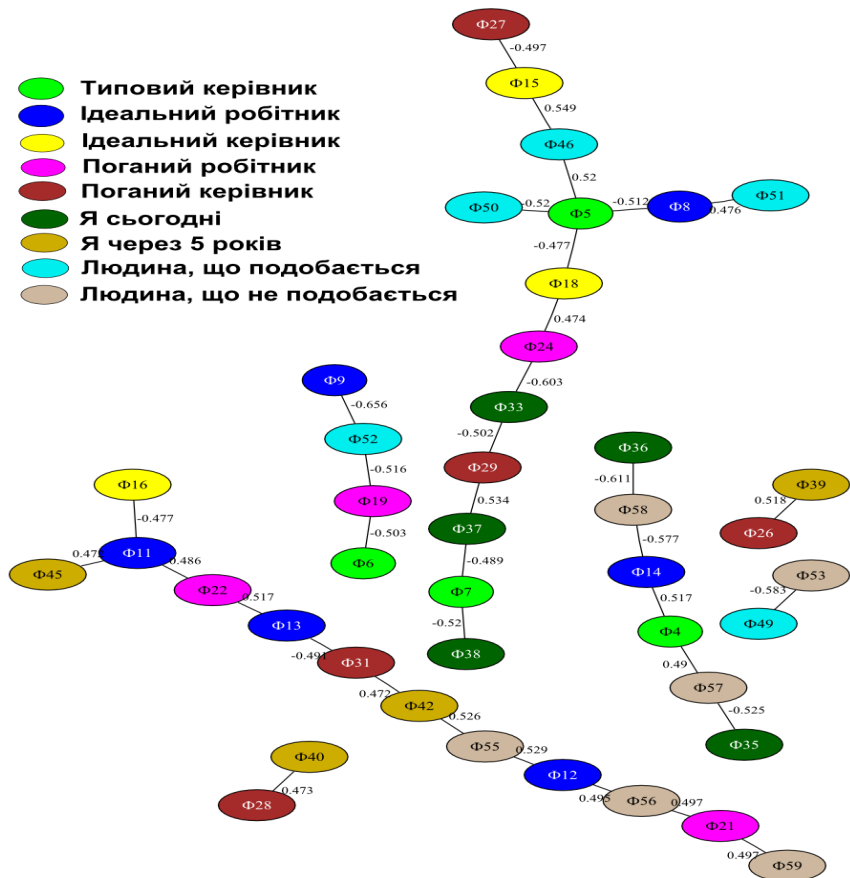


Рис.4.1. Граф кореляційних зв'язків для групи УС1

Якості поганого працівника такі як чужинець у компанії; приземлений трудяга, послужливий; зарозумілий. Вони є відданими справі, а не людям, трудоголіки.

У таблиці 4.3. представлено кодування факторів для групи УС1, наведених на рисунку 4.1.

Кодування показників для групи УС1

Тест “Ситуації прийняття рішень”	Загальна оцінка за тестом	Ф1
Тест “Типовий керівник”	Фактор 1 (Особистісна привабливість)	Ф2
	Фактор 2 (Успішність обережної людини)	Ф3
	Фактор 3 (Стійкість досвіду)	Ф4
	Фактор 4 (Принципова раціональність без поміркованості)	Ф5
	Фактор 5 (Свобода у справах)	Ф6
	Фактор 6 (Надмірна енергійність)	Ф7
Ідеальний працівник	Фактор 1 (Комплекс якостей ідеального працівника)	Ф8
	Фактор 2 (Раціоналізм)	Ф9
	Фактор 3 (Небезкорисливий кар’єризм)	Ф10
	Фактор 4 (Невибагливий)	Ф11
	Фактор 5 (Корпоративний співробітник)	Ф12
	Фактор 6 (Контрольований конформіст)	Ф13
	Фактор 7 (Амбітний трудоголік)	Ф14
Ідеальний керівник	Фактор 1 (Комплекс якостей ідеального керівника)	Ф15
	Фактор 2 (Небезкорислива відданість справі)	Ф16
	Фактор 3 (Відданість людям)	Ф17
	Фактор 4 (Бізнес-підприємливість)	Ф18
Поганий працівник	Фактор 1 (Ініціативність проти сірості)	Ф19
	Фактор 2 (Чужець у компанії)	Ф20
	Фактор 3 (Приземлений роботяга)	Ф21
	Фактор 4 (Кон’юктурний користолобець)	Ф22
	Фактор 5 (Послужливий)	Ф23
	Фактор 6 (Зарозумілість)	Ф24
	Фактор 7 (Зухвалість)	Ф25
Поганий керівник	Фактор 1 (Егоїстичне підлаштування)	Ф26
	Фактор 2 (Заощадливий волонтарист)	Ф27
	Фактор 3 (Корисливість – совісність)	Ф28
	Фактор 4 (Людяність – амбітність)	Ф29
	Фактор 5 (Конформізм – турботливість)	Ф30
	Фактор 6 (Потенційний зрадник)	Ф31

Розділ 4. Психосемантичний зміст професійної свідомості керівника

Продовження табл. 4.3.

Я сьогодні	Фактор 1 (Відданість справі, а не людям)	Ф32
	Фактор 2 (Бізнесмен-трудоголік)	Ф33
	Фактор 3 (Волонтарний індивідуаліст)	Ф34
	Фактор 4 (Раціоналіст)	Ф35
	Фактор 5 (Індивідуаліст)	Ф36
	Фактор 6 (Чесний)	Ф37
	Фактор 7 (Стратег)	Ф38
Я через 5 років	Фактор 1 (Відданість справі)	Ф39
	Фактор 2 (Чесність та відкритість)	Ф40
	Фактор 3 (Цілеспрямований контроль)	Ф41
	Фактор 4 (Відданість колективу)	Ф42
	Фактор 5 (Бізнесмен-трудоголік)	Ф43
	Фактор 6 (Корисливий кар'єрист)	Ф44
	Фактор 7 (Емотивний)	Ф45
Людина, яка мені подобається	Фактор 1 (Підлеглий)	Ф46
	Фактор 2 (Кар'єрист)	Ф47
	Фактор 3 (Амбіційність)	Ф48
	Фактор 4 (Командний гравець)	Ф49
	Фактор 5 (Відданий незалежно від авторитету)	Ф50
	Фактор 6 (Зручний у керуванні)	Ф51
	Фактор 7 (Амбітний і активний)	Ф52
Людина, яка мені не подобається	Фактор 1 (Нечесність)	Ф53
	Фактор 2 (Корисливість)	Ф54
	Фактор 3 (Кон'юнктурищик)	Ф55
	Фактор 4 (Егоцентричний трудоголік)	Ф56
	Фактор 5 (Безініціативність)	Ф57
	Фактор 6 (Незалежність)	Ф58
	Фактор 7 (Потенційний зрадник)	Ф59

Як свідчить граф, для семантичної структури керівників з високим рівнем розвиненості управлінської свідомості (УС1) притаманні переважно векторні зв'язки. Ця особливість задає довгі лінії графіка та окремі, більш або менш довгі, відрізки факторних

ланцюгів. Спостерігається лише по одній тріаді та тетраді. Це свідчить про досить просту архітектуру семантичного простору. Тріада навколо фактора «Невибагливий» утворена прямими кореляційними зв'язками з фактором «Кон'юктурний користолобець» й «Емотивність» та оберненим зв'язком – з фактором «Небезкорислива відданість справі». Тетрада навколо фактора «Принципова раціональність без поміркованості» утворена прямим зв'язком з фактором «Підлеглий» та оберненими – з факторами «Комплекс якостей ідеального працівника», «Бізнес-підприємливість» та «Відданість незалежно від авторитету».

Група з середнім рівнем розвиненості управлінської свідомості – УС2

У таблиці 4.4. представлено кодування показників для групи УС2. На рис. 4.2. унаочнено кореляційні зв'язки факторів (62 фактора) семантичного простору управлінської свідомості в групі УС2. Зв'язаність факторів можна інтерпритувати наступним чином:

Тут поряд з лініями та відрізками спостерігаються три тріади і один замкнений фрагмент. Тріаду навколо фактора «Старанний субкерівник» утворили зворотно залежні від нього «Неініціативна відданість», «Командний гравець» і «Розподіл відповідальності». У наступній тріаді фактор «Відданість колективу» позитивно корелює з «Раціоналіст», «Добропорядний підлеглий» та негативно з фактором «Простота і слабкість». Тріаду навколо фактора «Безініціативність, пасивний» утворили прямо залежні від нього фактори «Непоказна активність», «Командний гравець» та «Раціоналіст».

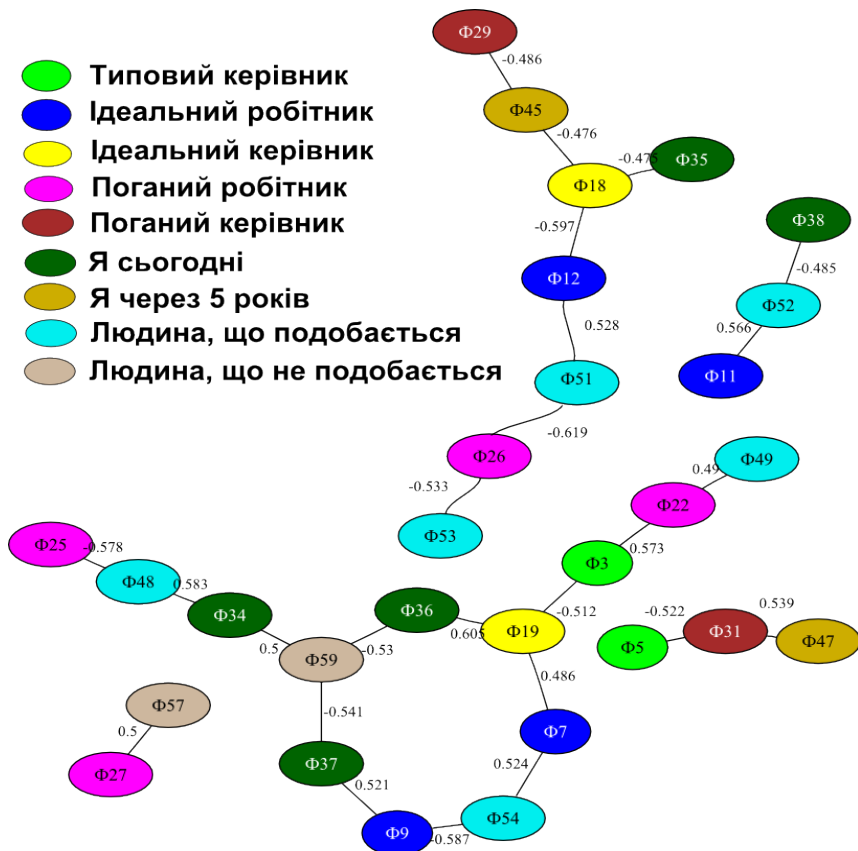


Рис.4.2. Граф кореляційних зв'язків для групи УС2

Через фактори «Відданий керівнику» та «Порядність і амбітність» дві останні тріади замикають семантичне коло від факторів «Відданість колективу» до «Безініціативність, пасивний».

Кодування показників для групи УС2

Назва методики	Назва показника	Код
Тест “Ситуації прийняття рішень”	Загальна оцінка за тестом	Ф1
Тест “Типовий керівник”	Фактор 1 (Успішність обережної людини)	Ф2
	Фактор 2 (Простота і слабкість)	Ф3
	Фактор 3 (Непоказна активність)	Ф4
	Фактор 4 (Розумна принциповість)	Ф5
	Фактор 5 (Поміrkований гедонізм)	Ф6
Ідеальний працівник	Фактор 1 (Добропорядний підлеглий)	Ф7
	Фактор 2 (Корпоративний співробітник)	Ф8
	Фактор 3 (Відданий керівнику)	Ф9
	Фактор 4 (Особиста відданість)	Ф10
	Фактор 5 (Ініціативна відданість)	Ф11
	Фактор 6 (Неініціативна відданість)	Ф12
	Фактор 7 (Командний трудовоголік)	Ф13
Ідеальний керівник	Фактор 1 (Чесність та відкритість)	Ф14
	Фактор 2 (Відповідальний лідер)	Ф15
	Фактор 3 (Розважливий корпоративний керівник)	Ф16
	Фактор 4 (Тактичний керівник)	Ф17
	Фактор 5 (Старанний субкерівник)	Ф18
	Фактор 6 (Відданість колективу)	Ф19
	Фактор 7 (Корисливий кар’єризм)	Ф20
Поганий працівник	Фактор 1 (Досвідчений і зухвалий)	Ф21
	Фактор 2 (Потенційний зрадник)	Ф22
	Фактор 3 (Послужливий)	Ф23
	Фактор 4 (Потенційний керівник)	Ф24
	Фактор 5 (Чужинець у компанії)	Ф25
	Фактор 7 (Незалежність та амбіції)	Ф27
Поганий керівник	Фактор 1 (Користолюбець)	Ф28
	Фактор 2 (Егоїстичний керівник)	Ф29
	Фактор 3 (Деспотичний керівник)	Ф30
	Фактор 4 (Скупий трудовоголік)	Ф31
	Фактор 5 (Егоїстична нещирість)	Ф32
	Фактор 6 (Безініціативність та пасивність)	Ф33

Розділ 4. Психосемантичний зміст професійної свідомості керівника

Я сьогодні	Фактор 1 (Бізнесмен-трудоголік)	Ф34
	Фактор 2 (Чесність та відкритість)	Ф35
	Фактор 3 (Командний гравець)	Ф36
	Фактор 4 (Раціоналіст)	Ф37
	Фактор 5 (Відповідальність)	Ф38
	Фактор 6 (Професіонал без кар'єризму)	Ф39
	Фактор 7 (Відданість справі)	Ф40
Я через 5 років	Фактор 1 (Відданість людям)	Ф41
	Фактор 2 (Активна відкритість)	Ф42
	Фактор 3 (Цілеспрямований контроль)	Ф43
	Фактор 4 (Бізнесмен-трудоголік)	Ф44
	Фактор 5 (Професіонал без кар'єризму)	Ф45
	Фактор 6 (Розподіл відповідальності)	Ф46
	Фактор 7 (Тактичний командний гравець)	Ф47
Людина, яка мені подобається	Фактор 1 (Корпоративний гравець)	Ф48
	Фактор 2 (Командний гравець)	Ф49
	Фактор 3 (Ініціатива та стратегія)	Ф50
	Фактор 4 (Соратник)	Ф51
	Фактор 5 (Відданість людям)	Ф52
	Фактор 6 (Відданість справі)	Ф53
	Фактор 7 (Порядність і амбітність)	Ф54
Людина, яка мені не подобається	Фактор 1 (Нечесність)	Ф55
	Фактор 2 (Корисливість)	Ф56
	Фактор 3 (Своєкорисливе підлабузництво)	Ф57
	Фактор 4 (Скупість)	Ф58
	Фактор 5 (Безініціативність, пасивний)	Ф59
	Фактор 6 (Прихований егоцентризм)	Ф60
	Фактор 7 (Потенційний зрадник)	Ф61

Факторна структура уявлень представників УС2 про ідеального керівника складається з того, що він чесний і відкритий лідер, розважливий керівник; тактик; корисливий кар'єрист. Поганий керівник користолюбець; деспотичний, скупий, егоїстичний і нещирий. Ідеальний працівник добропорядний підлеглий; командний трудоголік без особливої ініціативи. Поганий працівник для них

досвідчений і зухвалий; потенційний зрадник; незалежний та амбітний.

Група з низьким рівнем розвиненості управлінської свідомості – УСЗ

У таблиці 4.5. представлено кодування показників для групи УСЗ. На рис. 4.3. унаочнено кореляційні зв'язки факторів (59 факторів) семантичного простору управлінської свідомості в групі УСЗ. Спостерігаємо тут чотири тріади та одну тетраду, що свідчить про досить складну архітектуру семантичного простору.

Тріада навколо фактора «Демонстрація неділової активності» утворена позитивно корелюючими факторами «Потенційний зрадник», «Замкнутий індивідуаліст» та негативно корелюючим фактором «Відданість людям».

Тріада навколо фактора «Потенційний зрадник» позитивно корелює з «Демонстрація неділової активності» та негативно – з «Командний трудовоголік» і «Відповідальність». Фактор «Альтруїстичний колективіст» негативно пов'язаний з факторами «Простота і слабкість», «Привабливе новаторство», «Неініціативна відданість». Тріада навколо фактора «Потенційний зрадник» позитивно корелює з «Розподіл відповідальності» та «Індивідуалізм – колективізм» і негативно – з «Обережний і далекоглядний».

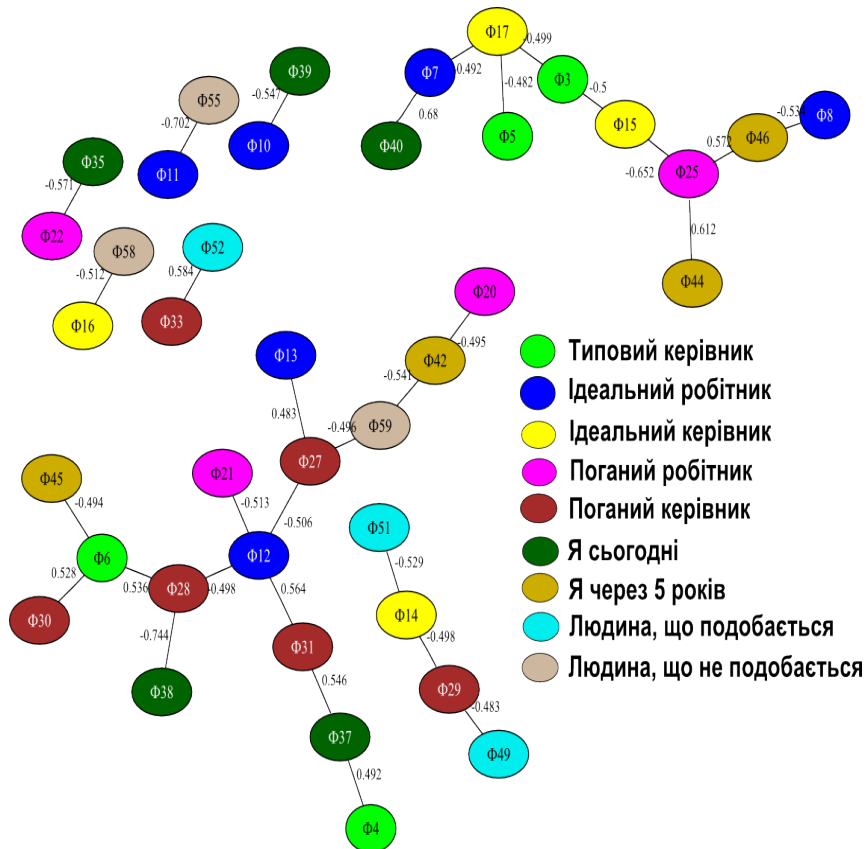


Рис.4.3. Граф кореляційних зв'язків для групи УС3.

Єдину тетраду навколо фактора «Командний трудовілік» утворили позитивно корелюючі фактори «Потенційний зрадник» і «Відповідальність» та негативно корелюючі з ним фактори «Безініціативна сірість» і «Корисливий авантюрист».

Кодування показників для групи УСЗ

Назва методики	Назва показника	Код
Тест “Ситуації прийняття рішень”	Загальна оцінка за тестом	Ф1
Тест “Типовий керівник”	Фактор 1 (Успішність обережної людини)	Ф2
	Фактор 2 (Простота і слабкість)	Ф3
	Фактор 3 (Принципова раціональність без поміркованості)	Ф4
	Фактор 4 (Привабливе новаторство)	Ф5
	Фактор 5 (Демонстрація неділової активності)	Ф6
Ідеальний працівник	Фактор 1 (Неініціативна відданість)	Ф7
	Фактор 2 (Корисливий кар’єризм)	Ф8
	Фактор 3 (Футуристичні амбіції)	Ф9
	Фактор 4 (Корпоративний співробітник)	Ф10
	Фактор 5 (Підпорядкована ініціативність)	Ф11
	Фактор 6 (Командний трудово́лік)	Ф12
Ідеальний керівник	Фактор 1 (Відкритість – індивідуалізм)	Ф14
	Фактор 2 (Обережний і далекоглядний)	Ф15
	Фактор 3 (Врівноважений інтроверт)	Ф16
	Фактор 4 (Альтруїстичний колективіст)	Ф17
	Фактор 5 (Колективіст)	Ф18
	Фактор 6 (Відкритість – корисливість.)	Ф19
Поганий працівник	Фактор 1 (Комплекс якостей поганого робітника)	Ф20
	Фактор 2 (Безініціативна сірість)	Ф21
	Фактор 3 (Зрадник)	Ф22
	Фактор 4 (Чужий в компанії)	Ф23
	Фактор 5 (Діловий авантюрист)	Ф24
	Фактор 6 (Потенційний інсайдер)	Ф25
	Фактор 7 (Незалежність)	Ф26

Розділ 4. Психосемантичний зміст професійної свідомості керівника

Поганий керівник	Фактор 1 (Корисливий авантюрист)	Ф27
	Фактор 2 (Потенційний зрадник)	Ф28
	Фактор 3 (Ірраціональний бізнесмен)	Ф29
	Фактор 4 (Замкнутий індивідуаліст)	Ф30
	Фактор 5 (Найманець, фрілансер)	Ф31
	Фактор 6 (Безініціативний контролер)	Ф32
	Фактор 7 (Сухий ділок)	Ф33
Я сьогодні	Фактор 1 (Бізнесмен-трудоголік)	Ф34
	Фактор 2 (Демократичний контроль)	Ф35
	Фактор 3 (Корпоративна відданість)	Ф36
	Фактор 4 (Раціоналіст)	Ф37
	Фактор 5 (Відповідальність)	Ф38
	Фактор 6 (Поміркована чесність)	Ф39
	Фактор 7 (Відданість справі, а не людям)	Ф40
Я через 5 років	Фактор 1 (Відданість справі, а не людям)	Ф41
	Фактор 2 (Бізнесмен-трудоголік)	Ф42
	Фактор 3 (Егоїстичний трудоголік)	Ф43
	Фактор 4 (Розподіл відповідальності)	Ф44
	Фактор 5 (Відданість людям)	Ф45
	Фактор 6 (Індивідуалізм – колективізм)	Ф46
Людина, яка мені подобається	Фактор 1 (Досвід)	Ф47
	Фактор 2 (Відданість)	Ф48
	Фактор 3 (Чесний трудівник)	Ф49
	Фактор 4 (Командний гравець)	Ф50
	Фактор 5 (Амбіційність)	Ф51
	Фактор 6 (Трудоголік)	Ф52
Людина, яка мені не подобається	Фактор 1 (Нечесність)	Ф53
	Фактор 2 (Корисливість)	Ф54
	Фактор 3 (Корисливе підлабузництво)	Ф55
	Фактор 4 (Егоцентризм)	Ф56
	Фактор 5 (Безініціативність, пасивність)	Ф57
	Фактор 6 (Незалежність)	Ф58
	Фактор 7 (Недбалий)	Ф59

Висновок до підрозділу 4.2.

Рівень розвиненості управлінської свідомості пов'язаний з кількістю людей, які є в підпорядкуванні у керівника, та з підвищенням його професійної стабільності. Чим вищий розвиток УС, тим частіше керівники вбачають у керівництві екзистенційні цінності, у них зростає прагнення до максимальної функціональної автономності, довготривалість планування діяльності, зменшується потреба у кар'єрному зростанні та бажання діяти як виконавець. Чим нижчий розвиток, тим більш меркантильним є ставлення до статусу керівника. Представники високого і середнього рівнів розвиненості управлінської свідомості мають переважно мотиви бажання влади і досягнення успіху, а низького рівня – страху влади та запобігання невдачам, надії на підтримку і страху знехтування. В управлінців всіх трьох рівнів розвиненості управлінської свідомості не спостерігається почуття власної підлеглих у виконанні професійних обов'язків, виражена установка на обов'язок і відчуття неминучих труднощів професії.

У професійній свідомості представників групи УС1 виразна орієнтація на гроші, вольовитість, вимогливість, очікування співпраці від колективу, високоінструментальне ставлення до інформації. Феномен управління осмислюється як явище ясне, активне і таке, що має (або задає) перспективу. Відчувається стенична позиція суб'єкта, самоповага і впевненість у собі. *«Типовий керівник»* для них особистісно приваблива, успішна, проте обережна людина з досвідом, який загартовує; раціональну, без поміркованості; вільна і надміру енергійна у діловій сфері. У представників групи УС2 семантика роботи виражається як свідомо необхідність з елементами неминучого, віри в диво, зневіри у звичайних цінностях та скептицизму. Негативні характеристики переважають над позитивними і нейтральними. *«Типового керівника»* вони описують як людину успішну, але обережну,

Розділ 4. Психосемантичний зміст професійної свідомості керівника

просту і водночас слабку, активну, але непоказну, розумно принципову і помірковано гедоністичну. У групи УС3 робота тісно пов'язана з труднощами, з вимушеною необхідністю, яка відбирає багато часу, та з семантикою бізнес-атрибутики. Поряд із семантикою активності має місце амбівалентність оцінок. «Типового керівника» бачуть як людину успішну, проте обережну, просту, слабку, принципово раціональну, притягальну у своєму новаторстві і схильну демонструвати неділову активність.

Факторна структура уявлень про ідеального керівника у групі УС1 така: це людина, небезкорисливо віддана справі і людям, підприємлива. Поганий керівник вміє егоїстично підлаштуватися, заощаджувати, волонтарист, роздвоєний між корисливістю і совістю, людяністю і амбітністю, конформізмом і турботливістю; потенційний зрадник. Уявлення про ідеального працівника: він раціоналіст; небезкорисливий кар'єрист; невибагливий; корпоративний співробітник; контрольований конформіст; амбітний трудоголік. Поганий працівник: ініціативність протиставлена сірості; чужинець у компанії; приземлений трудяга; кон'юнктурний користолобець; послужливий; зарозумілий. Себе теперішніх ці керівники бачать відданими справі, а не людям; трудоголіками, волонтарними індивідуалістами; раціоналістами.

Система уявлень представників УС2 про ідеального керівника: чесний і відкритий відповідальний лідер; розважливий корпоративний керівник; керівник-тактик; старанний субкерівник; корисливий кар'єрист. Поганий керівник користолобець; егоїстичний; деспотичний, скупий, трудоголік; егоїстичний і нещирий. Ідеальний працівник – це добропорядний підлеглий; корпоративний співробітник; відданий керівникові; командний трудоголік без особливої ініціативи. Поганий працівник для них досвідчений і зухвалий; потенційний зрадник;

послужливий; чужинець у компанії; незалежний та амбітний. Себе теперішніх ці керівники бачать трудоголіками; чесними і відкритими; командними гравцями; раціоналістами; відповідальними; відданими справі.

Система уявлень представників УСЗ про ідеального керівника: відкритість – індивідуалізм; обережний і далекоглядний; врівноважений інтроверт; альтруїстичний колективіст; колективист; відкритість – корисливість. Поганий керівник для них корисливий авантюрист; потенційний зрадник; ірраціональний, замкнутий індивідуаліст; найманець, фрілансер; безініціативний контролер і сухий ділок. Ідеальний працівник: неініціативна відданість; корисливий кар'єризм; футуристичні амбіції; корпоративний співробітник; підпорядкована ініціативність; командний трудоголік. Поганий працівник: комплекс якостей поганого працівника; безініціативна сірість; потенційний зрадник; чужинець в компанії; діловий авантюрист. Я сьогодні: бізнесмен-трудоголік демократичний контролер; корпоративна відданість раціоналіст; відповідальність; поміркована чесність; відданість справі, а не людям.

Найбільш складну структуру уявлень про оцінювані об'єкти мають представники групи УС1, другий ранг мають представники групи УС3, останнє місце посідають представники групи УС2.

Література до підрозділу 4.2.

1. Дробот О.В. Психосемантика управлінської свідомості керівника: Монографія / Ольга Вячеславівна Дробот. Одеса: ОНУ ім. І.І. Мечникова; Донецьк: ТОВ «Східний видавничий дім», 2014. – 372 с.
2. Клімчук В.О. Математичні методи у психології. Навчальний посібник для студентів психологічних спеціальностей. – К.: Освіта України. – 2009. – 288 с.

Розділ 4. Психосемантичний зміст професійної свідомості керівника

3. Наследов А.Д. Компьютерный анализ данных в психологии и социальных науках / Наследов А. Д. – СПб.: Питер, 2005. – 416 с.

4. Наследов А.Д. Математические методы психологического исследования. Анализ и интерпретация данных: учебное пособие. – 2-е изд., испр. и. доп. / А. Д. Наследов. – СПб.: Речь, 2006. – 392 с.

5. Руденко В.М., Руденко Н.М. Математичні методи в психології: підручник для студентів вмщих навчальних закладів \ В.М. Руденко, Н.М. Руденко. – К. : Академвидав, 2009. – 384 с. (Серія «Альма-матер»).

6. Сидоренко Е. В. Методы математической обработки в психологии / Е.В. Сидоренко. – СПб.: Речь, 2002. – 350 с. 232

7. Петренко В. Ф. Основы психосемантики / Петренко В. Ф. – 2-е изд., доп. – СПб. : Питер, 2005. – 480 с. : ил. – Библиогр. : с. 459–480.

8. Шмелёв А. Г. Введение в экспериментальную психосемантику: теоретико-методологические основания и психодиагностические возможности / Шмелёв А. Г. – М. : МГУ, 1983. – 158 с.

Контрольні питання до підрозділу 4.2.

Використовуючи надані літературні джерела дайте відповіді на контрольні питання до підрозділу 4.2.

1. Які критерії розподілу керівників на групи з різним рівнем розвиненості управлінської свідомості?

2. Поясніть залежність між рівнем розвиненості і статусу керівника.

3. Які досліджуються об'єкти-поняття у професійної свідомості керівника?

4. Які провідні фактори у кожного об'єкта в групах розвиненості професійної свідомості?

5. Що показує коефіцієнт складності ?

6. Що можна сказати про простоту\складність уявлень про свій стан в усіх групах розвиненості професійної свідомості?

7. Поняття когнітивної простоти\складності у психологічному дослідженні професійної свідомості керівника.

8. Показники яких тестів піддавалися кореляційному аналізу для побудови семантичного простору професійної (управлінської) свідомості керівника?

9. Як інтерпретувати факторні структури об'єктів-понять за допомогою графу кореляційних зв'язків?

10. Опишіть будь ласка факторну структура уявлень представників УС2 в семантичному просторі управлінської свідомості тієї ж групи.

11. Якості людини – «типовий керівник» у професійної свідомості керівників з різним рівнем розвиненості.

4.3. Модель професійної свідомості для соціальної групи керівників та її емпіричне наповнення.

Представимо модель професійної свідомості для конкретної професійної групи – групи «керівників», з досвідом практичної управлінської діяльності від 5-ті років на усіх рівнях управлінських посад, не власників підприємства, а його працівників, що здійснюють певні управлінські функції й займають керівні посади. Вони не є підприємцями й бізнесменами, це наймані управлінці.

Психосемантична модель змістової структури управлінської свідомості керівників конкретизовано відповідними семантичними елементами (рис.4.4.):



Рис. 4.4. Модель професійної свідомості для соціальної групи керівників

Таким чином, представляємо:

Семантичні одиниці, що наповнюють три рівня значень в управлінської діяльності – мотиваційний (Ядерна сфера), цільовий (Семантична сфера), ситуаційний (Перцептивна сфера):

Перший рівень. Нагадаємо, що мотиваційний шар системи значень функціонує на рівні діяльності (мотивація діяльності), набуваючи поняттєвих форм – синкретів.

В емпіричному дослідженні професійної свідомості керівника було отримано такі семантичні одиниці **мотиваційного рівня** системи значень.

УС1: досягнення успіху; бажання влади; прагнення особистої свободи; небезкорислива відданість справі, а не людям.

УС2: сподівання на підтримку; раціональність; відповідальність; відданість справі.

УСЗ: *острах знехтування; острах влади; запобігання невдачам; відкритість – індивідуалізм; амбівалентність; відданість справі, а не людям.*

В управлінській свідомості синкрети презентовані у вигляді вихідних систем оцінювання «небезпечний-безпечний»; «привабливий-непривабливий»; у вигляді перцептивної обробки матеріалу сприйняття; у вигляді предметних гіпотез.

Згідно з матеріалами досліджень Є.Ю. Артем'євої, Ю.К. Стрелкова, В.П. Серкіна [1; 3; 4] первинна переробка чуттєвих образів свідомості відбувається в такій послідовності:

- 1) оцінка «небезпечний-безпечний»;
- 2) оцінка «привабливий-непривабливий»;
- 3) перцептивна обробка;
- 4) предметна гіпотеза.

Професійна свідомість керівників балансує між функцією збереження цілісності (організації, колективу, бізнесу), спокою та сталості світу професії і функцією його зміни (розвитку, конкуренції, життєвих циклів організації). Таким чином – рівень професійної діяльності у свідомості управлінців найбільш детермінує першу та четверту стадії обробки чуттєвих образів свідомості. Генезис й привласнення, генерація смислів зумовлені діяльністю суб'єкта управління, адже в konceпції суб'єктивного досвіду – рівню діяльності керівника відповідає певна скупченість особистісних смислів.

Глибинні, особистісні смисли професійної діяльності на посаді, зафіксовані у свідомості досліджуваних в ході емпіричного дослідження, такі:

- УС1: *гроші, заробітна плата, кар'єра;*
УС2: *усвідомлена необхідність, доля, добро;*
УС3: *труд, обов'язок, час, важкість.*

Провідна функція синкретів – реалізація прогностичної функції образу світу.

Наочно підсумуємо сказане у вигляді слайд-малюнка 1:

<p>Мотиваційний рівень системи значень ядерного шару структури досвіду УС:</p>
<p>Мотиви управлінської діяльності</p> <p>УС1: досягнення успіху; бажання влади; прагнення особистої свободи; небезкорислива відданість справі, а не людям.</p> <p>УС2: сподівання на підтримку; раціональність; відповідальність; відданість справі.</p> <p>УС3: острах знехтування; запобігання невдачам; відкритість – індивідуалізм; амбівалентність; відданість справі, а не людям.</p> <p>Глибинні, особистісні смисли управлінської діяльності</p> <p>УС1: гроші, заробітна плата, кар'єра;</p> <p>УС2: усвідомлена необхідність, доля, добро;</p> <p>УС3: труд, обов'язок, час, важкість.</p> <p>Провідна функція синкретів – реалізація прогностичної функції образу світу.</p> <p>Мало рефлексується суб'єктом управління ситу своєї ядерної локалізації</p> <p>Синкрети презентовані у вигляді систем оцінювання «небезпечний-безпечний» та предметних гіпотез.</p>

Другий рівень системи значень в моделі управлінської свідомості – цільовий рівень, який функціонально обслуговує рівень дій в процесі діяльності.

Саме в дії, у професійній діяльності будується і перебудовується образ світу професії управління.

Згідно з отриманими даними, другий рівень системи значень в УС втілюється у значеннєвій формі **комплексів**, основна функція яких – управлінське цілепокладання, практичний контакт з підлеглими, колегами і керівниками.

Управлінська діяльність реалізується за допомогою таких **дій**: *схилити, вести, переконувати, умовляти, регулювати, організовувати, керувати, наглядати; підпорядковувати, правити, диктувати умови, судити; встановлювати закони, вводити норми, складати правила поведінки, приймати рішення; забороняти, обмежувати, протидіяти, відмовляти, карати, позбавляти волі; зачаровувати, підкоряти, змушувати прислухатися до себе.*

У сфері цілепокладання управлінської свідомості керівників зафіксовано такі **цілі**.

УС1: довготривале планування діяльності; користь від кар'єрного зростання; відданість справі й колективу; чесність і відкритість; цілеспрямований контроль; підвищення працездатності; емотивність.

УС2: корисливий кар'єризм; відданість людям; активна відкритість. цілеспрямований контроль; підвищення працездатності. професіоналізація без кар'єризму; поділ відповідальності; тактична командна гра.

УС3: короткотривалість планування діяльності; відданість справі, а не людям; підвищення працездатності; егоїстичний трудовоголізм; поділ відповідальності; індивідуалізм – колективізм.

На рівні структури досвіду суб'єктивна семантика керівника оперує смислами як вираженням ставлення суб'єкта до об'єктів перцептивного світу.

В керівній діяльності такі смисли постають у форм смислів-цінностей (аксіопсихіка керівника), які були виявлені нами в емпіричному дослідженні:

Розділ 4. Психосемантичний зміст професійної свідомості керівника

УС1: *гроші; підприємливість; волюнтарний індивідуалізм; екзистенційні цінності керування; особиста незалежність; ризик; раціональність без поміркованості; інформація як інструмент;*

УС2: *усвідомлена необхідність з елементами неминучого; чесне і відповідальне лідерство; скепсис; обережність; розумна принциповість; поміркована гедоністичність;*

УС3: *обережність; меркантилізм; новаторство; далекоглядність; корпоративна відданість; раціоналізм; поміркована чесність.*

Становлення свідомості на підрівнях програми професійних дій забезпечує утворення стійкої системи уявлень – образу процесу праці.

Наглядно підсумуємо у вигляді слайд-малюнка 2:

Цільовий рівень системи значень семантичного шару структури суб'єктивного досвіду
цілі в управлінській свідомості:
УС1: довготривале планування діяльності; користь від кар'єрного зростання; відданість справі й колективу; відкритість; цілеспрямований контроль.
УС2: середньотривале планування, корисливий кар'єризм; відданість людям; відкритість; цілеспрямований контроль; поділ відповідальності.
УС3: короткотривалість планування діяльності; відданість справі, а не людям; егоїстичний трудоголізм; поділ відповідальності.
сенси-цінності управління:
УС1: <i>гроші; підприємливість; індивідуалізм; ризик; раціональність; інформація.</i>
УС2: <i>відповідальне лідерство; скепсис; обережність; розумна принциповість.</i>
УС3: <i>обережність; новаторство; корпоративна відданість; поміркована чесність</i>
Рефлексія управління відбувається як зіставлення мети і результату дій
Провідна функція комплексів: цілепокладання, коригування системи значень

Третій рівень площини систем значень в моделі управлінської свідомості – управлінська діяльність – реалізується за допомогою перцептивних, мнемічних, комунікативних, предметно-перетворювальних, дослідницьких, контрольних та оцінних операцій.

Цей, ситуаційний, шар системи значень працює в формі **понять**, які обслуговують діяльнісний **рівень операцій**.

У нашому дослідженні було виявлено такі **операціональні поняття** управлінської свідомості:

УС1: *функціональна автономність; співпраця з колективом; вольовитість; вимогливість; стенічна позиція в рішеннях; трудоголізм; надмірна енергійність у діловій сфері;*

УС2: *непоказна активність; трудоголізм; керівник-тактик; розважливий корпоративний керівник; старанний субкерівник;*

УС3: *функціональна залежність; обов'язковість; альтруїстичний колективізм; демонстрація неділової активності; врівноважена інтровертованість; демократичний контролер.*

Наочно представимо вищезазанчене у вигляді слайд-малюнка 3:

**Операційний рівень системи значень перцептивного
поверхневого шару структури суб'єктивного досвіду**

Операціональні поняття управлінської свідомості:

УС1: функціональна автономність; співпраця з колективом; вимогливість; стенична позиція в рішеннях; трудоголізм; висока енергійність.

УС2: непоказна активність; трудоголізм; тактика; корпоративна розважливність; старанний субкерівник.

УС3: функціональна залежність; обов'язковність; альтруїстичний колективізм; неділова активність; врівноваженість; демократичний контроль.

Передсмисли, що перетворюють образи в уявлення і перцептивні ознаки.

УС1: ясність; активність; перспектива; трудність; привабливість.

УС2: віра і зневіра; проста; слабкість; тактика; старанність; корисливість.

УС3: бізнес-атрибут; трудність; простота; слабкість.

Рефлексія управління виражається у знаковій системі оцінних суджень.

Провідна функція понять: регуляторно-корегувальна

Констатовані **передсмисли** управлінської свідомості як феномени, що перетворюють образи в уявлення та системи перцептивних ознак:

УС1: ясність; активність; перспектива; трудність; привабливість;

УС2: віра і зневіра; проста; слабкість; тактика; старанність; корисливість;

УС3: бізнес-атрибутика; трудність; простота; слабкість
(слайд-малюнок 3).

Таким чином, репрезентативність концептуальної психосемантичної моделі управлінської свідомості керівника доведено логічною непротиворічністю відповідних семантичних одиниць, отриманих в ході емпіричного дослідження.

Висновок до підрозділу 4.3.

Таким чином, було верифіковано модель змістової структури управлінської свідомості керівника відповідними семантичними елементами, отриманими в емпіричному дослідженні, чим підтверджено її репрезентативність [2]. На кожному рівні розвиненості визначено смисли, що належать управлінській свідомості: особистісні смисли, смисли-цінності, передсмисли; визначено значеннєві рівні розвиненості УС у вигляді сінкретів, комплексів й понять; представлено рівні управлінської діяльності: мотиваційний, цільовий та операційний, які зв'язані з рівнем особистісного досвіду у професійній управлінській діяльності – ядерним, семантичним та перцептивним.

Література до підрозділу 4.3.

1. Артемьева Е.Ю. Описание структур субъективного опыта: контекст и задачи / Артемьева Е.Ю., Стрелков Ю.К., Серкин В.П. // Мышление. Общение. Опыт. Межвузовский тематический сборник. – Ярославль: ЯрГУ, 1983. – С. 99 – 108.

2. Дробот О.В. Психосемантика управлінської свідомості керівника: Монографія / Ольга Вячеславівна Дробот. Одеса: ОНУ ім. І.І. Мечникова; Донецьк: ТОВ «Східний видавничий дім», 2014. – 372 с.

3. Серкин В.П. Категории «образ мира» и «образ жизни» // Ученые записки кафедры психологии СМУ. – Вып. 3. – Магадан: Кордис, 2003. – С. 10 – 125.

4. Серкин В. П. О возможностях метода семантических универсалий Е. Ю. Артемьевой / В. П. Серкин // Вестник МГУ. – Сер. 14. – Психология. – 2000. – № 2. – С. 74–79.

Контрольні питання до підрозділу 4.3.

Використовуючи літературні джерела дайте відповіді на контрольні питання до підрозділу 4.3.

1. Чому модель професійної свідомості керівників можна було б назвати «психосемантична модель»?

2. З яких сфер й рівнів складана модель професійної свідомості для соціальної групи керівників?

3. На яких рівнях діяльності моделі професійної свідомості керівника знаходяться синкрети, комплекси, поняття?

4. Проаналізуйте семантичні одиниці мотиваційного рівня системи значень в трьох групах розвиненості професійної свідомості.

5. Назвіть глибинні особистісні смисли професійної діяльності у свідомості керівників ядерної сфери моделі професійної свідомості, на Вашу думку вони постійно змінюються чи ні?

6. Основна функція комплексів й понять в професійної свідомості керівників.

7. За допомогою яких дій реалізується управлінська діяльність у свідомості керівників?

8. Чим відрізняються цілі управлінської діяльності за трьома рівнями розвиненості професійної (управлінської) свідомості.?

9. Смисли – цінності керівника цільового рівня діяльності, рівня дій у семантичній сфері моделі професійної свідомості керівника.

10. Передсмисли керівника діяльнісного рівня, рівня операцій у перцептивній сфері моделі.

11. Операціональні поняття професійної свідомості керівника перцептивної сфери структури суб'єктивного досвіду керівника.

12. Як працює модель професійної свідомості?

Розділ 5. Методичні матеріали

5.1. Методика «Ситуації прийняття управлінських рішень» (СПУР) для визначення рівня розвиненості управлінської свідомості.

Питання:

- 1. Теоретичне обґрунтування, методика СПУР.*
- 2. Обладнання для методики дослідження рівня розвиненості управлінської свідомості «Ситуації прийняття управлінських рішень».*
- 3. Обробка результатів.*
- 4. Тестові завдання, словник термінів*

Вступ. Методика дослідження рівнів розвиненості управлінської свідомості «Ситуації прийняття управлінських рішень» (СПУР) була створена з огляду на відсутність прямих методів дослідження професійної управлінської свідомості (УС) у керівників.

Методика визначає професійні можливості досліджуваного як керівника і дозволяє надати рекомендації випробуваним стосовно займання певної посади, пов'язаної з конкретним рівнем управління. За результатами даної методики можна рекомендувати респондентам різні посади в організаціях за трьома управлінськими рівнями (інституційним, адміністративним та технічним) у менеджменті. Методика «Ситуації прийняття управлінських рішень» піддавалася нормалізації, була стандартизована і пройшла перевірку на надійність і валідність.

1. Теоретичне обґрунтування, методики.

Теоретико-методологічну основу бачення відносин людини і світу було закладено у працях С.Л. Рубінштейна [14] і О.М. Леонтьєва

[8]. Сутність цих відносин полягає в первинності безпосередньої, здійснюваної в реальному часі й просторі взаємодії світу і людини.

Розглядаючи взаємодію професіонала зі світом професії, не можемо не погодитись з думкою видатного філософа сучасності М.К. Мамардашвілі: «Людина створюється. Безперервно, знову і знову створюється. Створюється в історії, за участю її самої, її індивідуальних зусиль ...» [10, с. 58-59]. Так у процесі керування людьми і ресурсами «створюється» керівник, оскільки оперування смислами дій, за Л.С. Виготським, завжди являє собою вольовий вибір, рішення, боротьбу мотивів [3, с.293]. «Бути особистістю – означає здійснювати вибори, що виникли в силу внутрішньої необхідності, сміти оцінити наслідки прийнятого рішення і тримати за них відповідь перед собою і суспільством, в якому живеш, – зазначає О.Г. Асмолов [1, с. 519]».

Г.В. Ложкін з колегами розглядає психологію прийняття рішень з опорою на модель «економічної людини» та вивчення імовірнісної економічної поведінки, зважаючи на аксіому транзитивності, аксіому заміщення. Зазначається, зокрема, що вибір максимально вигідного рішення для організації малоімовірний, оскільки прийняття рішення відбувається в умовах недостатності або обмеженості інформації [9, с. 101]. Прийняття менеджерами ефективних управлінських рішень розглядається в контексті інформаційно-сислового, діагностичного та корекційно-розвивального компонентів технології роботи організаційних психологів у працях Л.М. Карамушки [6 – 7].

В організаційній психології вважається загальноновизнаним, що функція прийняття рішення керівником можлива завдяки поліморфізму процесів професійного вибору у даній сфері, що припускає безліч типів і форм реалізації процесів прийняття управлінських рішень [12]. У соціальній психології «...процесуальну функцію керівника іноді називають функцією прийняття рішень»

і вбачають що «...реальне виконання кожним керівником своїх обов'язків у конкретній ситуації з урахуванням власних здібностей та індивідуальних особливостей...» буде різним [4, с. 231-232]. Поняття «управлінське рішення» носить збірний характер, вбираючи в себе весь комплекс нормативних рішень керівника, пов'язаний з його посадовим статусом [4].

Види рішень за певними критеріями.

1. За функціональним критерієм управлінські рішення бувають: цільові, прогностичні, планові, мотивуючі, контрольні, організаційні, корекційні, виробничо-технологічні.

2. За критерієм вихідної невизначеності ситуації, згідно з яким управлінські рішення поділяються:

– на *структуровані і неструктуровані*. Згідно з цим критерієм вони розрізняються за трьома основними ознаками: ситуації, в яких суб'єкт має в своєму розпорядженні необхідну для вирішення інформацією; ситуації, набір альтернатив виходу з яких відомий заздалегідь (апріорно); ситуації, щодо яких відома система наслідків для кожної альтернативи.

– на *детерміновані й імовірнісні*. Детерміновані управлінські рішення мають місце в структурованих ситуаціях, типово використовуються при підготовці нормативних процедур, з мотивацією максимально усунути елементи ризику з управлінського процесу. Імовірнісні управлінські рішення характеризуються використанням ненормованих процедур вироблення, інтуїтивних засобів, допускають ризик як необхідний параметр рішення [12].

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

4. Четвертий критерій – ознака інноваційності управлінського рішення – лежить в основі ще однієї класифікації його видів: *рутинні, селективні, адаптаційні та інноваційні*.

5. П'ятий критерій – за ознакою змісту, виділяють *забороняючі, дозволяючі та конструктивні* рішення.

6. Шостий – за критерієм оцінки ефективності рішення, що базується на таких його характеристиках: *подолання проблемної ситуації, реалізованість (здійсненість), регламентованість* рішення, *поєднання жорсткості і гнучкості* та ін.

В нашому випадку при дослідженні професійної свідомості керівників ми користувалися наступною класифікацією в прийнятті управлінського рішення. При складанні стимульного матеріалу до методики «Ситуації прийняття управлінських рішень» було використано середовищний підхід суб'єктно-діяльній парадигми в психології. Цей підхід зводиться до наступного: управлінські рішення приймаються за різних обставин, у різноманітних за станом визначеності ситуаціях, що обумовлені присутністю ризиків.

Отже, ці обставини класифікують як умови, що склалися під час прийняття управлінського рішення у конкретній ситуації [2, 13]:

1. ситуації *малої невизначеності* – визначеності. Такого роду рішення приймаються в умовах, за яких керівник знає результат кожного з альтернативних варіантів вибору. У більшості випадків ці рішення приймаються щодо техніко-технологічних, фінансових та економічних проблем і дуже рідко – щодо соціально-економічних, соціально-психологічних і політичних.

2. ситуації *середньої невизначеності* – ризиків. Дорішень, прийнятих керівником в умовах ризику відносять такі, результати яких точно не є визначеними, але ймовірність, як ступінь можливості здійснення даної події, кожного результату альтернативного рішення відома.

3. ситуації великої невизначеності – високого ризику і невизначеності. У цьому випадку керівник не може оцінити ймовірність можливих результатів. Те, що потребує прорахування, має настільки нові й складні фактори, про які неможливо отримати достатньо релевантної інформації і тому передбачити усі наслідки рішень. Велика невизначеність ситуації існує «... для деяких рішень, які доводиться приймати у швидко змінюваних обставинах. Найвищий потенціал невизначеності характерний для соціокультурного, політичного і наукомісткого середовища».

Вчений А.Г. Охріменко теж типологізує ситуації прийняття рішень за критерієм визначеності: ситуації *слабкої* невизначеності; *помірної* невизначеності; *помірно високої* невизначеності; *високої* невизначеності [11, с. 92].

Таким чином, у створеній нами методиці дослідження рівня розвитку управлінської свідомості – «Ситуації прийняття управлінських рішень», ми спираємося на **три типи професійних ситуацій**, які можуть виникати в діяльності керівників:

1. Ситуації слабкої невизначеності як найбільш вдалі для керівництва організацією і є найменш ризиковані. Управлінець точно розраховує і знає результат кожного з альтернативних варіантів вибору.

2. Ситуації помірної невизначеності, які характеризуються високим ступенем ризику в процесі прийняття рішень, у яких можлива зміна характеру взаємодії з факторами зовнішнього середовища. Результати рішень точно не є визначеними, але ймовірність кожного результату альтернативного рішення відома.

3. Ситуації високої невизначеності, які становлять найбільшу складність для прийняття управлінських рішень, вони найбільш ризикові, передбачити усі наслідки рішень неможливо.

Згідно із зазначеними типами на кожний з них було зроблено дванадцять відповідних управлінських ситуацій, а також інструкції досліднику та досліджуваним.

2. Обладнання для методики дослідження рівня розвиненості управлінської свідомості «Ситуації прийняття управлінських рішень»

Процедура дослідження.

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

Інструкція для досліджуваних.

«Вам роздано на окремих аркушах паперу дванадцять різних типових прикладів ділових ситуацій, які так чи інакше можуть виникнути в кожного керівника протягом його професійної діяльності.

Ви повинні запропонувати одне, а краще декілька рішень для вирішення даних типових проблем. Можливо, у Вас не буде жодного варіанту рішення.

Будь ласка, опишіть та обґрунтуйте ті відповіді, які Вам уявляються найбільш правильними. До якого варіанту вирішення Ви схилиєтесь як до найбільш правильного? Зафіксуйте Ваші відповіді на зворотному боці аркуша з описом даної ситуації».

Стимульний матеріал для досліджуваних

Ситуації прийняття управлінських рішень

Ситуація 1. Підприємство знаходиться у великому місті, працює стабільно. Останні шість місяців знизило свої показники з отримання прибутку. Щоб поправити справи, було прийнято рішення стосовно часу доставки клієнту продукції. Доставку зробили цілодобовою. Виникла необхідність у ще одному водіїві. Оплату праці виставили від трьох з половиною до чотирьох з половиною тисяч гривень. Керівнику підприємства необхідно обрати з трьох кандидатів на місце водія одного. Перший претендент живе в цьому ж місті, йому 25 років, він щойно одружився, водійський стаж чотири роки, має вищу освіту, але за фахом економіста працювати не хоче. Другий проживає в місті-супутнику, йому сорок років, одружений, має трьох дітей, водійський стаж десять років, був водієм на складі, начальником охорони на заводі. Третій кандидат живе в невеликому провінційному місті і цілеспрямовано шукає роботу, щоб переїхати, з причини довгої невиплати зарплати на старому місці. Розлучений, має сина, хоче почати нове життя, йому тридцять років, колишній прапорщик, водійський стаж п'ять років. Запропонуйте кілька варіантів вирішення цієї ситуації як керівник підприємства. Яке з них, на Вашу думку, є найбільш правильним? Обґрунтуйте, чому

Ситуація 2. Керівник підприємства повинен прийняти рішення з приводу фінансової можливості вироблення нового продукту. Колеги-керівники пропонують укласти угоду з банком «Квітка» на один рік про те, що 200000 дол. депозит підприємства «Сонечко» в цьому банку буде збільшувати щомісяця рахунок підприємства на 1000 доларів. Всі витрати на виробництво нового продукту можна точно визначити, оскільки вартість матеріалів і робочої сили вже відомі. Вони становлять 950 доларів на місяць. Основне виробництво працює з постійним прибутком і має на рахунках всі необхідні гроші для підтримки основного продукту. Дослідження ринку показали велику необхідність нового виду продукту

його конкурентоспроможність. Які будуть варіанти рішень? Зробіть опис своїх рішень і виділіть найкраще.

Ситуація 3. Українська компанія «Лелека» спеціалізується на побудові телекомунікаційних мереж в Україні. Для цього необхідна апаратура трьох іноземних компаній-виробників: китайської, голландської і російської. Компанія «Лелека» отримала умови дистрибуції тільки по китайській апаратурі зв'язку і почала готувати документи по дуже дорогій сертифікації китайського обладнання на українському ринку. Також ведуться успішні переговори з голландськими і російськими виробниками про закупівлю комплектуючих елементів системи для побудови мережі. Вони готові надати дистрибуцію тільки після приїзду фахівців до них на навчання, за рахунок «Лелеки». Президент компанії «Лелека» випадково дізнається від свого конкурента - директора підприємства «Північ», що інший департамент тієї ж китайської компанії паралельно веде з ним переговори з дистрибуції. Як виявилось, за український ринок ведуть боротьбу два департаменти у китайців - маркетингу та збуту. Конкуренція між департаментами по входженню на український ринок підтримується їх керівництвом. Відносини між директором підприємства «Північ» та президентом компанії «Лелека» дуже конфліктні. «Північ» раніше був відділом «Лелеки» і відокремився з великим фінансовим скандалом. Також став відомий той факт, що в Китаї повинні найближчим часом ввести нове законодавство про підприємницьку діяльність та ведення бізнесу. На сьогоднішній день для компанії «Лелека» необхідність сертифікації загрозливо актуальна. Вже знайдений український замовник мереж і йому виділені кошти, які заносяться в план роботи на два роки вперед. Прибуток може покрити всі борги компанії «Лелека», витрати на сертифікацію, інші витрати, і компанія може значно збагатитися для майбутнього розвитку і розширення бізнесу. Яким має бути рішення

президента компанії «Лелека» по сертифікації китайського обладнання? Запропонуйте Ваші варіанти. Який з них виберете Ви і чому?

Ситуація 4. Керівник, який відповідає за дорожнє будівництво нової розв'язки мосту через річку у великому місті, прийшов до висновку, що він не вкладається в терміни здачі об'єкта. Ще один міст, який знаходиться в цьому ж районі, несподівано був повністю закритий для руху машин у зв'язку з аварійним станом і весь автомобільний рух пішов через міст, там, де йде будівництво розв'язки. У зв'язку з виниклими заторами машин роботи з будівництва пішли удвічі повільніше. Мерія міста, зацікавлена в швидкій здачі нової розв'язки, виділила додаткові кошти, яких вистачить для споруди додаткової дороги – тимчасової переправи поруч з мостом. Цих грошей вистачає для оплати «понаднормових» і нічної праці робітників, а так само на всі додаткові матеріальні та енергозатрати по створенню умов цілодобового будівництва. Погода стоїть дуже нестабільна, весняна. МНС прогнозує бурхливий паводок. Запропонуйте кілька варіантів вирішення цієї ситуації. Яке з них, на Вашу думку, є найбільш правильним? Обґрунтуйте, чому.

Ситуація 5. Ректор університету і одночасно його співвласник, розуміючи, що в найближчі три роки повного набору студентів не буде, змушений піти на скорочення, в тому числі й викладацького складу. Професорсько-викладацький склад налічує 100 докторів наук, 235 кандидатів наук та 650 старших викладачів, викладачів та асистентів. Обслуговуючий персонал і всі адміністративні відділи укомплектовані в кількості 80 чоловік. Обслуговуючий персонал отримує зарплату в середньому як викладач, а в адміністративних відділах в середньому як кандидат наук. Доктори і кандидати наук, що займають адміністративну посаду, отримують в два рази більше, ніж вони отримували б, не маючи її. Які будуть варіанти рішення по збереженню університету в робочому

стані? Врахуйте, що за прогнозом трьох серйозних соціологічних компаній через п'ять-шість років демографічна ситуація в країні відновиться. Кого в першу чергу доведеться скоротити? Запропонуйте кілька варіантів вирішення цієї ситуації як керуючий університетом. Яке з них, на Вашу думку, є найбільш правильним? Обґрунтуйте, чому.

Ситуація 6. Літовська компанія з організації театральних гастролей за кордоном «Культура і світ» веде переговори про поїздку за кордон. Передбачається від літнього сезону отримати непоганий прибуток. Запрошує американська компанія, яка надала можливість великого гастрольного турне по семи великих містах трьох штатів. Як прибуток вона бере собі 70% від усіх виступів і концертів. Також оговорюється та мінімальна сума, яку ця компанія повинна отримати, незалежно від відвідуваності концертів американцями. Несподівано стає відомо, що в цей же час білоруська гастрольна компанія «Лійся пісня» укладає контракт з іншою американською компанією про турне з концертами естрадної пісні і народних танцювальних груп цими ж трьома штатами, на тих же умовах. Також за один місяць до початку гастролей у цих же штатах побував зі своїми концертами український державний цирк з новою програмою «Факел». Циркова програма мала величезний успіх і відповідний прибуток. Українському цирку продовжили контракт на виступи ще на один місяць у зв'язку з великим резонансом. Яке рішення по гастролях прийняли б Ви на місці директора компанії «Культура і світ»? Чому?

Ситуація 7. Приватна ветеринарна клініка успішно і прибутково працює в одному з районів столичного міста вже п'ять років. Надаються всі медичні послуги з лікування тварин і птахів. Щоквартальний прибуток стабільний і керівник хотів би розширити виробництво послуг свого сервісного підприємства. Найшвидше – це прямо в клініці облаштувати маленький зоомагазин, вклавши в нього половину грошей від основного

бізнесу. Через рік витрати окупляться і піде чистий прибуток від зоомагазину. Друге – викупити земельну ділянку і облаштувати на ній готель для домашніх тварин у вигляді вже готової, одноповерхової будівлі з вольєрами. Продається ділянка, що знаходиться поруч з клінікою. Для цього директору клініки потрібно брати кредит на п'ять років з виплатою кожен місяць половини чистого доходу підприємства. Готель можна буде запустити через рік. Коли запрацює «готель для домашніх тварин», то витрати на нього окупляться через три роки, чистого прибутку він буде приносити в чотири рази більше, ніж зоомагазин. Потреба магазину і готелю для домашніх тварин дуже відчутна серед населення цього району, неодноразові звернення клієнтів клініки були тому підтвердженням. Запропонуйте кілька варіантів вирішення цієї ситуації. Яке з них, на Вашу думку, є найбільш правильним? Обґрунтуйте, чому.

Ситуація 8. Чи варто приватним структурам вкладати гроші в наукові дослідження з мікробіології і, як результат, в розробку і отримання нового лікарського препарату проти діабету, що принесе величезний прибуток? Біологам необхідно два роки для завершення процесу та апробації результату. Коштів, що виділяються державою, недостатньо і наукові дослідження під загрозою зриву. Ви б узялися за вирішення цієї ситуації? Обґрунтуйте вашу відповідь.

Ситуація 9. Приватна страхова компанія «Промінь» отримала пропозицію по страховці відразу всього автопарку міського транспорту в обласному центрі. Було заявлено і підтверджено документально, що весь парк щойно був оновлений на 30% новими транспортними засобами, а інша частина, що вийшла після капітального ремонту, складається з транспортних засобів, якими від семи до п'ятнадцяти років. Капітальні ремонти проводяться один раз на десять років. Мерія міста пропонує підписати контракт на три роки і відразу

на весь транспорт. Компанія «Промінь» мінімально страхує на шість місяців, а максимально на один рік. Але, натомість, вона відразу отримає фінансову можливість на відкриття інших видів страхових послуг і зможе витіснити з ринку інші такі ж приватні страхові компанії в цьому місті. Ваші варіанти, як директора страхової компанії, вирішення цієї проблеми!? Які будуть альтернативні рішення? З Вашої точки зору, яким є найкращий варіант?

Ситуація 10. Перед керуючим підприємством з деревообробного виробництва «Деревобуд» постала гостра необхідність зниження вартості своєї продукції. Підприємство стало неконкурентоспроможним на ринку за ціною товарів, залишаючись конкурентним за їх якістю. Щоб бути на середньому рівні конкурентоспроможності, необхідно знизити ціну продукту на 5%, і тоді обсяг продажів відновиться. Якщо так працювати і далі, то через два місяці прибутку вже не буде. На нараді управлінського складу було висунуто такі пропозиції. Здешевити продукцію за рахунок економії електроенергії. Поміняти електричне опалення двох цехів на пічне; третій, складальний цех, залишити на електриці. Пічне опалення виробляти за рахунок відходів виробництва: деревної стружки і дрібних обрубків. Витрати на переобладнання окупляться через два місяці і можна буде скинути ціну товару на 5%. Скоротити працівників, залишивши тих, хто може робити роботу одного звільненого і знизити зарплату на 15%. Залишити два приміщення на електриці, а третє здавати в оренду. Все це можна зробити дуже швидко і через місяць ціна на товар знизиться на 10%. Запропонуйте кілька варіантів вирішення цієї ситуації як керуючий підприємством. Яке з них, на Вашу думку, є найбільш правильним? Обґрунтуйте, чому.

Ситуація 11. Меблева українська фабрика «Зодчий» позиціонує себе на меблевому ринку з виробництва меблів під старовину. Постачальники дорогих матеріалів і фурнітури знаходяться в

економічно розвинених країнах, з якими «Зодчий» працює вже не один рік. Рік тому були укладені угоди на поставку меблів різним замовникам з Європи на два роки вперед. В одній з країн відбулися політичні зміни і постачальник, прикриваючись форс-мажором, розриває контракт про поставку хімічних матеріалів для зістаріння меблів з меблевою фабрикою «Зодчий». Однак одночасно укладає контракт з конкуруючим із «Зодчим» підприємством за більш вигідною ціною в малоазійській країні. У інших постачальників «Зодчого» ці речовини утрічі дорожчі. На внутрішньому українському ринку весь час прогнозують обвал внутрішньої валюти-гривні, але поки що вона стабільна вже протягом двох років. З причини щоквартальних закупівель всього необхідного для виробництва «Зодчий» змушений тримати валютний стратегічний запас у банку на депозиті. В Україні через сім місяців розгорнуться політичні події – вибори до парламенту, тому треба заручитися підтримкою однієї з політичних сторін, віддавши туди весь прибуток за цей рік, при цьому не прогадати з вибором. У зв'язку з недопостачанням речовин для старіння меблів зриваються контракти з європейцями, і вони хочуть розірвати контракт з українською фабрикою, яка хронічно не вкладається у графік поставок товару. Звідки забрати гроші, щоб купити необхідні речовини для старіння меблів? Яке б Ви запропонували рішення цієї ситуації і чому?

Ситуація 12. Приватне видавництво «Стиль» спеціалізується на виданні пригодницької і детективної літератури. Директору потрібно прийняти рішення щодо укладання контрактів із письменниками на два роки вперед. Двоє з них перебувають у досить похилому віці. Їх книги швидко розкуповують, вони популярні серед читачів, але вони виставляють умови по щоквартальній виплаті їм з боку видавництва авансових коштів, щоб спокійно писати свої твори. Протягом двох років вони отримують всі свої гроші у вигляді зарплати вперед і ще 10% від наступного продажу

всіх книг. При цьому вони віддають рукописи в повне розпорядження видавця через два роки і чекають своїх грошей протягом 7 років. Якщо книга продається, то це вигідно. Є ще троє претендентів, які працюють в команді, але пишуть кожен свій продукт. Молоді літератори, вони активно просувають себе, можуть швидко працювати, але популярність їх набагато менша, ніж у перших двох. Їм можна виплачувати меншу суму авансових грошей у два рази за два роки, але свої 10% вони хочуть отримати через два роки продажу книг. Відомо, що найбільш активно продаються книги в перші два-три роки після видання. З ким би Ви, як видавець, уклали б контракт? З першими двома або з молодими літераторами? Запропонуйте свої альтернативні рішення цієї ситуації. Опишіть, яке рішення буде для Вас найбільш правильне і чому?

3. Обробка результатів

Заповнюємо бланк відповідей по кожному досліджуваному.

Таблиця 5.1.

Бланк відповідей з наданим прикладом

Досліджуваний	№ ситуації за методикою	Управлінський рівень ситуації (табл. 3)	Рівень якості відповіді (1-5)	Отриманий результат у балах (табл. 4)
Петренко С.В.	1	УС2	2	2
	5	УС2	3	3
	2	УС3	3	2

	8	УС1	5	6
	12	УС2	1	0
Сума балів				35

Щоб заповнити бланк відповідей, нам потрібні наступні дії:

а) у табл. 5.2. ми визначаємо рівень складності ситуації згідно з її номером: рівень, що відповідає вищому рівню складності

(ситуації з високою невизначеністю) буде УС1, середньому рівню (ситуації помірної невизначеності) – УС2, низькому (ситуації слабкої невизначеності) – УС3. Заносимо результати в бланк відповідей.

Таблиця 5.2.

**Таблиця відповідностей ситуацій
методики управлінським рівням**

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

б) Уважно прочитайте, які рівні якості відповідей досліджуваних на стимульний матеріал потрібно враховувати.

в) Далі потрібно визначити рівень якості відповіді досліджуваного на кожну, з першої по дванадцятую, ситуацій та записати його у бланк відповідей.

г) Користуючись табл. 5.3. отримайте оцінні бали для кожної ситуації за певним її рівнем складності. Заповнюємо бланк відповідей.

П'ять рівнів якості відповідей на кожну ситуацію:

1. Перший рівень – відсутність відповіді.

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

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

4. Четвертий рівень – випробуваний на основі докладного обґрунтування запропонованих умов висуває свій власний варіант рішення. Робить обґрунтований вибір між своїм та вже запропонованим рішенням.

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

Таблиця 5.3.

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

Рівні якості відповідей на кожну ситуацію	Оцінки вирішення ситуації (в умовних балах)		
	Ситуації УС3	Ситуації УС2	Ситуації УС1
1.Перший	0	0	0
2.Другий	1	2	3
3.Третій	2	3	4
4.Четвертий	3	4	5
5.П'ятий	4	5	6

Далі підраховуємо суму балів за всіма ситуаціями та отримуємо загальну оцінку у балах, заповнюємо бланк відповідей до кінця.

Користуючись бальною шкалою значень, співвідносимо отриманий результат з рівнями розвиненості управлінської свідомості керівника.

Бальна шкала значень для визначення трьох управлінських рівнів має такий вигляд:

	УС3	УС2	УС1	
0	12	24	48	60

Ключ до методики «Ситуації прийняття управлінських рішень»

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

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

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

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

Отримані результати стану управлінської свідомості досліджуваного на рівні УС1 відповідають управлінському рівню посад у ТОП менеджменті, результати на рівні УС2 – рівню посад МІДЛІ менеджерів, на рівні УС3 – посади ЛОВЕР менеджерів.

Результат за наведеним прикладом. Петренко С.В. має загальний бал 35, що співвідноситься із середнім рівнем розвиненості

управлінської свідомості – УС2; він може рекомендуватися на управлінські посади середнього рівня в організації. Петренко С.В., отримавши стратегічну задачу від вищого керівництва, здатний розробити тактичні завдання з її втілення та організації необхідного результату. Розробляє конкретні завдання для нижчого рівня управління. Постійно контролює результати роботи нижчого рівня, не вникаючи в процес їх досягнення. Може займати керівні посади середнього, адміністративного рівня.

4. Тестові завдання, словник термінів.

Тести

1. Управлінське рішення – це:

- a. Продукт діяльності управління
- b. Психологічний стан управління
- c. Психологічна властивість управління

2. Невизначеність управлінської ситуації – це ... зовнішніх обставин, в яких повинен приймати рішення управлінець-менеджер.

- a. Випадкова складова
- b. Певна умова
- c. Несподіваний наслідок

3. Ситуації помірної невизначеності характеризуються як:

- a. Найбільш ризикові
- b. З мінімальним ризиком
- c. Середнього ступеня ризику

4. Мета методики СПУР:

- a. Визначення рівня посад управлінців
- b. Визначення рівня управлінської свідомості
- c. Визначення рівня управлінської ситуації

5. Рівні якості відповідей досліджуваних визначають:

- a. Рівні розумової діяльності управлінця
- b. Рівні внутрішньої діяльності управлінця відносно певного рівня невизначеності управлінської ситуації.
- c. Рівень якості внутрішньої діяльності управлінця, що відповідає ситуації-стимулу.

6. Дванадцять управлінських ситуацій методики поділяються за:

- a. Рівнем невизначеності
- b. Рівнем певних обставин
- c. Рівнем стурбованості

7. Управлінські рівні у менеджменті організації складаються:

- a. З управлінського рівня посад менеджерів
- b. З рівня управлінської свідомості менеджерів
- c. З рівня управлінського досвіду менеджерів

8. Які поради психолога для досліджуваних можливі після проходження методики СПУР:

- a. Рекомендація для певної посади
- b. Рекомендація для заняття управлінської посади
- c. Рекомендація щодо виду професійної діяльності як управлінської.

Словник термінів до методики СПУР.

Валідність – міра відповідності методики і результатів дослідження поставленим завданням.

Надійність – це характеристика психодіагностичної методики, що відображає ступінь точності вимірів, здійснюваних за допомогою даного тесту, а також усталеність результатів тесту стосовно впливу сторонніх випадкових факторів, які не є об'єктами дослідження.

Управлінська свідомість – вид професійної свідомості, існуючий як вищий рівень психічного відображення світу професії і

внутрішнього світу суб'єкта управлінської діяльності, визначається професійним змістом діяльності керівника.

Управлінець (менеджер) – найманий професійний керівник, який має повноваження приймати управлінські рішення, він не є власником підприємства, займає постійну посаду, в його підлеглих знаходяться люди.

Управлінське рішення – це продукт управлінської діяльності управлінця (менеджера), він означає і процес і результат і сам акт вибору. Це – дія, що базується на аналізі інформації й професійного досвіду, направлена на досягнення ефективного результату в роботі організації

Література до підрозділу 5.1.

1. Асмолов А.Г. Культурно-историческая психология и конструирование миров /Асмолов А.Г.– М.: Институт практической психологии, Воронеж: НПО МОДЭК,1996. –768 с.

2. Белінський П.І. Менеджмент виробництва та операцій: Підручник / Белінський П.І. – К.: Центр навчальної літератури, 2005. – 624.

3. Выготский Л.С. Педагогическая психология / Выготский Л.С. / Под ред. В.В.Давыдова. – М.: Педагогика-Пресс, 1996. – 536 с.

4. Власова О.І., Никоненко Ю.В. Соціальна психологія організацій та управління. Підручник. – К.:Центр учбової літератури, 2010. – 398 с.

5. Гуревич К.М. Проблемы дифференциальной психологии / Гуревич К.М. – М.: Институт практической психологии, Воронеж: НПО «МОДЭК», 1998. – 384 с.

6. Карамушка Л.М. Психологія управління закладами середньої освіти. — К.: Ніка-центр, 2000. - 332 с.

7. Карамушка Л.М. Психологія управління: Навч. посібник для студентів вищих навчальних закладів та слухачів інститутів післядипломної освіти. — К.: Міленіум, 2003. - 344 с.

8. Леонтьев А. Н. Деятельность. Сознание. Личность / Леонтьев А. Н. – М. : Политиздат, 1975. – 262 с.

9. Ложкін Г.В. Економічна психологія: Навчальний посібник. / Ложкін Г.В., Комаровська В.Л., Воляннюк Н. Ю. – 3 видання, переробл. і доповн. – К.: Видавничий дім «Професіонал», 2008. – 464 с.

10. Мамардашвили М. К. Как я понимаю философию / сост. Ю. П. Сенокосов. Изд-е 2-е, измен. и дополн. М.: Прогресс; Культура, 1992. – 415 с.

11. Охріменко А.Г. Основи менеджменту: Навч. посіб. / Охріменко А.Г. – К.: Центр навчальної літератури, 2006. – 202 стр.

12. Психология менеджмента (конспект лекций) [Электронный ресурс] Ревская Н.Е. – Режим доступа // http://www.psyprom.narod.ru/K15_213.htm.

13. Родченко В.В. Менеджмент: Навчальний посібник / Родченко В.В., Новак В.О.. – К.: НАУ, 2001. – С.138-188.

14. Рубинштейн С.Л. Проблема способностей и вопросы психологической теории / Рубинштейн С.Л. // Психология индивидуальных различий. Хрестоматия / Под ред. Ю.Б. Гиппенрейтер и В.Я. Романова. – М.: ЧеРо, 2000. – с. 200–210.

Контрольні питання до підрозділу 5.1.

Використовуючи літературні джерела дайте відповіді на контрольні питання до підрозділу 5.1.

1. Теоретичні основи інформаційно-сміслового контексту прийняття управлінських рішень.

2. Який вид свідомості досліджується у даній методиці, кому він належить?

3. Види рішень за критеріями вихідної невизначеності ситуації, різноманіття поглядів.

4. Види управлінських рішень за різними критеріями.

5. На якому підході ґрунтується і в якій парадигмі складено стимульний матеріал методики дослідження рівня розвиненості управлінської свідомості СПУР?

6. Опишіть типологію управлінських ситуацій, що була використана у методиці СПУР.

7. Структура методики СПУР, її цілі й завдання.

8. Які поради ви можете надати досліджуваним, якщо вони опинилися на різних рівнях розвиненості УС, а займають посади на одному управлінському рівні в організації?

5.2. Психометрична методика для відбору управлінських кадрів.

Питання:

1. *Опис методики.*
2. *Психологічні характеристики поведінки психометричних типів.*
3. *Візуальні ознаки геометричного типу особистості*
4. *Характеристика поведінки в конфлікті психометричних типів*
5. *Психометричні типи в ролі керівника*

Вступ. Ми використали психометричну методику у дослідженні психосемантичного змісту управлінської свідомості керівника (дивись підрозділ 3.2.). Було прийнято за постулат те, що використовувані в тестах геометричні фігури відрізняються саме за свою візуальною семантикою.

1. Опис методики

Особистісна типологія заснована на вільному виборі геометричних форм, дозволяє виявити систему індивідуально-типологічних

відмінностей, які С. Делінгер називає формами особистості [1-3; 5]. Враховуючи не тільки першу фігуру у психогометричної формулі, а й фігуру, яка стоїть на другому місці, стало можливо визначити 20 типів особистості згідно з отриманими комбінаціями (Комбінації модифікованих психогометричних кодів табл. 3.2.). Перша цифра тут позначає основну суб'єктивну форму, друга – фігуру-модератор. Кожній з фігур було присвоєно цифру-маркер: квадрат – 1, трикутник – 2, прямокутник – 3, коло – 4, зигзаг – 5.

Наприклад, код **23** означає, що досліджуваний вибрав трикутник як основну форму особистості (2) та прямокутник як його модулятор (3). Дослідження професійної свідомості управлінця визначили, що певні психогометричні типи з виокремлених двадцяти можуть відповідати трьом рівням розвиненості управлінської свідомості та трьом рівням управлінської діяльності в менеджменті організації.

У класичному варіанті психогометрична типологія – практична система аналізу особистості, яка дозволяє:

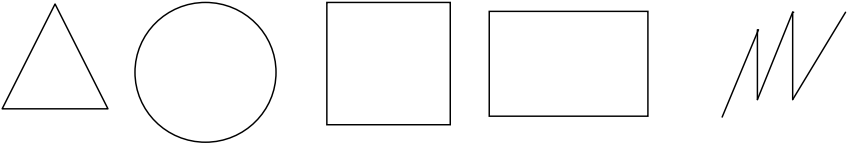
1. Швидко визначити тип (форму) особистості.
2. Дати докладну характеристику якостей і особливостей поведінки людини.
3. Скласти сценарій поведінки для кожного психогометричного типу в різних ситуаціях.

Автор цієї системи **Сьюзен Деллінгер**, запропонувала п'ять основних геометричних форм (5 фігур): квадрат, трикутник, коло, прямокутник, зигзаг.

Досліджуваний, уважно розглянувши фігури, повинен поставити на перше місце ту фігуру, яку найбільше приймає як своє «Я». Далі ранжирує фігури в порядку спадання позитивного сприйняття, проставляючи їх до п'ятого місця. Остання (п'ята) фігура та, котру він найбільше не приймає (методика повністю наведено у підрозділі

3.2.) [1; 4-6]. Таким чином, ми отримуємо *психогометричну формулу* досліджуваного.

Наприклад:



За першою фігурою визначаються домінуючі риси характеру і поведінки.

2.Психологічні характеристики поведінки психогометричних типів.

Розглянемо психологічні характеристики поведінки психогометричних типів, якщо перша фігура у психогометричній формулі особистості:

КВАДРАТ

Головні життєві цінності: порядок, робота, традиції, репутація.

Позитивні якості: організованість, дисциплінованість, пунктуальність, акуратність, законослухняність, твердість у рішеннях, вірність слову, чесність, раціональність, спокійність, обережність, ощадливість, практичність.

Негативні якості: негнучкість, «чорно-біле» мислення, педантичність, скрупульозність, дріб'язковість, однобічність, вичікування, затягування рішень, упертість, консерватизм, боязнь нового, боязнь ризику, бідна фантазія, замкнутість.

ТРИКУТНИК

Головні життєві цінності: влада, лідерство, кар'єра, статус, перемога, дохід.

Позитивні якості: успішне лідерство, здатність приймати відповідальність на себе, уміння бачити головне, здатність концентрувати сили, установка на перемогу, впевненість у собі, рішучість, сміливість, ризик, прямота, відвертість, сила почуттів, дотепність, пристрасність.

Негативні якості: егоцентризм, егоїзм, прагнення все контролювати, нетерпимість до інакомислення, «ціль виправдує все», категоричність, нетерплячість, жорстокість, вибухи гніву і люті, уїдливість.

ПРЯМОКУТНИК

Головні життєві цінності: адаптація, перехід з однієї системи цінностей в іншу. (Стан, в якому перебуває людина в результаті якихось стресових ситуацій (крах починань)).

Позитивні якості: орієнтація на пошук, позитивне ставлення до нового, допитливість, підвищена здатність до навчання, чутливість, емпатія, неамбіційність, сміливість, грайливість.

Негативні якості: непослідовність, невизначеність, внутрішній розлад, легковірність, сугестивність, емоційна нестійкість, наївність, занижена самооцінка, забутливість, імпульсивність, тенденція до застуд і травм, до ДТП.

КОЛО

Головні життєві цінності: щастя і благополуччя родини і дітей, спілкування, служіння людям.

Позитивні якості: комунікабельність, доброзичливість, дбайливість, відданість, соціальна інтуїція, емпатія, великодушність, щедрість, спокій, розслабленість, неконфліктність, схильність вибачати.

Негативні якості: залежність від громадської думки, схильність до неорганізованості і непунктуальності, м'якотілість, невимогливість, нав'язливість, суб'єктивізм, слабка мотивація, необґрунтований ідеалізм, марнотратність, балакучість, схильність до ліні та самозвинувачення, поступливість.

ЗИГЗАГ

Головні життєві цінності: свобода, зміни, творчість, найсексуальніший знак.

Позитивні якості: жага пізнання, бунтарський дух, мрійливість, орієнтація на майбутнє, захопленість, експресивність, ентузіазм, дотепність.

Негативні якості: неорганізованість, непослідовність, мінливість, індивідуалізм, зневага до законів і традицій, ідеалізм, безладність, манірність, нестриманість, уїдливість, колочість.

3. Візуальні ознаки геометричного типу особистості

Ознаки	Квадрат	Трикутник	Прямокутник	Коло	Зигзаг
Зовнішній вигляд	Суворий, охайний, неяскований, стриманий	Модний, шикарний, дорожні речі, доглянутий. Відповідає ситуації. Елегантний	Мінливий, неохайний, не відповідає ситуації.	Неофіційний, невизначений, молоджавий	Демонстративний, розтріпаний, іноді надто модний.
Мова	Логічна, чітка, повільна, монотонна, професійна, терміни. Мовні штампи. Тембр-високий.	Ясна, коротка, недостатньо логічна, упевнена, емоційна, швидка. Підвищений голос, дотепи, прислів'я.	Неясна, емоційна, непослідовна, аритмічна, слова-паразити.	Плутана, відхилення від теми, емоційна, плавна, знижений голос, комплементи, образність, захопленість, позитивні оцінки.	Образно-асоціативна, непослідовна, швидка, запальна, різні голосові варіації, багата лексика, різко мінливий голос. Жаргон, лайка, дотепи.
Рух тіла	Зажатість, точні рухи, солідна хода. Нервовий сміх.	Напружені пози, енергійна хода, широкі жести, сміх від душі.	Незграбні пози. Нервові рухи, мінлива хода, скутість, часто червоніють – бліднуть.	Розслабленість, вільні рухи, плавні жести, часті кивки головою, розумючий погляд.	Напружені і швидко змінювані пози, стрімка хода, жива міміка. Уривчастий сміх
Робоче місце	Кожна річ на своєму місці.	Символи статусу і успіху.	Безлад, відсутність успіху.	Комфорт. Наближено до домашньої обстановки.	Можливі безлад і занедбаність з театральнo-демонстративним оформленням.

4. Характеристика поведінки в конфлікті психометричних типів

Певні психометричні форми особистості мають однакові стилі поведінки у конфліктних ситуаціях.

Однакові стилі поведінки в конфлікті різних геометричних типів.

<i>Форми особистості</i>	<i>Стилі поведінки в конфлікті</i>
Трикутник, зигзаг	Змагання, атака, агресія.
Коло, квадрат, трикутник прямокутник	Прояв гнучкості, пошук компромісу.
Прямокутник, коло	Уникання зіткнення, обминання
коло	Прийняття, інколи будь-якою ціною.
Зигзаг, коло, квадрат, прямокутник	Співробітництво, утворення союзів, об'єднання з іншими.

Характеристики поведінки:

КВАДРАТА

– не виносять емоційне заряджених ситуацій,
– завзятість переходить в упертість, що є головною причиною конфлікту інших форм з квадратною.

– не вміють виражати свої почуття,
– приймається конфлікт ідей і рішень, але не людей.

Умови переходу до співробітництва для квадрата:

1) Мінімум емоцій і емоційних оцінок.
2) Потрібно аналізувати і розбивати аргументи квадрата, а не його особистість.

3) Відповідайте ерудиції та професіоналізму квадрата.

ТРИКУТНИКА:

– прагнення до домінування невинуватиме, трикутник-підлеглий все одно намагається керувати,

– іде на компроміс лише тоді, коли до кінця вичерпано всі резерви і ресурси, щоб одержати «чисту» перемогу.

ПРЯМОКУТНИКА:

- повне уникнення конфлікту, особливо з колегами;
- м'яко йде на співробітництво, але якщо його запропонують інші;
- у відкритому конфлікті буде повертатися до колишнього стилю поведінки, до колишньої форми особистості. Це не сприяє розв'язанню конфліктної ситуації за участю прямокутника;
- вважає за краще, щоб конфлікти вирішувалися самі по собі.

КОЛА:

- турбують будь-які конфлікти, навіть якщо вони в них не замішані;
- сприйняття конфлікту дуже особистісно;
- з одного боку і чекають, що конфлікт розв'яжеться сам по собі, а з іншого – не можуть довго терпіти конфлікт, адже бажають швидше досягти узгодженості. У зв'язку з такою ситуацією виникає два стилі поведінки в конфлікті:

1) **Поступка** – спрямована на збереження гарних відносин, а не на вирішення проблеми (зосередження на емоціях, а не на предметі емоцій, а отже: відмова від своєї думки замість адекватного вирішення проблеми).

2) **Компроміс** – тимчасова поступка, тобто поступившись зараз, виграти в майбутньому. Тут відзначається: а) вмiла маніпуляція людьми; б) гра на почуттях; в) здатність викликати потрібні емоції; г) уміння вмовляти і переконувати.

ЗИГЗАГА:

- в конфлікті зигзаги поводяться двоюко: з одного боку, активно уникають, але водночас виявляють інтерес до відкритої конфронтації:
- а) якщо конфлікт не суттєвий для зигзага, то уникають, тому що не бажають витратити на нього час,
- б) якщо проблема важлива, то піде у відкриту атаку;

- в конфлікті зигзаг завжди свято вірить в ідеали, які відстоює, у битві йде до кінця, виключаючи компроміс категорично. (На відміну від зигзага, трикутник іноді може піти на компроміс заради того, щоб бути першим).

5. Психометричні типи в ролі керівника

Квадрат схильний до **демократичного** стилю керування. Що необхідно знати, якщо Ваш керівник:

КВАДРАТ

- чудово виконувати свою роботу,
- дотримуватися строків,
- приходити на роботу вчасно,
- дотримуватися всіх установлених правил на підприємстві,
- знати інструкції,
- постійно підвищувати професійні знання,
- вникати в деталі,
- записувати все, що говорить начальник,
- не наполягати на різких змінах,
- демонструвати поважне ставлення до начальника,
- завжди підтримувати свого начальника перед його начальником,

Трикутник схильний до **авторитарного** стилю керування. Що необхідно знати, якщо Ваш керівник:

ТРИКУТНИК

1. Уміти самостійно організувати виконання завдання,
2. Мати завжди бездоганний вигляд відповідно до ситуації.
3. Уміти невдачу прийняти на себе, а успіх видати за рахунок начальника,
4. Бути увесь час готовим до роботи,
5. Не критикувати зроблене начальником, а просто вірити йому і бути в його « команді ».

Додамо опис негативних й позитивних рис характеру керівника-трикутника.

«негативні»:

- керування через кризу,
- нетерпимість до помилок інших,
- «гарно виглядати краще, ніж гарно працювати»,
- маніпулювання іншими заради досягнення мети,
- присвоює славу собі,

«позитивні»:

- швидкість прийняття рішень,
- твердість в обіцянках,
- ясність розпоряджень,
- вмiє делегувати повноваження,
- постійна готовність до роботи,
- установка на успіх,
- успішне керівництво в критичних ситуаціях.

Прямокутник схильний до **потуральницького** стилю керування.

Що необхідно знати, якщо Ваш керівник:

ПРЯМОКУТНИК

1. Мати терпіння.
 2. Пропонувати ідеї та рішення у письмовому вигляді і не нав'язувати їх.
 3. Уникати суперечок і бути готовим до критики.
 4. Робити більше комплементів, ґрунтуючись на реальних досягненнях начальника.
 5. Уміти розрядити обстановку за допомогою гумору.
- Керівник може приймати цю форму в ситуаціях, пов'язаних :
- з призначенням на нову керівну посаду, де відбувається адаптація до нових обов'язків;

– з кризовими подіями особистого життя керівника: втрата родичів; розлучення; психологічна травма, перенесена від будь-яких подій особистого характеру, що відбулися, тощо.

Коло має **демократичний з ухилом до ліберального** стиль керування. Що необхідно знати, якщо Ваш керівник:

КОЛО

1. Потрібно мати гарний особистий контакт з начальником,
2. Головне – спокій, не вимагати швидких рішень і дій,
3. Не передавати чутки і плітки про інших підлеглих,
4. Зберігати дистанцію в діловому спілкуванні,
5. Одразу визнавати свої помилки.

Кола – гарні керівники в інших сферах діяльності порівняно з трикутниками і квадратами, це більш за все соціальна сфера:

- різні кадрові служби,
- педагогіка, психологія,
- медицина,
- виправно-виховні установи,
- різні громадські організації та соціальні служби.

Зигзаг має **ліберально-потуральницький** стиль керування, періодично може домінувати. Що необхідно знати, якщо Ваш керівник:

ЗИГЗАГ

1. Бути ентузіастом у роботі.
2. Завжди мати про запас нову ідею.
3. Уміти займатися самоуправлінням і самоорганізацією завдання (звіти, строки, облік і контроль результатів роботи).
4. Не інтригувати.
5. Не запитувати, як начальник оцінює Вашу роботу.
6. Можна в суперечках проявляти інтелект, гумор і дотепно йому відповідати.

Зигзагам не слід займати керівних постів, їм погано дається функція контролю за виконанням своїх розпоряджень, хоча вони часто опиняються серед керівників.

Гірше – це керівник середньої ланки.

Краще – якщо вже керувати, то бути на самій вершині керування: президент акціонерного товариства, керівник банку, великої корпорації, власник мережі готелів, магазинів тощо.

Цінні якості керівника-зигзага:

- Мотивація підлеглих на реалізацію нових ідей,
- Делегування підлеглим розробки деталей,
- Надання підлеглим свободи в їхній роботі.

Література до підрозділу 5.2.

1. Алексеев А.А. Психогеометрия для менеджеров / Алексеев А.А., Громова Л.А.– Л.: Знание, 1991. – 164 с.

2. Бурлачук Л.Ф., Морозов С.М. Словарь-справочник по психодиагностике. Изд. 3-е, доп. – Серия «Мастера психологии» – СПб.: Питер, 2002. – 668 с.

3. Бурлачук Л.Ф. Психодиагностика. 2-е изд. — СПб.: Питер, 2011. — 384 с.: ил. — (Серия «Учебник для вузов»).

4. Дробот О.В. Психосемантика управлінської свідомості керівника: Монографія / Ольга Вячеславівна Дробот. Одеса: ОНУ ім. І.І. Мечникова; Донецьк: ТОВ «Східний видавничий дім», 2014. – 372 с.

5. Фитискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г. М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. – М., Изд-во Института психотерапии. 2002. – 490 с.

6. Щокін Г.В. Як ефективно управляти людьми: психологія кадрового менеджменту: Наук.-практ. посібник. – К.: МАУП, 1999 – 400 с.: іл. – Бібліогр.: с. 394-398. – Рос.

Контрольні питання до підрозділу 5.2.

Використовуючи літературні джерела дайте відповіді на контрольні питання до підрозділу 5.2.

1. Сутність використання психометричної методики у дослідженні професійної свідомості керівника.
2. Які психологічні характеристики поведінки психометричних типів?
3. Які візуальні ознаки метричного типу особистості?
4. Охарактеризуйте поведінку в конфлікті психометричних типів.
5. Як потрібно поводитись з керівниками різних метричних типів?
6. Які відмінності дозволяє виявити особистісна типологія заснована на вільному виборі метричних форм?

СПИСОК ЛІТЕРАТУРНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Загальний список наукової літератури

1. Абдуллаева М.М. Психосемантические модели профессиональной деятельности / Абдуллаева М.М. // Психология субъективной семантики: Истоки и развитие /Под ред. И.Б. Ханиной, Д.А. Леонтьева. – М.: Смысл, 2011. – С. 399-415.
2. Абрамова Г.С. Введение в практическую психологию / Абрамова Г.С. – Брест: БГПИ им. А.С. Пушкина, 1993. – 144 с.
3. Абульханова-Славская К.А. Активность и сознание личности как субъекта деятельности / Абульханова-Славская К.А. // Психология личности в социалистическом обществе. Активность и развитие личности. – М.: Наука, 1989. – С. 110-133.
4. Абульханова-Славская К.А. Категория субъекта в современной психологии / Абульханова-Славская К.А. // Сучасна психологія у ціннісному вимірі: Матеріали третіх Костюківських читань, м. Київ, 20-22 груд. 1994 р.: У 2 т. –Т.1. – К., 1994. – С. 4–10.
5. Агафонов А.Ю. Основы смысловой теории сознания / А.Ю. Агафонов. – СПб.: Речь, 2003. – 296 с.
6. Агафонов А.Ю. Феномен осознания в когнитивной деятельности : Автореф. дисс. ... доктора психол. наук : спец. 19.00.01.– общая психология / Агафонов А.Ю.– СПб., 2006. – 44 с.
7. Акопов Г.В. Профессиональное сознание – ключевое понятие теоретической и практической подготовки специалистов / Акопов В.Г. // Психологические аспекты формирования профессионального сознания в процессе подготовки специалистов в вузе. – Куйбышев: КГУ, 1989.– С.164–203.

8. Акопов Г.В. Образование и развитие сознания / Акопов Г.В. // Проблемы сознания в российской психологии: Учеб. пособие. – М.: МПСИ; Воронеж: НПО «МОДЭК», 2004. – С. 161–175.

9. Акопов Г.В. Проблема сознания в психологии. Отечественная платформа / Акопов Г.В. – Самара.– СНЦ РАИ – СамИКП, 2002. – 206 с.

10. Алексеев А.А. Психометрия для менеджеров / Алексеев А.А., Громова Л.А.– Л.: Знание, 1991. – 164 с.

11. Аллахвердов В.М. Сознание как парадокс (экспериментальная психология) /Аллахвердов В.М. – Т. 1.– С-Пб.: ДНК, 2000.– 528 с.

12. Ананьев Б.Г. Психология и проблемы человекознания / Ананьев Б.Г. – М.: Институт практической психологии; Воронеж: МОДЭК, 1996. – 384 с.

13. Андреева Г.М. Социальная психология: Учебник для высших учебных заведений / Андреева Г.М. – М.: Аспект Пресс, 1996. – 375 с.

14. Анисимов О.С. Принятие управленческих решений: методология и технология. – М.: ФГОУ РосАКО АПК, 2004.– 503 с.

15. Арнхейм Р. Объективные перцепты, объективные ценности / Рудольф Арнхейм // Новые очерки по психологии искусства. – М. : Прометей, 1994. – С. 318–351.

16. Артемьева Е. Ю. Основы психологии субъективной семантики / Артемьева Е. Ю. ; под ред. И. Б. Ханиной. – М. : Наука; Смысл. –1999. – 350 с. – Бібліогр. : с. 314–349.

17. Артемьева Е.Ю. Описание структур субъективного опыта: контекст и задачи / Артемьева Е.Ю., Стрелков Ю.К., Серкин В.П. // Мышление. Общение. Опыт. Межвузовский тематический сборник. – Ярославль: ЯрГУ, 1983. – С. 99 – 108.

18. Артемьева Е.Ю. Профессиональная составляющая образа мира / Артемьева Е.Ю., Стрелков Ю.К. // Мышление и общение:

активное взаимодействие с миром. Сб. науч. трудов. Ярославль: ЯрГУ, 1988. – С. 67-84.

19. Артемьева Е.Ю. Психосемантические методы описания профессии / Е.Ю. Артемьева, Ю.Г. Вяткин // Вопросы психологии.– 1986.– № 3.– С.127–133.

20. Асмолов А.Г. Деятельность и установка /Асмолов А.Г.– М.: МГУ, 1979. – 151 с.

21. Асмолов А.Г. Культурно-историческая психология и конструирование миров / Асмолов А.Г. – М.: Институт практической психологии, Воронеж: МОДЭК, 1996. – 768 с.

22. Аутлева Ф.Т. Ценностно-нормативные ориентиры русской ментальности: социально-философский анализ) : автореф. дис. на соискание учёной степени канд. филос. наук : спец. 09.00.11 – «Социальная философия» / Аутлева Ф.Т. – М., 1996. – 23 с.

23. Бадоев Т.Л. Профессионализация как фактор, определяющий динамику системы мотивов трудовой деятельности / Бадоев Т.Л. // Проблемы инженерной психологии: В 3 ч.– Ч.1.– Л.: ЛГУ,1984.– С124-131.

24. Баксанский О.Е. Образ мира: когнитивный подход / Баксанский О.Е., Кучер Е.Н. – М.: Альтекс, 2000. – 108 с.

25. Балл Г.А. Категорії значення і смислу в аналізі соціальної поведінки / Г.А. Балл // Соціально-психологічний вимір демократичних перетворень в Україні / ред. С. Д. Максименко, В. Т.Циба, Ю. Ж. Шайгородський. –К. : Укр. центр політ. менеджменту, 2003. – С. 61–67.

26. Балл Г.А. Методолого-психологічні роздуми в гуманістичному контексті / Г. А. Балл // Соціальна психологія. – 2007. – № 2 (22). – С. 14–26.

27. Бахтин М.М. Эстетика словесного творчества / Бахтин М. М. – М. : Искусство, 1979. – 411 с.

28. Бедненко А.В. Манипулятивная установка в профессиональной деятельности менеджера / Бедненко Алла Викторовна: Дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05 : Москва, 2003.– 187 с.

29. Белінський П.І. Менеджмент виробництва та операцій: Підручник / Белінський П.І. – К.: Центр навчальної літератури, 2005. – 624.

30. Беляева Л.В. Развитие управленческого мышления руководителей дошкольных образовательных учреждений в процессе повышения профессиональной компетентности (в условиях ИПК) / Беляева Людмила Васильевна : Дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08 : Барнаул, 2002 174 с.

31. Бернс Р. Развитие Я-концепции и воспитание / Бернс Р. – М.: Прогресс, 1986. – 423 с.

32. Бляхман Л.С. Перестройка экономического мышления / Бляхман Л.С. – М : Политиздат, 1990. – 280 с.

33. Бойко Н.В. Епістемологічні аспекти журналістської свідомості / Бойко Н.В. // Вісник ХНУ. – 2007 - №766. – Серія філологія. – Вип.51. – С. 243-246.

34. Большой экономический словарь / Под ред. А.Н. Азрилияна. – М.: Фонд «Правовая культура», 1994. – 528 с.

35. Бондаренко А.Ф. Социальная психотерапия личности (психосемантический подход). К.: КГПИИЯ, 1991.–189 с.

36. Борисов Ю. А. Смысловая сфера сознания и самосознания успешных и неуспешных менеджеров среднего звена / Борисов Ю. А., Кудрявцев И. А. // Психологический журнал.– 2003.– том 24.– № 1. – С. 91–103.

37. Борисова Е.М. Профессиональное самоопределение (Личност. аспект) : Дис. ... д-ра психол. наук : 19.00.07 / Борисова, Елена Михайловна : Москва, 1995.– 411 с.

38. Боришевский М.И. Развитие саморегуляции поведения школьников: Диссертация в форме научного доклада... д-ра психол. наук: 19.00. 07. – К., 1992. – 77 с.

39. Братусь Б. С. Смысловая вертикаль сознания личности (к 20-летию со дня смерти А. Н. Леонтьева) / Б. С. Братусь // Вопросы философии. – 1999. – № 11. – С. 81–89.

40. Братусь Б.С. Аномалии личности / Братусь Б.С.– М.: Мысль, 1988.– 304 с.

41. Брентано Ф. О происхождении нравственного познания / Ф. Брентано. – СПб. : Алетей, 2000. – 185 с.

42. Брунер Дж. Психология познания. За пределами непосредственной информации: Пер. с англ. / Брунер Дж. – М.: Прогресс, 1977. – 413 с.

43. Бункина М.К. Экономический человек: в помощь изучающим экономику, психологию, менеджмент: Учеб. пособ. / Бункина М.К., Семенов А.М.– М.: Дело, 2000. – 176 с.

44. Бурлачук Л.Ф., Морозов С.М. Словарь-справочник по психодиагностике. Изд. 3-е, доп. – Серия «Мастера психологии» – СПб.: Питер, 2002. – 668 с.

45. Бурлачук Л.Ф. Методологические основы исследования профессионального правосознания личности / Л.Ф. Бурлачук, В.В. Пономаренко // Актуальные политико-правовые и социально-психологические исследования в традициях ведущих научных школ: достижения, тенденции, перспективы: [Международная коллективная монография] : [Коллектив авторов] ; под ред. акад. Висковатовой Т.П., акад. Товстик В.А., проф. Синельникова В.М. ; отв. ред. сост. Лунев В.Е. / Макеевка: МЭГИ – Institution Is Certified by International Education Society, London, Great Britain; Донецк: Світ Книги, - 2013 - С. 211-226.

46. Бурлачук Л.Ф. Психодиагностика. 2-е изд. — СПб.: Питер, 2011. — 384 с.: ил. — (Серия «Учебник для вузов»).

47.

48. Бюджетирование – технология управления бизнесом [Электронный ресурс] / Иванова Ю.Н. // НОУ ИПП. – Режим доступа : <http://www.ipnou.ru/article.php?idarticle=003573>

49. Бюлер К. Теория языка / Бюлер К. – М.: Прогресс, 1993. – 502 с.

50. Варбан М.Ю. Рефлексія професійного становлення в юнацькому віці. / Варбан М.Ю. // Практична психологія та соціальна робота. – 1998. – № 6-7. – С.80-83.

51. Варій М.Й. Загальна психологія / Навчальний посібник/ 2-ге видан., випр. I доп. – К.: «Центр учбової літератури», 2007. – 968 с.: с. 414-436

52. Васильченко О.М. Етнопсихологічні уявлення в структурі Я-концепції: Дис. ... канд. психол. наук: 19.00.01. – / Васильченко Ольга Миколаївна. – К., 2003.– 208 с.

53. Василюк Ф.Е. Структура образа / Василюк Ф.Е. // Вопросы психологии.–1993.–№5. –С. 5–19.

54. Васьковская С. В. Психологические условия формирования профессионального самопознания учителя : автореф. дисс. ... канд. психол. наук : 19.00.07 / С. В. Васьковская. – Киев, 1987. – 26 с.

55. Величковский Б.М. Образ мира как гетерархия систем отсчета / Величковский Б.М. // А.Н. Леонтьев и современная психология: Сборник статей памяти А. Н. Леонтьева / Под ред. А. В. Запорожца, В. П. Зинченко, О. В. Овчинниковой, О. К. Тихомирова; Отв. ред. О. В. Овчинникова. — М.: МГУ, 1983.— С. 155–165.

56. Вербицкий А.А. Психолого-педагогические особенности контекстного обучения / Вербицкий А.А. – М.: Знание, 1987.– 110 с.

57. Вертгеймер М. Продуктивное мышление / Макс Вертгеймер; пер. с англ. ; общ. ред. С. Ф. Горбова, В. П. Зинченко ; вступ. ст. В. П. Зинченко. – М. : Прогресс, 1987. – 336 с. : ил.

58. Висковатова Т.П. Проблема генезиса, диагностики и психолого-педагогической коррекции задержки психического развития у детей (на примере неблагоприятного влияния природных и антропогенных факторов): Дис... д-ра. психол. наук: 19.00.08 / Южноукраинский гос. педагогический ун-т им. К.Д.Ушинского. – О., 1997. – 521 л. - Бібліогр.: л. 403-462.

59. Вірна Ж. П. Мотиваційно-сміслова регуляція у професіоналізації психолога: Дис. ... д-ра психол. наук: 19.00.01 / Вірна Жанна Петрівна. – Волинський держ. ун-т ім. Лесі Українки. – Луцьк, 2004. – 437 с.

60. Вульффов Б.З. Профессиональная рефлексия: потребность, сущность, управление / Вульффов Б.З. // Магистр. – 1995.– № 1.– С. 71 - 79.

61. Вундт В. Основы физиологической психологии : об элементах душевной жизни. Интенсивность ощущения / пер. с нем. А. А. Крогиуса, А. Ф. Лазурского, А. П. Нечаева / Вундт В.- М.: Либроком.- 2010.- 327 с.

62. Выготский Л.С. История развития высших психических функций / Выготский Л.С. // Собр. соч.: В 6т. Т.3. – М.: Педагогика, 1983. – 368 с.

63. Выготский Л.С. Мышление и речь / Выготский Л.С. – Изд. 5, испр. – М.: Лабиринт, 1999. – 352 с.

64. Выготский Л.С. Психология развития человека. – М.: Смысл; Эксмо, 2005. – 1136 с.

65. Выготский Л.С. Педагогическая психология / Выготский Л.С. / Под ред. В.В.Давыдова. – М.: Педагогика-Пресс, 1996. – 536 с.

66. Выготский Л. С. Проблема сознания / Л. С. Выготский // Собрание сочинений : в 6 т. – М., 1982. – Т. 1 : Вопросы теории и истории психологии. – С. 156-167.

67. Выготский Л. С. Собрание сочинений: в 6 т. / Л. С. Выготский; ред. А. Р. Лурия, М. Г. Ярошевский. – М. : Педагогика, 1982. – Т. 1: Вопросы теории и истории психологии. – 488 с.

68. Ганзен В.А. Системные описания в психологии / Ганзен В.А. – Л.: ЛГУ, 1984. – 176 с.

69. Гачев Г.Д. Национальные образы мира: Космо – Психо – Логос / Гачев Г.Д. – М.: Прогресс – Культура, 1995. – 480 с.

70. Гегель Г.В.Ф. Энциклопедия философских наук / Г.В.Ф. Гегель. – Том 3. – Философия духа.– М.: Мысль, 1977.– 471 с.

71. Гештальт-теория [Электронный ресурс] / М. Вертгеймер // Искусство метафоры. – Режим доступа : http://www.metaphor.nsu.ru/wertheimer_gest.htm.

72. Глотов Б.Б. Культурно-цивілізаційний вибір українського народу: монографія / Глотов Б.Б., Вітер Д.В. Академія мистецтв України; Інститут культурології. – К. : ДАКККіМ, 2009. – 319 с.

73. Горшкова Л.А. Основы управления организацией. Практикум: учебное пособие / под ред. Л.А. Горшковой. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : КНОРУС, 2012. – 264 с.

74. Гринчук О.І. Ціннісні орієнтації як показник професійної самосвідомості майбутніх менеджерів / Гринчук О.І. // Збірник наукових праць: філософія, соціологія, психологія.– Івано-Франківськ: ВДВ, 2006.– Вип.11.– Ч.1.– С. 56–65.

75. Гулова Л. В. Система формирования управленческого мышления в профессиональной подготовке студентов медицинского вуза : Дис. ... канд. пед. наук : спец. 13.00.08 – Теория и методика профессионального образования / Гулова Людмила Викторовна. – Саратов, 2004.– 199 с.

76. Гульбс О.А. Категоріальна структура професійної свідомості викладачів вищої школи: монографія / О.А. Гульбс. – Краматорськ: КЕГІ; Донецьк : Світ книги, 2012. – 412 с

77. Гура О.І. Психолого-педагогічна компетентність викладача вищого навчального закладу: теоретико-методологічний аспект: Монографія. – Запоріжжя: ГУ «ЗІДМУ», 2006. – 332 с.

78. Гуревич К.М. Проблемы дифференциальной психологии / Гуревич К.М. – М.: Институт практической психологии, Воронеж: НПО «МОДЭК», 1998. – 384 с.

79. Гусякова Н.И. Психологические механизмы становления и развития профессионального сознания студентов педвуза : автореф. дис. ... докт. психол. наук : спец. 19.00.07.– Педагогическая психология / Н.И. Гусякова. – М, 2009.– 41 с.

80. Дейнека О.С. Экономическая психология: Учеб. пособ./ О.С. Дейнека.– СПб.: СПбГУ, 2000. – 160 с.

81. Денет Д. Как исследовать человеческое сознание эмпирически / Денет Д. / Пер. с англ. Н. С. Юлиной // История философии.– Вып. 12.– М.: ИФ РАН, 2005.– С. 199-212.

82. Деннет Д. Виды психики: на пути к пониманию сознания / Д. Деннет / Пер. с англ. А. Веретенникова; под общ. ред. Л. Б. Макеевой. – М.: Идея-Пресс, 2004. – 184 с.

83. Деркач А.А. Акмеологические основы профессионального самосознания личности Астрахань, 2000. - 330 с.

84. Деркач А.А. Развитие профессионализма преподавателя высшей школы / Деркач А.А. – Учебн. пос. – М.: РАГС, 2005.– 386 с.

85. Джанерьян С.Т. Системный подход к изучению профессиональной я-концепции / Джанерьян С.Т. // Вестник ОГУ.– 2005.– С. 162 -169.

86. Джеймс У. Психология / Джеймс У. / Под ред. Л.А. Петровской. – М.: Педагогика, 1991. – 368 с.

87. Джемс У. Поток сознания / Джемс У. // Общая психология: Тексты: В 3 т. – Т. 1. Введение / Отв. ред. В. В. Петухов. – М., 2001.– С. 83-101.

88. Добрынин Н.Ф. Об активности сознания / Добрынин Н.Ф. // Проблемы сознания : Материалы симпозиума. – М., 1966. – С. 176-184.

89. Дробот О.В. Психосемантичні особливості професійної свідомості майбутніх менеджерів. – дис. канд. психол. наук за спеціальністю 19.00.01 – загальна психологія, історія психології – ОНУ ім. І.І. Мечникова, Одеса, 2009. – 237 с.

90. Дробот О.В. Психосемантичні особливості професійної свідомості майбутніх менеджерів : Автореф. дис. канд. психол. наук: 19.00.01 / Одес. нац. ун-т ім. І. І. Мечникова. – О. , 2009. – 18 с.

91. Дробот О.В. Психосемантика управлінської свідомості керівника: Монографія / Ольга Вячеславівна Дробот. Одеса: ОНУ ім. І.І. Мечникова; Донецьк: ТОВ «Східний видавничий дім», 2014. – 372 с.

92. Дробот О.В. Методологічні шляхи дослідження професійної свідомості: від пошуку одиниці аналізу до цілісної структури феномена // Методологія конкретних психологічних досліджень: погляд Одеської наукової школи психології: кол. Монографія. Том 1. / [О.А. Гульбц, О.В. Дробот, О.В.Кобець та ін.]; за заг. ред. акад. Вісковатової Т.П., Луньова В.Є. – Одеса: кафедра ДСП ОНУ імені І.І. Мечникова, Донецьк: Норд-прес. – 2012 р. – С. 43 – 81

93. Дружилов С.А. Становление профессионализма как процесс формирования концептуальной модели профессиональной деятельности / Дружилов С.А. // Журнал прикладной психологии – М.: ИД «ЭКО», 2004.– № 6. – С.40-45.

94. Дружинин В. Н. Экспериментальная психология. Учебник для ВУЗов / В. Н. Дружинин. – СПб. : Питер, 2004. – 319с.
95. Дубов И.Г. Феномен менталитета: психологический анализ / Дубов И.Г. // Вопросы психологии. – 1993. – № 5. – С. 20-29.
96. Дьюи Д. Психология и педагогика мышления / Дьюи Д. – М. : Совершенство, 1997. – 208 с.
97. Дьякова В.В. Философские основы новых подходов к процессу управления: эволюция сознания управленцев в XX столетии/ Дьякова В.В. // Общественные и гуманитарные науки [Электронный ресурс] – Режим доступа : http://ftp://lib.herzen.spb.ru/text/djyakova_27_61_105_110.pdf
98. Ерасова Н.Ю. Становление профессиональной идентичности индивида в контексте психосоциального подхода к проблеме развития / Ерасова Н.Ю. // Психологическая наука и образование. №5. – 2007.– С. 111-118.
99. Ермолин В.В. Предпосылки формирования профессионального призвания / В.В. Ермолин. – Ростов-на-Дону, 1974. – 165 с.
100. Зайчук В.О. Дидактичний аналіз процесу праці / В.О. Зайчук. — К.: Навч. кн., 2003. – 76 с.
101. Запорожец А. В. Избранные психологические труды. В 2-х т. – т.1 / Запорожец А. В. – М.: Педагогика, 1986. – 320 с.
102. Заярна І.М. Формування когнітивних структур особистості як проблема педагогічної психології: Дис... канд. психол. наук: 19.00.07. – К., 2001. – 234 с.
103. Зеер Э. Ф. Психология профессионального развития / Зеер Э. Ф.– М.: Академия, 2006.– 240 с.
104. Зеер Э.Ф. Психология профессий: учебное пособие для студентов вузов / Зеер Э.Ф.– М. : Академический проект, 2006.– 336 с
105. Зельц О. Законы продуктивной и репродуктивной духовной деятельности/Зельц О.//Хрестоматия по общей психологии. Психология

мышления / Под ред. Ю.Б. Гиппенрейтер, В.Ф. Спиридонова, М.В. Фаликман, В.В. Петухова. – М., 2008.- 311 с.

106. Зибцев В.М. Господарський менталітет України: теорія, історія та сучасний стан / Зибцев В.М, Попов В.Ю. — Донецьк : Норд-Пресс, 2005. – 176 с.

107. Зинченко В. П. Миры сознания и структуры сознания / В. П. Зинченко // Вопросы психологии. – 1991. – №2. – С. 15–37.

108. Зинченко В. П. От классической к органической психологи / В. П. Зинченко // Вопросы психологии. – 1996. – №6. – С. 6–25.

109. Ильенков Э.В. Диалектика идеального / Э.В. Ильенков // Ильенков Э.В. Философия и культура. – М.: Политиздат, 1991. – С. 229–274.

110. Ильин И. А. Путь к очевидности / Ильин И. А. ; [сост. : П. В. Алексеев, В. И. Кураев]. – М. : Республика, 1993. – 431 с.

111. Калина Н. Ф. Лики ментальности и поле политики / Н. Ф. Калина, Е. В. Черный, А. Д. Шоркин. – К. : Агрпромвидав України, 1999. – 184 с.

112. Калягин В.А. Логопсихология: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / В.А.Калягин, Т.С.Овчинникова. — М.: Академия, 2006. — 320 с

113. Кант И. Лекции по этике / Кант И. – М.: Республика, 2000. – 431 с.

114. Карамушка Л.М. Психологія управління закладами середньої освіти. — К.: Ніка-центр, 2000. - 332 с.

115. Карамушка Л.М. Психологія управління: Навч. посібник для студентів вищих навчальних закладів та слухачів інститутів післядипломної освіти. — К.: Міленіум, 2003. - 344 с.

116. Келле В. Ж. Формы общественного сознания / Келле В. Ж., Ковальзон М. Я. – М. : Госполитиздат, 1959. – 263 с.

117. Келли Дж. Теория личности: психология личных конструктов / Келли Дж. – СПб.: Речь, 2000. – 249 с.

118. Кибанов А.Я. Этика деловых отношений: учебник / А.Я. Кибанов, Д.К. Захаров, В.Г. Коновалова. – М.: ИНФРА-М, 2002. – 368 с.

119. Кількість суб'єктів ЄДРПОУ за організаційно-правовими формами господарювання, приватні підприємства [Електронний ресурс]: за даними головного управління статистики у м. Києві станом на 01.10.2013 р.- Режим доступу: <http://www.kiev.ukrstat.gov.ua/ph.php3?c=950&lang=1>

120. Клімов Е. А. Образ мира в разнотипных профессиях : учебное пособие / Клімов Е. А. – М. : МГУ, 1995. – 224 с.

121. Клімов Е.А. Психология профессионала // Избранные психологические труды / Клімов Е.А. – М.: Институт практической психологии; Воронеж: НПО МО-ДЭК, 1996.– 400 с.

122. Клімов Е.А. Пути в профессионализм (Психологический взгляд): Учеб. Пособие / Е.А. Клімов. – М.: Московский психолого-социальный институт: Флинта, 2003.– 320 с.

123. Клімчук В.О. Математичні методи у психології. Навчальний посібник для студентів психологічних спеціальностей. – К.: Освіта України. – 2009. – 288 с.

124. Колмогорцева Н.Н. Влияние профессиональной составляющей образа мира на формирование образа-Я : На материале студентов факультета коррекционной педагогики и психологии : Дис. ... канд. психол. наук : 19.00.03 / Колмогорцева Наталия Николаевна. – Екатеринбург, 2003.– 193 с.

125. Коммерческий словарь / Под общ. ред. А.Н. Арзилияна. М.: Фонд «Правовая культура», 1992.– 224 с.

126. Кон И.С. Открытие Я / Кон И. С. – М.: Политиздат, 1978.– 367 с.

127. Константинова Н.П. Теория и опыт изучения экономической ментальности / Н.П. Константинова // *Философия образования* : сборник материалов конференции.– Серия «Symposium». – Вып. 23.– СПб.: Санкт-Петербургское философское общество, 2002.– С. 239–249.

128. Кореньков А.В. Формирование экономического мышления будущих менеджеров в техническом вузе: Дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08 / Волгоград. гос. ун-т. – Волгоград, 2002. – 165 с.

129. Корольчук М. С. Психологія діяльності : підручник для студ. вищ. навч. закладів / М. С. Корольчук. – 2-ге вид., виправ. та доп. – Київ : Ельга, 2004. – 400 с.

130. Корпоративная культура и организационные изменения [Электронный ресурс] – Режим доступа : <http://www.z-gr.ru/publications/org>).

131. Косар У.Б. Професійна самосвідомість керівника як чинник успішності управлінської діяльності. – дис. канд. психол. наук 19.00.05. – Інститут психології імені Г.С.Костюка НАПН України. – Київ, 2011. – 225 с.

132. Косарецкий С.Г. Психологические условия развития профессионального сознания будущих педагогов : Дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07 / Косарецкий Сергей Геннадьевич. – М., 1999. –168 с.

133. Коширець В.В. Образ світу у структурі соціальної зрілості особистості Вісник Чернігівського національного педагогічного університету імені Т.Г. Шевченка Електронний ресурс.- Режим доступу: www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Vchdpu/psy/2011.../Koshyr.pdf

134. Кравченко Н.И., Гончаров Д.В. Особенности современного управленческого мышления [Электронный ресурс] – Режим доступа : // <http://intkonf.org/kravchenko-ni-goncharov-dv-osobennosti-sovremennogo-upravlencheskogo-myishleniya>.

135. Краткий словарь системы психологических понятий / под ред. Платонова К.К. – М.: Высшая школа, 1984. – 174 с.

136. Кривоконь Н. І. Соціально-психологічне забезпечення діяльності як теоретико-праксеологічний напрямок психологічної науки / Н. І. Кривоконь // Вісник Чернігівського національного педагогічного університету. Серія : психологічні науки. – Чернігів, 2011. – Т. 1, вип. 94. – С. 229–233.

137. Круглова Н. Правила игры / Круглова Надежда [Электронный ресурс] – Режим доступа : http://194.87.12.70/issue2/s14_01_3.htm;

138. Кряж И.В. Категория установки в объяснении смысловой регуляции жизнедеятельности личности / Кряж И.В. // Вісник Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна. Сер: Психологія. – 2011. – № 981, вип. 47. – С. 113-119.

139. Кудряшова Л.Д. Каким быть руководителю: психология управленческой деятельности / Л.Д. Кудряшова. – Л. : Лениздат, 1986. – 158 с.

140. Кулюткин Ю.Н. Психология обучения взрослых / Кулюткин Ю.Н. – М.: Просвещение, 1985. – 128 с.

141. Куприянов Е.А. Взаимозависимость личностных конструктов и профессиональной мотивации у специалистов в области информационных технологий: автореф. дис. на соискание учёной степени канд. психол. наук : спец. 19.00.03 – «Психология труда, инженерная психология, эргономика (психологические науки)» / Е.А. Куприянов. – М., 2007. – 26 с.

142. Кучеровская Н.А. Психосемантическая структура профессионального сознания практикующего психолога: дис. ... кандидата психол. наук : 19.00.01 / Кучеровская Наталья Александровна. – К., 2007. – 203 с. – Библиогр. : с. 167–192.

143. Кучеровская Н.А. Экспериментальное исследование профессиональных представлений психологов о практике психологической помощи (психосеманический подход) / Н.А. Кучеровская // Журнал практикующего психолога.– 2004.– № 10.– С.106–126.

144. Кюльпе О. Современная психология мышления // Новые идеи в философии. –1914. – № 16. – С.19-26.

145. Левин К. Теория поля в социальных науках / Курт Левин ; [пер с англ. Е. Сурпиной]. – СПб. : Речь : Сенсор, 2000. – 365 с.

146. Леонтьев А. Н. Деятельность. Сознание. Личность / Леонтьев А. Н. – М. : Политиздат, 1975. – 262 с.

147. Леонтьев А. Н. Проблема психологии сознания // Леонтьев А. Н. Избранные психологические произведения : в 2 т. / А. Н. Леонтьев; под ред. В. В. Давыдова, В. П. Зинченко, А. А. Леонтьева, А. В. Петровского. – М : Педагогика, 1983. – Т. 1. –С. 237-246.

148. Леонтьев А.Н. «Единицы» и уровни деятельности / Леонтьев А.Н. //Вестник МГУ. – Серия 14. – Психология. – 1978. – №2. – С. 3-13.

149. Леонтьев А.Н. К психологии образа / Леонтьев А. Н. // Вестн. Моск. ун-та. – Сер.14. Психология. – 1986.– № 3. – С. 72–76.

150. Леонтьев А.Н. Образ мира / Леонтьев А.Н. // Избр. психолог. произведения.– М.: Педагогика, 1983.– С. 251-261.

151. Леонтьев А.Н. Проблемы развития психики / Леонтьев А.Н. –3-е изд.-М.: АПН РСФСР, 1959.– 495 с.

152. Леонтьев Д. А. Психология смысла : природа, строение и динамика смысловой реальности / Леонтьев Д. А. – М. : Смысл, 1999. – 487 с. – Библиогр. : с. 445–483.

153. Леонтьев Д.А. Субъективная семантика и смыслообразование / Д. А. Леонтьев // Вестник МГУ. – Серия 14, Психология. – 1990. – № 3. – С. 33–41.

154. Лефевр В.А. Рефлексія / В.А. Лефевр.— М.: Когито-Центр, 2003.— 496.

155. Ложкін Г. В. Структурно-змістовні характеристики про-фесійної самосвідомості тренера-викладача / Г. В. Ложкін, Н. Ю. Воляннюк // Оновлення змісту, форм і методів навчання і виховання в закладах освіти. Наук. записки Рівненського держ. гуманітарного ун-ту. – Серія : Психологія. – 2004. – Вип. 30. – С. 14–19.

156. Ложкін Г.В. Економічна психологія: Навчальний посібник. / Ложкін Г.В., Комаровська В.Л., Воляннюк Н. Ю. – 3 видання, переробл. і доповн. – К.: Видавничий дім «Професіонал», 2008. – 464 с.

157. Ложкін Г.В. Особливості та структура економічної свідомості / Ложкін Г.В., Спасенніков В.В., Комаровська В. // Соціальна психологія. – 2004. – № 1(3). – С. 8- 16.

158. Лозова О. М. Психосемантика етнічної свідомості / Лозова О. М. – К. : Освіта України, 2007. – 402 с. : іл., табл. – Бібліогр. : с. 359–381.

159. Лозова О. М. Основи психосемантичних досліджень етнічної свідомості : навч.-метод. посіб. / Лозова О. М. – Мелітополь : Видавничий будинок ММД, 2007. – 62 с. : 9 іл., 15 табл. – Бібліогр.: с. 60–61.

160. Лозова О.М. Методологія психосемантичних досліджень етносу. Монографія. – К.: Видавничий Дім «Слово», 2011. – 176 с. 149

161. Лозова О.М. Міжпрофесійна диференціація психосемантичного змісту категорії «справедливість» // Science, the European Association of pedagogues and psychologists International scientific-practical web-congress of pedagogues and psychologists «BE SMART!» the 17-18th of February 2015, Geneva (Switzerland), Volume II, 46-51 p.

162. Лозова О.М. Специфіка становлення образу професії у студентів (порівняльний аспект) / Лозова О.М. // Актуальні проблеми

психології : Проблеми психології творчості : Збірник наук. праць / За ред. В.О. Моляко.– Т. 12.– Вип. 13.– К.: Вид-во «Фенікс», 2011.– С.278-284

163. Лосев А.Ф. Знак. Символ. Миф: Труды по языкознанию / Лосев А.Ф.– М.: МГУ.– 1982.– 376 с.

164. Лурия А. Р. Язык и сознание / Лурия А. Р.: Под ред. Е. Д. Хомской.– М.: МГУ, 1979.– 320 с.

165. Мазур А.И. Анализ сложившейся управленческой, политической и избирательной системы в регионах России и информационных потоках в ней [Электронный ресурс] – Режим доступа: // <http://www.mazur.ru/files/Doklad%20na%20FRIP.rtf>

166. Максименко С.Д. Загальна психологія. Видання 3-є, перероблене та доповнене. Навчальний посібник. - К.: Центр учбової літератури, 2008. - 272 с.

167. Максименко С. Д. Генетическая психология / Максименко С. Д. – М. : Рефл-бук; К. : Ваклер, 2000. – 319 с.

168. Максименко Ю.Б. Психосемантика цвета в психологической диагностике: учебное пособие / Ю.Б. Максименко – Одесса: ЮНПУ, Донецк: Норд-Пресс 2014 г. – 100 с.

169. Мамардашвили М.К. Символ и сознание Метафизические рассуждения о сознании, символическом и языке / Мамардашвили М.К., Пятигорский А.М. – М., Школа «Языки русской культуры», 1997.– 224 с.

170. Мамардашвили М. К. Как я понимаю философию / сост. Ю. П. Сенокосов. Изд-е 2-е, измен. и дополн. М.: Прогресс; Культура, 1992. – 415 с.

171. Маркова А.К. Психология профессионализма. – М.: Международный гуманитарный фонд «Знание», 1996.– 309 с.

172. Мельник Ж.В. Уявлення про структуру самосвідомості особистості у сучасній психології / Мельник Ж.В. // Проблеми сучасної

психології.– Збірник наукових праць К-ПНУ ім. Івана Огієнка, Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України.– 2009.– Вип. 6.– Част. 2.– С.66-73.

173. Ментальность персонала и безопасность труда [Электронный ресурс] / Журавлев Г.Е. – Режим доступа : <http://www.rinet.ru/~gennady/OHRANAMent.htm>.

174. Ментальность председателя колхоза [Электронный ресурс] / Тельгмаа Юхан. – Режим доступа : [http // www.stolitsa.ee/news?17680](http://www.stolitsa.ee/news?17680)

175. Мерлин В.С. Структура личности. Характер, способности, самосознание: Учебное пособие к спецкурсу.– Пермь : ПГПИ, 1990.– 110 с.

176. Милль Дж. Основы политической экономии с некоторыми приложениями к социальной философии: Серия: Антология экономической мысли / Дж. Милль.– М.: ЭКСМО, 2007.– 1040 с.

177. Миронова Т.Л. Самосознание профессионала / Миронова Т.Л. – Улан-Удэ, 1999. – 199 с.

178. Митина Л.М. Личностное и профессиональное развитие человека в новых социально-экономических условиях / Митина Л.М. // Вопросы психологии. – 1997. – №44. – С. 28–34.

179. Митина Л.М. Психология профессионального развития учителя / Л.М. Митина. – М.: Московский психолого-социальный институт: Флинта, 1998. – 200 с.

180. Модели и методы управления персоналом: Российско-британское учебное пособие /Под ред. Е.Б. Моргунова. – М.: Интел-Синтез, 2001. – 464 с.

181. Модель нормы остатка денежных средств [Электронный ресурс] / Андреев Д.М., Андреева В.Д. // Справочник экономиста.– № 7.– 2007.– Режим доступа : http://www.profiz.ru/se/7_07/modelnormost/.

182. Молл Е.Г. Управление карьерой менеджера / Молл Е.Г. – СПб.: Питер, 2003.–352 с.

183. Мороховська У.Л. Розвиток мотиваційних складових професійного самовизначення майбутніх психологів : Автореферат... канд..психол. наук спец.: 19.00.07–педагогічна та вікова психологія / У.Л. Мороховська. — К. : ДВНЗ «Університет менеджменту освіти», 2011. – 19 с.

184. Москаленко О.В. Развитие профессионального самосознания государственных служащих / Москаленко О.В. – М.: РАГС, 2004. – 37 с.

185. Москвичев С.Г. О личности руководителя и мотивации его деятельности / Москвичев С.Г. – К.: РИМ КМ Украины, 1991. – 94 с.

186. Мухина В.С. Картина мира: индивидуальные различия // Феноменология развития и бытия личности. Избранные психологич. труды. – М.; Воронеж, 1999. – С. 445–452.

187. Мэй Р. Открытие Бытия: Очерки экзистенциальной психологии: Пер. с англ. / Мэй Р. – М. : Смысл, 2004.– 200 с.

188. Мясичев В. Н. Сознание как единство отражения действительности и отношений к ней человека / В. Н. Мясичев // Проблемы сознания : Материалы симпозиума.– М., 1966. – С. 126-132.

189. Мясичев В.Н. Личность и неврозы / В.Н. Мясичев – Л.: ЛГУ, 1960. – 426 с.

190. Мясичев В.Н. Личность и отношения человека / В.Н. Мясичев // Психология отношений.– М., Воронеж: МОДЭК.– 1995.– С 342–353.

191. Мясичев В.Н. Психология отношений / Мясичев В.Н.. – М.: МПСИ. – 2004. – 400 с.

192. Надирашвили Ш.А. Закономерности формирования и действия установки различных уровней / Надирашвили Ш.А. //

Бессознательное: природа. функции, методы исследования.– Т.1. – Тбилиси: Мецниереба, 1978.– С.111-122.

193. Назаренко Н.В. Буденно-музична свідомість як предмет філософсько-естетичного аналізу : Автореф. дис... канд. філософ. наук: 09.00.08 / Н.В. Назаренко; Східноукр. нац. ун-т ім. В.Даля. – Луганськ, 2006. – 16 с.

194. Найденов М.И. Групповая рефлексия в решении творческих задач при различной степени готовности к интеллектуальному труду / Найденов М.И.: Автореф. дисс. канд. психол. наук: 19.00.01. – К., 1989. – 20 с.

195. Найдьонов М.І. Формування системи рефлексивного управління в організаціях / М. І. Найдьонов. – К. : Міленіум, 2008. – 484 с.

196. Наследов А.Д. Компьютерный анализ данных в психологии и социальных науках / Наследов А. Д. – СПб.: Питер, 2005. – 416 с.

197. Наследов А.Д. Математические методы психологического исследования. Анализ и интерпретация данных: учебное пособие. – 2-е изд., испр. и доп. / А. Д. Наследов. – СПб.: Речь, 2006. – 392 с.

198. Начладжян А.А. Социально-психологическая алаптация личности / Начладжян А.А. – Ереван : АН Армянской ССР, 1988. – 364 с.

199. Нечаев Н.Н. Деятельностный подход как основа системного построения модели специалиста // Содержание подготовки специалистов с высшим и средним специальным образованием. – М.: НИИВШ, 1989. – С. 7–19.

200. Нечаев Н.Н. Профессиональное сознание как центральная проблема психологии / Нечаев Н.Н. // Новые методы и средства обучения. – 1988. – № 1(5). – С. 3–37.

201. Носс И.Н. Введение в технологию психодиагностики / Носс И.Н. – М.: Институт психотерапии, 2002. – 251 с.

202. Нюттен Ж. Мотивация, действие и перспектива будущего: учеб. пособие для вузов: пер. с англ. / Нюттен Ж. – М. : Смысл, 2004.– 607 с.

203. Общая психодиагностика / Под ред. А. А. Бодалева, В. В. Столина. – М.: МГУ, 1987. – 304 с.

204. Общая психология. Словарь / Под. ред. А.В. Петровского // Психологический лексикон. Энциклопедический словарь в шести томах / Ред.-сост. Л.А. Карпенко. Под общ. ред. А.В. Петровского. – М.: ПЕР СЭ, 2005. – 251 с.

205. Огурцов А.П. Национальный менталитет и история России: Материалы круглого стола / Огурцов А.П. // Вопросы философии. – 1994.– № 1. – С. 52-57.

206. Одинцов А.А. Менеджмент организации: Введение в специальность (2-е изд., стер.) учеб. пособие. / Одинцов А.А. – М: ИЦ Академия, 2009.– 239 с.

207. Омелянчик В. Й. Логічні та метафізичні засади теорії поняття «український менталітет» / В. Й. Омелянчик // Проблеми психології ментальності / НАН України, Ін-т філософії ім. Г. С. Сковороди; ред. М. В. Попович. – К. : Наук. думка, 2006. – С. 128–144.

208. Орбан-Лембрик Л. Е. Психологія управління: Посібник / Орбан-Лембрик Л. Е. – К.: Академвидав, 2003. – 568 с.

209. Орлов А.Б. Психология личности и сущности человека: парадигмы, проекции, практики / Орлов А.Б. – М.: Логос, 1995. – 289 с.

210. Особенности российского управленческого менталитета [Электронный ресурс] / Кузовкова А.В. – Режим доступа : [http // www.usurt.ru/ru/data/index5/files/8_11/006_5_8_11.pdf](http://www.usurt.ru/ru/data/index5/files/8_11/006_5_8_11.pdf)

211. От менеджмента Тейлора-Файоля к менеджменту качества [Электронный ресурс] – Режим доступа // http://mbq.ru/archives_forum/Ot_menedzhmenta_Teilora_Faiolya_k_MBQ.htm.

212. Охременко О.Р. Теоретичні підходи до аналізу професійної концептосфери / Охременко О.Р. // Вісник Національної академії оборони України. – 2010.– № 2.– С.119-123.

213. Охріменко А.Г. Основи менеджменту: Навч.посіб. / Охріменко А.Г. – К.: Центр навчальної літератури, 2006. – 130 с.

214. Охріменко О.Г. Фундаментальні філософські проблеми. Конспективний виклад курсу лекцій для студентів негуманітарних факультетів: Навч. посіб. / Охріменко О.Г. – К. : Видавець Парапан, 2002. – 112 с.

215. Павлов И.П. Ответ физиолога психологам / Павлов И.П. // Павлов И.П. Полн. собр. соч. в 6-ти томах.– 2-е изд.– Т. 3. –Кн. 2.– М.-Л., 1951.– С. 116-132.

216. Панок В.Г., Титаренко Т.М., Чепелева Н.В., Рибалка В.В., Маценко В. Основи практичної психології: Підручник для студ. вищих навч. закладів. – 3-тє вид., стер. – К. : Либідь, 2006. – 536 с.

217. Парыгин Б.Д. Социальная психология. Истоки и перспективы / Б.Д. Парыгин. – СПб: СПбГУП, 2010. – 533 с.

218. Петренко В. Ф. Введение в экспериментальную психосемантику: исследование форм репрезентации в обыденном сознании / Петренко В. Ф. – М. : МГУ, 1983. – 176 с.

219. Петренко В.Ф. Влияние аффекта на семантическую организацию значений / Петренко В.Ф., Кучеренко В.В., Нистратов А.А. // Текст как психолингвистическая реальность :/Сб. статей.Редкол.: Ю.А.Сорокин /отв.ред./ и др. -М.: Иностранные языки, 1982. – С. 60 – 80.

220. Петренко В. Ф. Основы психосемантики / Петренко В. Ф. – 2-е изд., доп. – СПб. : Питер, 2005. – 480 с. : ил. – Бібліогр. : с. 459–480.

221. Петренко В.Ф. Семантический анализ профессиональных стереотипов / В.Ф. Петренко // Основы психосемантики.– 2-е изд., доп.– СПб-б.: Питер, 2005.– С. 206–216.

222. Петренко, В. Ф. Многомерное сознание: психосемантическая парадигма/ В. Ф. Петренко. - Москва: Новый Хронограф, 2010. - 440 с.4

223. Петрова Г.Б. «Профессиональное самосознание» как научный конструкт и философский концепт: к проблеме истолкования смысла / Петрова Г.Б. // Вестник Вятского государственного гуманитарного университета.– Т.3. – № 1.– 2009.– С. 12-15.

224. Петровский А. В. Проблема развития личности с позиции социальной психологии / Петровский А. В. // Вопросы психологии. – 1984. – №4. – С. 13-17

225. Петрунева Р.М. Гуманитаризация инженерного образования (На основе моделирования социогуманитарной экспертизы технических решений) : Дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.08 / Петрунева Раиса Моратовна.– Волгоград, 2001. – 336 с.

226. Петухов В.В. Образ мира и психологическое изучение мышления / Петухов В.В. // Вестн. Моск. ун-та. – Сер. 14. Психология. 1984.– № 21. –

227. Подмазін С.І. Педагогічна свідомість як чинник розвитку суспільства / С.І. Подмазін // Завуч (Шкільний світ). – 2005. – № 4. – С. 23-26. С. 13–21.

228. Політологія. Підручник / За загальною редакцією Кременя В.Г., Горлача М. І. – Харків: Друкарський центр «Єдинорог», 2001.– 640 с.

229. Попов В. Д. Психология и экономика. Социально-психологические очерки / Попов В. Д. – М.: Советская Россия, 1989. – 304 с.

230. Похилько В. И. Когнитивная дифференцированность / В. И. Похилько // *Общая психодиагностика* / под ред. А. А. Бодалева, В. В. Столина. – М. : МГУ, 1987. – С. 238–240.

231. Прангишвили А.С. Существует ли дилемма «бессознательное или установка»? / Прангишвили А.С., Бассин Ф.В., Шошин П.Б. // *Вопросы психологии.*– 1984.– №6.– С.95-101.

232. Психологический словарь /Под ред. В. В. Давыдова, А. В. Запорожца и др. – М.: Педагогика, 1983. – 447 с.

233. Психологическая диагностика / Под ред. Акимовой М.К. – СПб.: Питер, 2005 – 304 с.

234. Психология и психодиагностика личности. Теория, методы исследования, практикум / А.А. Реан. – СПб.: Прайм – ЕВРОЗНАК, 2008.

235. Психология личности / Л.Д. Столяренко, С.И. Самыгин. – Ростов н/Д: Феникс, 2009.

236. Психология менеджмента (конспект лекций) [Электронный ресурс] Ревская Н.Е. – Режим доступа // http://www.psuperm.narod.ru/K15_213.htm.

237. Пушкарев Л.Н. Что такое менталитет? Историографические заметки / Пушкарев Л.Н. // *Отечественная история.*– 1995.– №3. – С. 158-166.

238. Релігієзнавство : [навчально-методичний посібник] / автор-укладач: В. В. Білецький. – Донецьк : Східний видавничий дім, Донецьке відділення НТШ, 2012. – 220 с.

239. Родченко В.В. Менеджмент: Навчальний посібник / Родченко В.В., Новак В.О. – К.: НАУ, 2001. – С.138-188.

240. Рожанский М. Ментальность / Рожанский М. // 50/50. Опыт словаря нового мышления. – М.: Прогресс, 1989. – С. 459-463.

241. Рождественський А.Ю. Психосемантичний аналіз як засіб дослідження категоріальної структури індивідуальної свідомості особистості // Збірник наукових праць (Психологічні науки). – №1. – Бердянськ: БДПУ, 2004. – С.67–72.

242. Ронзин Д.В. Профессиональное сознание учителя как научно-практическая проблема / Д.В. Ронзин // Психологический журнал.– 1991.–№5.– С.65–72.

243. Рубинштейн С. Л. Бытие и сознание. Человек и мир / Рубинштейн С. Л. – СПб. : Питер Ком, 2003. – 512 с.

244. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии / Рубинштейн С.Л. – Сост. А.В. Брушлинский, К.А.Абульханова-Славская.– СПб: Питер, 2000.– 712 с.

245. Рубинштейн С.Л. Принципы и пути развития психологии [Текст] / С.Л. Рубинштейн. – М: Издательство Академии Наук СССР, 1959. – 352 с.

246. Рубинштейн С.Л. Проблема способностей и вопросы психологической теории / Рубинштейн С.Л. // Психология индивидуальных различий. Хрестоматия / Под ред. Ю.Б. Гиппенрейтер и В.Я. Романова. – М.: ЧеРо, 2000. – с. 200–210.

247. Руденко В.М., Руденко Н.М. Математичні методи в психології: підручник для студентів вищих навчальних закладів \ В.М. Руденко, Н.М. Руденко. – К. : Академвидав, 2009. – 384 с. (Серія «Альма-матер»).

248. Самойлова А. Г. Особливості формування професійної свідомості майбутніх психологів : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07 / Самойлова Аліна Геннадіївна. – К., 2005. – 208 с.

249. Самосознание и защитные механизмы личности. Хрестоматия. – Самара: БАХРАХ-М, 2000. – 656 с.

250. Сапогова Е.Е. Профессиональное психологическое сознание: рефлексия вслух / Е. Е. Сапогова // Журнал практического психолога. – 1997. – № 6. – С. 3–12.

251. Сапогова Е.Е. Ребенок и знак: Психологический анализ знаково-символической деятельности дошкольника / Сапогова Е.Е. – Тула: Приокское книжное издательство, 1993. – 264 с.

252. Сартр Ж.-П. Воображаемое. Феноменологическая психология восприятия / Сартр Ж.-П. / Пер. с франц. М. Бекетовой. СПб.: Наука, 2001. – 319 с.

253. Сацков Н.Я. Практический менеджмент. Методы и приемы деятельности руководителя / Сацков Н.Я.– Донецк: ИКФ «Сталкер», 1998.– 253 с.

254. Сидоренко Е. В. Методы математической обработки в психологии / Е.В. Сидоренко. – СПб.: Речь, 2002. – 350 с.

255. Симоненко С.М. Психосемантика кольору та стратегії творчості : Моногр. / С. М. Симоненко, Т. А. Вовнянко; Півд. наук. центр АПН України. - О., 2005. - 156 с. - Бібліогр.: 223 назв. - укр.

256. Сергеев В.М. Когнитивные модели в исследовании мышления: структура и онтология знания / Сергеев В.М. // Интеллектуальные процессы и их моделирование. М.: Наука, 1987. – С. 179-195.

257. Сердюк С.В. Формування образу світу культури і процес стереотипізації // Магістеріум. – Вип. 5, Культурологія / Національний університет «Києво-Могилянська академія» – С.50-54.

258. Серкин В. П. Методы психосемантики / Серкин В. П. – М.: Аспект Пресс, 2004. – 207 с.

259. Серкин В.П. Методы психологии субъективной семантики и психосемантики: Учебное пособие для вузов / В. П. Серкин. Издательство ПЧЕЛА, 2008. — 382 с.

260. Серкин В.П. Категории «образ мира» и «образ жизни» // Ученые записки кафедры психологии СМУ. – Вып. 3. – Магадан: Кордис, 2003. – С. 10 – 125.

261. Серкин В. П. О возможностях метода семантических универсалий Е. Ю. Артемьевой / В. П. Серкин // Вестник МГУ. – Сер. 14. – Психология. – 2000. – № 2. – С. 74–79.

262. Серкин В.П. Структуры образа мира // Вестник Гуманитарного института МГУ. – 2001. – № 3. – С. 69 – 89.

263. Серкин В.П. Структуры и временные характеристики образа мира / Серкин В.П., Стрелков Ю.К. // Ученые записки кафедры психологии СМУ. – Вып. 2. – Магадан: Кордис, 2002. – С. 91 – 135.

264. Ситников А. П. Акмеологический тренинг: теория, методика, психотехнологии / А. П. Ситников. – М. : Технол. школа бизнеса, 1996. – 428 с.

265. Скрипченко О. В. Загальна психологія: підручник / Скрипченко О. В., Долинська Л. В., Огороднійчук З. В. та ін. – К.: Либідь, 2005. – С. 464.

266. Словарь профессий [Электронный ресурс] – Режим доступа // www.proforient.ru/orient/howto/vocabulary

267. Словарь терминов рыночной экономики. – В 2-х ч. – Рук. авт. колл. В.М. Лукашевский. – М.: Менеджер, 1991. – 578 с.

268. Смирнов А.Ю. Проблемы управленческого консультирования в России / Смирнов Александр Юрьевич [Электронный ресурс] – Режим доступа // <http://www.b-seminar.ru/article/show/57.htm>.

269. Смирнов Г.Л. Советский человек: формирование социального типа личности / Смирнов Г.Л. – 3-е изд., доп. – М.: Политиздат, 1980. – 463 с.

270. Смирнов С.Д. Мир образов и образ мира / С. Д. Смирнов // Вестн. МГУ. – Сер. 14. Психология. – 1981. – № 2. – С. 15–29.

271. Смирнов С.Д. Понятие «образ мира» и его значение для психологии познавательных процессов / Смирнов С.Д. // А.Н. Леонтьев и современная психология: Сборник статей памяти А. Н. Леонтьева / Под ред. А. В. Запорожца, В. П. Зинченко, О. В. Овчинниковой, О. К. Тихомирова; Отв. ред. О. В. Овчинникова. – М., 1983. – С. 149–155.

272. Смирнов С. Д. Психология образа: проблема активности психического отражения / Смирнов С. Д. – М.: МГУ, 1985. – 231 с.

273. Соколова Е. Е. Введение в психологию / Соколова Е.Е. // Общая психология / Под ред. Б. С. Братуся. – В 7 томах. – Том 1. – М : Академия, 2007. – 352 с.

274. Соколова Е.Е. Из истории проблемы целостности в психологии / Соколова Е.Е. // Вестник МГУ.– Серия : Психология.– 1984.– № 4.– С.41-50.

275. Солсо Р. Когнитивная психология / Солсо Р. – СПб. : Питер, 2002. – 591 с.

276. Спасенников В.В. Экономическая психология / В.В. Спасенников. – М.: ПЭРСЭ, 2003. – 448 с.

277. Спиркин А.Г. Сознание и самосознание / Спиркин А.Г. – М.: Политиздат, 1972. – 303 с.

278. Старовойтенко Е.Б. Психология личности в парадигме жизненных отношений – Учебное пособие для студентов высших учебных заведений. – М.: Академический Проект; Трикста, 2004. – 256 с.

279. Стеценко А.П. Рождение сознания: становление значений на ранних этапах жизни / Стеценко А.П. – М. : ЧеРо, 2005.– 256 с.

280. Столин В. В. Самосознание личности / Столин В. В. – М. : МГУ, 1983. – 284 с.

281. Столин В. В. Личностный смысл: строение и форма существования в сознании / В. В. Столин, М. Кальвиньо // Вестник МГУ. – Сер. 14. Психология. – 1982. – № 3. – С. 38–47.

282. Столяренко Л. Д. Психология делового общения и управления. Учебник / Л. Д. Столяренко. – Ростов н/Д: Феникс, 2005. – 416 с.

283. Субботский Е.В. Строящееся сознание / Субботский Е.В.– Серия: Фундаментальная психология: М.: Смысл, 2007.– 423 с.

284. Технології роботи організаційних психологів: Навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти / За наук. ред. Л.М. Карамушки. — К.: Фірма «ІНКОС», 2005. — 366 с.

285. Тимошенко Ю.В. Метафора в структурі художньої свідомості. – Автореф. дис... канд. філол. наук: 10.01.06 / Ю.В. Тимошенко; НАН України. Ін-т л-ри ім. Т.Г.Шевченка. – К., 2001. – 20 с.

286. Титкова Л. С. Математические методы в психологии / Л. С. Титкова. – Владивосток : ДВГУ, 2002. – 140 с.

287. Титченер Э. Два уровня сознания / Э. Титченер // Хрестоматия по вниманию. Под ред. Леонтьева А. Н., Пузыря А. А. и Романова В. Я., М.: МГУ, 1976, С. 34-36

288. Тихомиров О.К. Психология мышления / О.К. Тихомиров. – М.: МГУ, 1984. – 270 с.

289. Толмен Э. Поведение как молярный феномен / Толмен Э. // История зарубежной психологии. Тексты. – М.: МГУ, 1986.– С. 46-82.

290. Травин В.В., Дятлов В.А. Основы кадрового менеджмента.– М.: Дело, 1995. – 336 с.

291. Трофімов Ю.Л. Інженерна психологія: Підручник.–К.: Либідь, 2002.–264 с.

292. Трофімов Ю.Л., Пушкар В.В. Методологічні проблеми дослідження ціннісно-сміслової сфери людини // Вісник Чернігівського державного педагогічного університету.– Вип.17. Психологічні науки / Ред.: О.Ф.Явоненко. – Чернігів: ЧДПУ, 2002. – С. 114-117.

293. Трубецкой С. Н. О природе человеческого сознания //

Сочинения / С. Н. Трубецкой ; сост. П. П. Гайденко. – РАН, Ин-т философии. – М. : Мысль, 1994. – С. 483–594.

294. Турушев А.В. Элемент, единица анализа и предмет синтеза психологии / А.В. Турушев. – Архангельск : Арханг. обл. ин-т переподгот. и повыш. квалифик. работников образов., 1992. – 62 с.

295. Узнадзе Д.И. Экспериментальные основы исследования установки / Узнадзе Д.И. // Психологические исследования. – М., 1966. – 229 с.

296. Уледов А.К. Структура общественного сознания. Теоретико-социологическое исследование / Уледов А. К. – М. : Мысль, 1968. – 324 с.

297. Уманский Л.И. Личность. Организаторская деятельность. Коллектив. / Уманский Л.И. / Избранные труды – Кострома: КГУ им. Н. А. Некрасова, 2001. – 208 с.

298. Управление компанией можно довести до автоматизма [Электронный ресурс] / С. Кабанов, Б. Якушев // IT Manager. – № 5(11) / 2003. – Режим доступа : // <http://citforum.univ.kiev.ua/consulting/articles/>

299. Урунтаева Г.А. Индивидуально-типологические особенности семантизации визуальных стимулов: дис. ... кандидата психол. наук : 19.00.01 / Урунтаева Галина Анатольевна. – М., 1981. – 211 с. – Библиогр.: с.200–211.

300. Файоль А. Общее и промышленное управление / Файоль А. / Пер. с франц. – Научн. ред. и предисловие проф. Е.А. Кочерина. – М.: Контролинг, 1992. – 111 с.

301. Фалмер Р.М. Энциклопедия современного управления. В 5-ти томах. – М.: ВИПК Энерго, 1992. – Т.5. Специальные вопросы теории управления. – 120 с.

302. Философский энциклопедический словарь / гл. редакция: Л.Ф. Ильичёв, П.Н. Федосеев, С.М. Ковалёв, В.Г. Панов. – М.: Советская энциклопедия, 1983. – 836 с.

303. Франк С. Л. Душа человека. Опыт введения в философскую психологию // Предмет знания. Душа человека / С. Л. Франк. – Минск : Харвест – М. : АСТ, 2000. – С. 631–990.

304. Франкл В. О смысле труда // Франкл В. Психотерапия на практике.– Спб: Речь, 2001. – 356 с.

305. Франкл В. Человек в поисках смысла: Сборник / Франкл В. / Пер. с англ. и нем. Д. А. Леонтьева, М. П. Папуша, Е. В. Эйдмана. – М.: Прогресс, 1990. – 368 с.

306. Франселла Ф. Новый метод исследования личности: руководство по репертуарным личностным методикам / Франселла Ф., Баннистер Д. ; пер. Ю. М. Забродина, В. И. Похилько. – М. : Прогресс, 1987. – 232 с.

307. Функционализм. Новый век [Электронный ресурс] А.И. Липкина, А.В. Петровский // Общая психология. Словарь / Под ред. А.В. Петровского // Психологический лексикон. Энциклопедический словарь в шести томах / Ред.-сост. Л.А. Карпенко. Под общ. ред. А.В. Петровского. – Режим доступа : http://www.nvpp.ru/show_dict_751.htm.

308. Ханина И. Б. Динамика профессиональной семантики как показатель формирования профессионального мира / И. Б. Ханина / Психология субъективной семантики: Истоки и развитие / Под ред. И.Б. Ханиной, Д.А. Леонтьева. – М.: Смысл, 2011. – С. 354- 379.

309. Ханина И.Б. К вопросу о профессиональной составляющей в структуре образа мира / Ханина И.Б. // Вестник МГУ.– Сер. 14, Психология. – 1990. – №3. – С. 42–49.

310. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность: В 2 т. Пер. с нем./ Хекхаузен Х. / Под ред. Б. М. Величковского. – М: Педагогика, 1986 .– Т. 1.– 408 с.

311. Хьелл Л., Зиглер Д. Теории личности. – СПб.: Питер, 2000. – 484 с.

312. Цимбалюк А.А. Экономическая теория: Краткий конспект лекций для студентов-иностранцев / Цимбалюк А.А., Данильченко Е.П. – Харьков: ХНАГХ, 2006.– 167 с.

313. Чарнецькі К. Психологія професійного розвитку особистості. – дис. докт. психол. наук : 19.00.07 – педагогічна та вікова психологія. – Інститут педагогіки і психології професійної освіти АПН України, Київ, 1999 . – 201 с.

314. Чепелева Н. В. Формування професійної компетентності психолога / Чепелева Н. В. //Актуальні проблеми психології: Наукові записки інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України / За ред. академіка Максименка С. Д. – К., Ніка – Центр, 1999. – Вип. 19.– 286 с.

315. Чернявский А.Д. Управление в условиях рыночных отношений / Чернявский А.Д., Денисенко С.А.– К.: Будівельник, 1992.– 104 с.

316. Чернявська Т. П. Психологія успішності особистості в бізнес-діяльності. – дис... . доктора психол. : 19.00.01 – загальна психологія, історія психології. – Одеський національний університет імені І. І. Мечникова, Одеса, 2011.– 415 с.

317. Чернявська Т.П. Психологія успішності особистості в бізнес-діяльності: автореф. дис. ... д-ра психол. наук : 19.00.01 / Т. П. Чернявська ; Одес. нац. ун-т ім. І.І.Мечникова. – О., 2011. – 36 с.

318. Чеснокова И.И. Проблема самосознания в психологии / Чеснокова И.И. – М.: Наука, 1977. – 144 с.

319. Чугунова Э.С. Социально-психологические установки инженеров и их влияние на профессиональную деятельность/Э.С. Чугунова // Научная организация труда и управления в научно-исследовательских и проектных учреждениях.– М.: Знание, 1984.– С.40-51.

320. Чугунова Э.С. Социально-психологические особенности творческой активности инженеров / Отв. ред В.Я. Ядов. - Л.: ЛГУ, 1986. – 160 с.

321. Чуприкова Н.И. Сознание как высшая расчлененная и системно-упорядоченная форма отражения и его мозговые механизмы / Чуприкова Н.И. // Психол. журн. –1981.– Т. 2.– № 6. – С. 16–27.

322. Чуфаровский Ю.В. Юридическая психология / Ю.В. Чуфаровский – М.: Право и Закон, 1997. – 320 с.

323. Шавир П.А. Психология профессионального самоопределения в ранней юности. – М.: Педагогика, 1981 – 96 с.

324. Шадриков В.Д. Проблемы системогенеза профессиональной деятельности / Шадриков В. Д. – М.: Наука, 1982. – 326 с.

325. Шалак В.И. Современный контент-анализ. Приложения в области политологии, психологии, социологии, культурологии, экономики, рекламы / Шалак В.И. – РАН, Ин-т философии. – М.: Омега-Л, 2004. – 272 с.

326. Швалб Ю.М. Целеполагающее сознание (психологические модели и исследования) / Ю.М. Швалб. – К. : Миллениум, 2003. – 152 с.

327. Шевченко Н. Ф. Формування професійної свідомості практичних психологів у системі вищої освіти : дис. ... доктора психол. наук : 19.00.07 / Шевченко Наталія Федорівна. – К., 2006. – 485 с. – Бібліогр. : с. 400–432.

328. Шепель В.М. Менталитет руководителя. Управленческое мышление / Шепель В.М.– М: Народное образование, 2010.– 352 с.

329. Шибанова Е.С. Представления о богатом и бедном человеке в различных социально-экономических группах / Шибанова Е.С., Хащенко В.А. // Современная психология: Состояние и перспективы исследований. – Ч. 2. – М.: Ин-т психол. РАН. – 2002. – С. 332-345.

330. Шихирев П.Н. Социальная установка как предмет социально-психологического исследования // Психологические проблемы социальной регуляции поведения / Отв.ред. Е. В. Шорохова, М. И. Бобнева. М.: Наука, 1976.– 368 с.

331. Шмелёв А. Г. Введение в экспериментальную психосемантику: теоретико-методологические основания и психодиагностические возможности / Шмелёв А. Г. – М. : МГУ, 1983. – 158 с.

332. Шмелёв А. Г. Многослойность субъективной семантики и трудности ее «расслоения» / А. Г. Шмелёв // Психология субъективной семантики в фундаментальных и прикладных исследованиях / отв. ред. Д. А. Леонтьев. – М. : Смысл, 2000. – 147 с.

333. Шмелёв А. Г. Психодиагностика личностных черт / Шмелёв А.Г. – СПб. : Речь, 2002. – 480 с.

334. Шрейдер Н.В. Влияние особенностей психологической защиты руководителя на стиль его управленческой деятельности / Шрейдер Н.В., Карпов А.В. // Социальная психология XXI столетия, Том 2 / ред. Козлов В.В. – Сборник научных статей. – Ярославль: МАПН, 2005 – 336 с.

335. Штрumpf К. Явления и психические функции / Штрumpf К. // Новые идеи в философии. – сб. 4. - СПб., 1913. – С.12-19.

336. Шульц Д.П. История современной психологии: Пер с англ./ Шульц Д.П., Шульц С.Э. – СПб.: Евразия, 1998. – 528 с.

337. Щёкин Г.В. Теория социального управления: Монография / Щёкин Г.В. – К.: МАУП, 1996. – 408 с.

338. Щербатых Ю.В. Общая психология / Щербатых Ю.В. – СПб: Питер, 2008.– 272 с.

339. Энгельс Ф. Диалектика природы // Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения.– Т. 20.– с. 486–495.

340. Эшби У.Р. Введение в кибернетику: Пер. с англ. / Эшби У.Р.– Изд. 4-е. – М.: ЛИБРОКОМ, 2009.– 432 с.

341. Юм Д. Малые произведения : эссе / Д. Юм ; пер. с англ. М. А. Абрамова, М. О. Гершензона, Е. С. Лагутина, С. М. Роговина, С. П. Церетели; примеч. И. С. Нарского, Б. В. Мееровского, М. А. Абрамова. – М. : Канон, 1996 . – 464 с.

342. Юсупов П.Р. Психологические особенности профессионального образа мира личности : Автореф. дис...канд.псих. наук : 19.00.01. – Барнаул, 2003.– 169 с.

343. Ядов В.А. О диспозиционной регуляции социального поведения личности// Методологические проблемы социальной психологии / Под ред. Е.В. Шороховой.– М.: Наука, 1975. – С. 89-105.

344. Яковенко С.І. Новітні освітні технології ВНЗ МВС України / Яковенко С.І. // До нової концепції юридичної освіти . – 2011, №4. – С. 337- 339. – Режим доступу : archive.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/PUrch/2011_4/118P.pdf.

345. Янцен К.И. Политические и образовательные ценности в структуре ментальности студентов: дис. ... доктора психол. наук : 19.00.05 / Янцен Константин Иванович.– М., 1999.– 215 с. – Библиогр.: с. 208–215.

346. Ясин Е. Г. Проблема одна – «устаревший» менталитет / Ясин Евгений Григорьевич.– Наша власть: дела и лица. 2002. № 11. 25 ноября [Электронный ресурс] – Режим доступа // <http://www.hse.ru/news/1094169.html>.

347. Ясперс К. Общая психопатология / Пер. с нем. Л.О. Акопяна / Ясперс К. – Москва: Практика, 1997. – 1056 с.

348. Яссман В. П. Образ мира личности: этническая картина мира: монография / В. П. Яссман. – Хабаровск: ДВГУПС, 2005. – 104 с.

349. Ackoff R.L., Rivett P. A Manager's Guide to Operations Research. Wiley, New York, 1963, 107 pp.

350. Ach N.K. Das Kompensation-oder Produktionsgesetz der Identifikation. Ein psychologisches Grundgesetz // Bericht über den 12. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Psychologie in Hamburg, Jena, 1931.

351. Barnard Ch. I. The functions of the executive. – Harvard University Press, 1968 – 334 p.

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

353. Fodor J. A. Psychosemantics: the Problem of Meaning in the Philosophy of Mind / Fodor J. A. – Cambridge : MIT Press, 1989. – 171 p.

354. Follett, M. P. Creative Experience, New York: Longman Green and Co (reprinted by Peter Owen in 1951).– 303 p.

355. Herzberg F. I. Work and the nature of man.– New York: Crowell, 1966.– 203 p.

356. Kelly G. A. The psychology of personal constructs / Kelly G. A. – New York : Norton, 1955. – XVIII. – 1210 p.

357. Maddi S.R. The search for meaning // The Nebraska symposium on motivation 1970 / W.J.Arnold, M.H.Page (Eds.). Lincoln: University of Nebraska press, 1971.- P. 137-186.

358. Murray H.A. Toward a classification of interaction // Toward a General Theory of Action. Cambridge, Mass., 1951

359. Osgood Ch. Factor analysis of meaning / Osgood Ch., G. J. Suci. // Semantic Differential technique : a source-book. – Chicago, 1969. – P. 42–55.

360. Phenix P. Realms of meaning: a philosophy of the curriculum for general education. New York etc.: McGraw-Hill, 1964. — XIV, 391 p., c. 22-25.

361. Rosch E. Cognitive representation of semantic categories // Journal of Experimental Psychology: General. – 1975. – V.104. – P. 192-233.

362. Royce J.R. The encapsulated man: an interdisciplinary essay on the search for meaning. Princeton: Van Nostrand, 1964. – XII, 206 p.

363. Sacks J. M., Levy S. The sentence completion test // Projective psychology / Eds. L. E. Abt., L. Bellak. - N. Y., 1950. - P. 357-402.

364. Sheldon O. The Philosophy of Management, Sir Isaac Pitman and Sons Ltd: London, 1924. – P. 70–99.

365. Thomas U., Znaniecki F. The polish peasant in Europe and America. - Chic, 1918-1920, VOLUME IV, DISORGANIZATION AND REORGANIZATION IN POLAND, THE GORHAM PRESS, BOSTON. U. S. A.

366. Weisskopf-Joelson E. Meaning as integrating factor//The course of human life: a study of goals in the humanistic perspective / C.Buhler, F.Massarik (Eds.). New York: Springer, 1968. P. 359–363.

2. Список учбової наукової літератури

1. Артемьева Е.Ю. Основы психологии субъективной семантики. - М.: Наука; Смысл, 1999. - 350 с.

2. Аллахвердов В.М. Сознание как парадокс (экспериментальная психологика) / Аллахвердов В.М. – Т. 1. – С-Пб.: ДНК, 2000. – 528 с.

3. Аллахвердов В.М. Психология: учебник / В.М. Аллахвердов, С.И. Богданова; ответств. ред. д-р пед. наук, проф. А.А. Крылов. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ТК Велби; Проспект, 2007. – 752 с.

4. Андреева Г.М. Социальная психология: Учебник для высших учебных заведений / Андреева Г.М. – М.: Аспект Пресс, 1996. – 375 с.

5. Асмолов А.Г. Культурно-историческая психология и конструирование миров / Асмолов А.Г. – М.: Институт практической психологии, Воронеж: МОДЭК, 1996. – 768 с.

6. Баклицький І. О. Психологія праці: Підручник. — 2-ге вид., перероб. і доп. — К.: Знання, 2008. — 655 с.

7. Бахтин М.М. Эстетика словесного творчества / Бахтин М. М. – М. : Искусство, 1979. – 411 с.

8. Белінський П.І. Менеджмент виробництва та операцій: Підручник / Белінський П.І. – К.: Центр навчальної літератури, 2005. – 624.

9. Бирман Л.А. Управленческие решения: Учебное пособие. – М.: Дело, 2004. – 208 с.

10. Бляхман Л.С. Перестройка экономического мышления / Бляхман Л.С. – М : Политиздат, 1990. – 280 с.

11. Братусь Б.С. Аномалии личности / Братусь Б.С.– М.: Мысль, 1988.– 304с.

12. Брунер Дж. Психология познания. За пределами непосредственной информации: Пер. с англ. / Брунер Дж. – М.: Прогресс, 1977. – 413 с.

13. Бункина М.К. Экономический человек: в помощь изучающим экономику, психологию, менеджмент: Учеб. пособ. / Бункина М.К., Семенов А.М.– М.: Дело, 2000. – 176 с.

14. Бурлачук Л.Ф., Морозов С.М. Словарь-справочник по психодиагностике. Изд. 3-е, доп. – Серия «Мастера психологии» – СПб.: Питер, 2002. – 668 с.

15. Бурлачук Л.Ф. Психодиагностика. 2-е изд. — СПб.: Питер, 2011. — 384 с.: ил. — (Серия «Учебник для вузов»).

16. Варій М.Й. Загальна психологія / Навчальний посібник/ 2-ге видан., випр. і доп. – К.: «Центр учбової літератури», 2007. – 968 с.: с. 414-436

17. Варій М.Й. Загальна психологія: підручник: у 2 т. / М.Й. Варій. – 5-те вид., виправл. і доповн. – Л. : Априорі, 2016. – Т.1. – 382 с.

18. Варій М.Й. Загальна психологія: підручник: у 2 т. / М.Й. Варій. – 5-те вид., виправл. і доповн. – Л. : Априорі, 2016. – Т.2. – 358 с.

19. Власова О. І., Кушерець В.І., Никоненко Ю.В. Соціальна психологія організацій та управління. – К.: Знання України – 2012. – 467с.

20. Власова О.І., Никоненко Ю.В. Соціальна психологія організацій та управління. Підручник. – К.:Центр учбової літератури, 2010. – 398 с.

21. Выготский Л.С. История развития высших психических функций / Выготский Л.С. // Собр. соч.: В 6т. Т.3. – М.: Педагогика, 1983. – 368 с.

22. Выготский Л.С. Мышление и речь / Выготский Л.С. – Изд. 5, испр. – М.: Лабиринт, 1999. – 352 с.

23. Выготский Л.С. Психология развития человека. – М.: Смысл; Эксмо, 2005. – 1136 с.

24. Выготский Л.С. Педагогическая психология /Выготский Л.С. / Под ред. В.В.Давыдова. – М.: Педагогика-Пресс, 1996. – 536 с.

25. Выготский Л. С. Проблема сознания / Л. С. Выготский // Собрание сочинений : в 6 т. – М., 1982. – Т. 1 : Вопросы теории и истории психологии. – С. 156-167.

26. Выготский Л. С. Собрание сочинений: в 6 т. / Л. С. Выготский ; ред. А. Р. Лурия, М. Г. Ярошевский. – М. : Педагогика, 1982. – Т. 1: Вопросы теории и истории психологии. – 488 с.

27. Ганзен В.А. Системные описания в психологии / Ганзен В.А. – Л.: ЛГУ, 1984. – 176 с.

28. Горшкова Л.А. Основы управления организацией. Практикум: учебное пособие / под ред. Л.А. Горшковой. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : КНОРУС, 2012. – 264 с.

29. Гуревич К.М. Проблемы дифференциальной психологии / Гуревич К.М. – М.: Институт практической психологии, Воронеж: НПО «МОДЭК», 1998. – 384 с.

30. Дейнека О.С. Экономическая психология: Учеб. пособ./ О.С. Дейнека.– СПб.: СПбГУ, 2000. – 160 с.

31. Деркач А.А. Акмеологические основы профессионального самосознания личности Астрахань, 2000. - 330 с.

32. Дружинин В. Н. Экспериментальная психология. Учебник для ВУЗов / В. Н. Дружинин. – СПб. : Питер, 2004. – 319с.

33. Евтихов О.В. Психология управления персоналом: теория и практика. СПб.: Речь, 2010. - 319 с.

34. Жигайло Н.І. Соціально-економічна діагностика: навч. Посіб. / Н.І. Жигайло. – Л. : Новий світ-2000, 2008. – 188 с.

35. Зеер Э.Ф. Психология профессий: учебное пособие для студентов вузов / Зеер Э.Ф.– М. : Академический проект, 2006.– 336 с

36. Ильин Е.П. Дифференциальная психология профессиональной деятельности / Е.П. Ильин. – СПб.: Питер, 2008. – 432 с.

37. Калягин В.А. Логопсихология: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / В.А.Калягин, Т.С.Овчинникова. — М.: Академия, 2006. — 320 с

38. Карамушка Л.М. Психологія управління закладами середньої освіти. — К.: Ніка-центр, 2000. - 332 с.

39. Карамушка Л.М. Психологія управління: Навч. посібник для студентів вищих навчальних закладів та слухачів інститутів післядипломної освіти. — К.: Міленіум, 2003. - 344 с.

40. Карпов А.В. Психология менеджмента: Учеб. пособие. — М.: Гардарики, 2005.- 584 с.
41. Келли Дж. Теория личности: психология личных конструктов / Келли Дж. — СПб.: Речь, 2000. — 249 с.
42. Клімов Е. А. Образ мира в разнотипных профессиях : учебное пособие / Клімов Е. А. — М. : МГУ, 1995. — 224 с.
43. Клімов Е.А. Пути в профессионализм (Психологический взгляд): Учеб. Пособие / Е.А. Клімов. — М.: Московский психолого-социальный институт: Флинта, 2003.— 320 с.
44. Клімчук В.О. Математичні методи у психології. Навчальний посібник для студентів психологічних спеціальностей. — К.: Освіта України. — 2009. — 288 с.
45. Корольчук М. С. Психофізіологія діяльності : підручник для студ. вищ. навч. закладів / М. С. Корольчук. — 2-ге вид., виправ. та доп. — Київ : Ельга, 2004. — 400 с.
46. Кричивец А.Н., Корнеев А.А., Рассказова Е.И. Математическая статистика для психологов [учебник]. — 2012. — 400 с.
47. Крушельницька Я.В. Фізіологія і психологія праці. Навчальний посібник. — 3-тє вид., Київ: КНЕУ, 2009.- 232 с.
48. Кулініч І.О. Психологія управління: Навч. посіб. — К.: Знання, 2008. — 292 с..
49. Леонтьев А. Н. Деятельность. Сознание. Личность / Леонтьев А. Н. — М. : Политиздат, 1975. — 262 с.
50. Леонтьев А.Н. Проблемы развития психики / Леонтьев А.Н. —3-е изд.-М.: АПН РСФСР, 1959.— 495 с.
51. Ложкін Г.В. Економічна психологія: Навчальний посібник. / Ложкін Г.В., Комаровська В.Л., Воляннюк Н. Ю. — 3 видання, переробл. і доповн. — К.: Видавничий дім «Професіонал», 2008. — 464 с.

52. Лозова О. М. Основи психосемантичних досліджень етнічної свідомості : навч.-метод. посіб. / Лозова О. М. – Мелітополь : Видавничий будинок ММД, 2007. – 62 с. : 9 іл., 15 табл. – Бібліогр.: с. 60–61.

53. Лурия А. Р. Язык и сознание / Лурия А. Р.: Под ред. Е. Д. Хомской.– М.: МГУ, 1979.– 320 с. 152

54. Максименко С.Д. Загальна психологія. Видання 3-є, перероблене та доповнене. Навчальний посібник. - К.: Центр учбової літератури, 2008. - 272с.

55. Максименко Ю.Б. Психосемантика цвета в психологической диагностике: учебное пособие / Ю.Б. Максименко – Одесса: ЮНПУ, Донецк: Норд-Пресс 2014 г. – 100 с.

56. Малхазов О.Р.: Психологія праці. Навчальний посібник. – К.: «Центр учбової літератури», 2010. – 208с.

57. Маркова А.К. Психология профессионализма. – М.: Международный гуманитарный фонд «Знание», 1996.– 309 с.

58. Мерлин В.С. Структура личности. Характер, способности, самосознание: Учебное пособие к спецкурсу.– Пермь : ПГПИ, 1990.– 110 с.

59. Митина Л.М. Психология профессионального развития учителя / Л.М. Митина. – М.: Московский психолого-социальный институт: Флинта, 1998. – 200 с.

60. Модели и методы управления персоналом: Российско-британское учебное пособие /Под ред. Е.Б. Моргунова. – М.: Интел-Синтез, 2001. – 464 с.

61. Молл Е.Г. Управление карьерой менеджера / Молл Е.Г. – СПб.: Питер, 2003.–352 с.

62. М'ясоїд П.А. Психологічне пізнання : історія, логіка, психологія / П.А. М'ясоїд. – К. : Либідь, 2016. – 560 с. : іл.

63. Наследов А.Д. Компьютерный анализ данных в психологии и социальных науках / Наследов А. Д. – СПб.: Питер, 2005. – 416 с. 182
64. Наследов А.Д. Математические методы психологического исследования. Анализ и интерпретация данных: учебное пособие. – 2-е изд., испр. и. доп. / А. Д. Наследов. – СПб.: Речь, 2006. – 392 с. 183
65. Наследов А.Д. SPSS – 19: профессиональный статистический анализ данных. – СПб.: Питер, 2011. – 399 с
66. Общая психодиагностика / Под ред. А. А. Бодалева, В. В. Столина. – М.: МГУ, 1987. – 304 с.
67. Общая психология. Словарь / Под. ред. А.В. Петровского // Психологический лексикон. Энциклопедический словарь в шести томах / Ред.-сост. Л.А. Карпенко. Под общ. ред. А.В. Петровского. – М.: ПЕР СЭ, 2005. – 251 с.
68. Орбан-Лембрик Л. Е. Психологія управління: Посібник / Орбан-Лембрик Л. Е. – К.: Академвидав, 2005. – 568 с.
69. Орбан-Лембрик Л. Е. Соціальна психологія: Підручник: У 2 кн. Кн.2: Соціальна психологія груп. Прикладна соціальна психологія. – Чернівці: Книги – XXI, 2010. – 464 с.
70. Охріменко А.Г. Основи менеджменту: Навч. посіб. / Охріменко А.Г. – К.: Центр навчальної літератури, 2006. – 130 с.
71. Охріменко О.Г. Фундаментальні філософські проблеми. Конспективний виклад курсу лекцій для студентів негуманітарних факультетів: Навч. посіб. / Охріменко О.Г. – К. : Видавець Парапан, 2002. – 112 с.
72. Парыгин Б. Д. Социальная психология. Истоки и перспективы / Б.Д. Парыгин. – СПб: СПбГУП, 2010. – 533 стр.
73. Панок В.Г., Титаренко Т.М., Чепелева Н.В., Рибалка В.В., Маценко В. Основи практичної психології: Підручник для студ. вищих навч. закладів. – 3-тє вид., стер. – К. : Либідь, 2006. – 536 с.

74. Пачковський Ю.Ф. Психологія підприємництва. – К.: Кавела, 2006. – 408 с.

75. Петренко В. Ф. Основы психосемантики / Петренко В. Ф. – 2-е изд., доп. – СПб. : Питер, 2005. – 480 с. : ил. – Библиогр. : с. 459–480. 206

76. Петренко, В. Ф. Многомерное сознание: психосемантическая парадигма/ В. Ф. Петренко. - Москва: Новый Хронограф, 2010. - 440 с.4

77. Побірченко Н.А. та ін. Людина і праця: Навчальний посібник / Н.А. Побірченко, О.П. Сергєєнкова, І. В. Підтілок. – К.: Наш час, 2006. – 180с.

78. Психологія : підручник / за ред. Ю.Л. Трофімова. – 3-тє вид. – К. : Либідь, 2001. – 560 с.

79. Психологические портреты персонала: типология и диагностика / Под ред. Ю.П. Платонова. Учеб. Пособие.- СПб.: Речь, 2003. – 416 с.

80. Психология и психодиагностика личности. Теория, методы исследования, практикум / А.А. Реан. – СПб.: Прайм – ЕВРОЗНАК, 2008.

81. Психология менеджмента: практикум\ Под ред. Проф. Г.С. Никифорова. СПб.: 2010. – 535 с.

82. Психология личности / Л.Д. Столяренко, С.И. Самыгин. – Ростов н/Д: Феникс, 2009.

83. Руденко В.М., Руденко Н.М. Математичні методи в психології: підручник \ В.М. Руденко, Н.М. Руденко. – К. : Академвидав, 2009. – 384 с. (Серія «Альма-матер»).

84. Рибалка В.В. Психологія праці особистості: Навчальний посібник. – К.: КМА, 2005. – 65 с.

85. Семиченко В.А. Психология речи. – К., 1998, с.44-54

86. Семиченко В.А. Проблемы мотивации поведения и деятельности человека: модуль «Направленность» \ В.А. Семиченко. – К. : Миллениум, 2004. – 521 с.

87. Серкин В.П. Методы психологии субъективной семантики и психосемантики: Учебное пособие для вузов / В. П. Серкин. Издательство ПЧЕЛА, 2008. — 382 с.

88. Сидоренко Е. В. Методы математической обработки в психологии / Е.В. Сидоренко. – СПб.: Речь, 2002. – 350 с. 232 236

89. Солсо Р. Когнитивная психология / Солсо Р. – СПб. : Питер, 2002. – 591 с.

90. Сорокова М. Г. Математические методы в психологии: непараметрическая статистика. Учебное пособие. — М.: МГППУ, 2011. — 281 с.

91. Технології роботи організаційних психологів: Навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти / За наук. ред. Л.М. Карамушки. — К.: Фірма «ІНКОС», 2005. — 366 с.

92. Трофімов Ю.Л. Інженерна психологія: Підручник.–К.: Либідь, 2002.–264 с.

93. Фалмер Р.М. Энциклопедия современного управления. В 5-ти томах. – М.: ВИПК Энерго, 1992. – Т.5. Специальные вопросы теории управления. – 120 с. 281

94. Франкл В. О смысле труда // Франкл В. Психотерапия на практике.– Спб: Речь, 2001. – 356 с. 284

95. Ходаківський СІ, Богоявленська Ю.В., Грабар Т.П. Психологія управління. Навчальний посібник. – К.: Центр учбової літератури, 2008. – 608с.

96. Цимбалюк А.А. Экономическая теория: Краткий конспект лекций для студентов-иностранцев / Цимбалюк А.А., Данильченко Е.П. – Харьков: ХНАГХ, 2006.– 167 с.

97. Шалак В.И. Современный контент-анализ. Приложения в области политологии, психологии, социологии, культурологи, экономики, рекламы / Шалак В.И. – РАН, Ин-т философии. – М.: Омега-Л, 2004. – 272 с.

98. Швалб Ю.М., Данчева О.В. Практична психологія в економіці та бізнесі. – К., 1999

99. Шевяков О.В. Ергономіка в системі психології праці. Навчальний посібник – Дніпропетровськ: ДГУ, 2007. – 157 с.

100. Шепель В.М. Менталитет руководителя. Управленческое мышление / Шепель В.М.– М: Народное образование, 2010.– 352 с.

101. Шмелев А.Г. Психодиагностика личностных черт. –СПб.: Речь, 2002.

102. Щербатых Ю.В. Общая психология / Щербатых Ю.В. – СПб: Питер, 2008.– 272 с.

103. Щекин Г.В. Визуальная психодиагностика: познание людей по их внешности и поведению: Учеб.-метод. Пособие. – 2-е изд., - К.: МАУП, 2001. – 616 с.

104. Щекин Г.В. Организация и психология управления персоналом. Учебно- методическое пособие. - К.: МАУП, 2002. - 832 с

ГЛОСАРІЙ ОСНОВНИХ ТЕРМІНІВ

Амбівалентність почуттів - внутрішньо суперечливий емоційний стан, пов'язаний із двоїстим ставленням до людини, предмета або явища.

Аналіз - мисленнева операція, суть якої - у поділі цілого на частини, у вирізненні окремих його ознак.

Аналогія - уподібнення, створення уявного образу на реальній основі.

Безсвідоме - низка психічних процесів, актів і станів, зумовлених явищами дійсності, у перебігу яких людина не дає собі звіту.

Валідність – міра відповідності методики і результатів дослідження поставленим завданням.

Вербальні форми значення – це представлення значення в словах, цифрах, математичних знаках та інших символах такого роду.

Знак - предмет (явище уяви), яке представляє інший предмет, явище, процес. Знак у біхевіоризмі тлумачать як «стимул»; у психоаналізі – як «символ» підсвідомих потягів; у символічному інтеракціонізмі – як «сигнал» соціальних відносин; у когнітивізмі - як «метафору» систем знань.

Значення - це єдність представленості об'єкта, можливих дій (практичних або розумових) щодо цього об'єкта і ставлення до нього суб'єкта (О.Ю.Артем'єва, В.Ф. Петренко, О.Г.Шмельов).

Індукція - рух пізнання від конкретного до загального, формування висновків про властивості цілого класу об'єктів шляхом перенесення знань про окремі одиничні об'єкти цього класу.

Інсайт - осяяння, «ага-реакція», зрозуміння, раптовий здогад. Поняття введено гештальтпсихологією, означає раптове розуміння (яке не випливає з попереднього досвіду) суттєвих відношень і структури

ситуації загалом, завдяки чому досягають осмисленого розв'язання проблеми.

Інтуїція (лат. - уважний погляд) - знання, яке раптово виникає без усвідомлення шляхів та умов його отримання. Інтуїцію трактують як «цілісне охоплення» умов проблемної ситуації, як спосіб творчої діяльності. Згідно з А.Бергсоном, З. Фройдом, механізми інтуїтивного пізнання заховані у безсвідомих рівнях творчого акту. Інтуїція є необхідним моментом виходу за межі складених стереотипів мислення і поведінки у пошуках розв'язання завдань.

Інтенція – направленість свідомості, мислення на якої не будь предмет на основі бажання та задуму.

Категоризація - розумовий процес зарахування поодинокого явища, події до певного класу об'єктів.

Когнітивна психологія – сучасний напрям психології, що виник у 1950-1960 рр. як альтернатива домінуючому в США біхевіоризму. Головне завдання К.П. - у вивченні ролі знання в поведінці людини; видозміні інформації, отриманої людиною завдяки органам чуттів до формування нею відповідей. Чільним у К.П. є питання організації *знань* у пам'яті людини, співвідношення знаково-мовленнєвих та образних елементів у процесах запам'ятовування та мислення.

Когнітивна психологія – психології пізнання, що вивчає пізнавальні процеси людини та розглядає залежність поведінки людини від наявних у неї пізнавальних схем (когнітивних карт), які дозволяють їй сприймати навколишній світ і вибирати способи правильної поведінки в ньому.

Конотативне значення (*Ч. Осгуд*) - це «...ті стани, що виникають за сприйняттям слова-подразника і необхідно передують осмисленим операціям із символами. Ці значення виявляються у формі «афективно-чуттєвих тонів».

Конотативне значення (особистісний смисл) – комплекси асоціативних значень, які мимоволі (несвідомо) виявляються при сприйнятті конкретного слова-стимулу, називають *семантичним полем* і визначають його як *конотативне значення*.

Надійність – це характеристика психодіагностичної методики, що відображає ступінь точності вимірів, здійснюваних за допомогою даного тесту, а також усталеність результатів тесту стосовно впливу сторонніх випадкових факторів, які не є об'єктами дослідження.

Невербальні форми існування значення – це образні уявлення і символічні дії, це - стійкі одиниці емоційно-оцінних структур, які погано описуються вербально.

Образ світу – це той фон, який є постійним і ніколи не зникає, який випереджає будь-яке чуттєве враження і на основі якого останнє тільки й може стати складовою чуттєвого образу зовнішнього об'єкта» (С.Смірнов).

Образ світу визначається всім досвідом життя людини у світі, його суспільною практикою (В.Петухов).

Образ світу робить внесок до процесу будування образу предмета або ситуації. Тобто, глобальна локалізація явищ, які відображуються в образі світу, складає конкретно-психологічний базис характеру психічного відображення у людини.

Образ світу професії керівника – це цілісна, багаторівнева система уявлень керівника про світ професії, інших людей, про себе й свою діяльність, що відображає конкретно-історичне, соціальне й професійно-культурне тло розвитку його власної професійної діяльності.

Особистість (у контексті психосемантичного підходу) – це індивід, що володіє розвинутою, семантично організованим образом світу здатністю до рефлексії, регуляції своєї поведінки на

основі процесів категоризації, спрямованих на збереження смислової цілісності образу «Я».

Пізнання - це процес пошуку й побудови, збереження й відтворення знання.

Предметність образу в дослідженнях ми поділяємо на чуттєву тканину та предметний зміст образу(О.М. Леонт'єв).

Професійна свідомість керівника – Управлінська свідомість – це вищий рівень психічного відображення світу професії та внутрішнього світу суб'єкта професійної управлінської діяльності, що визначається професійним змістом діяльності керівника.

Психолінгвістика – вивчає лінгвістичні методи для аналізу конкретного мови, психологія мови, вивчає взаємовідношення мови, мислення і свідомості. Виникла в 1953 году.

Психосемантика - галузь психології, що вивчає походження, структуру, функціонування індивідуальної системи значень, що впливає на процеси сприйняття, мислення, пам'яті, прийняття рішень. Об'єктом дослідження психосемантики є зокрема вплив образів, символів, символічних дій, вербальних форм, мотивів, емоцій на формування системи індивідуальних значень світогляду людини.

Психосемантика - це розділ загальної психології, що вивчає процеси формування й психологічну структуру значень у свідомості людини.

Психосемантика – наука, що вивчає генезис і функціонування, формування та структуру індивідуальних систем значень та смислів особистості, семантичної специфіки мови, індивідуального знання і значення.

Психосемантика - це галузь психології, яка вивчає розвиток (генезу), будову і функціонування індивідуальних систем значень, за допомогою котрих людина інтерпретує і розуміє слова, міміку,

пантоміміку, вчинки, події, ситуації та інших людей, а також завдяки якій у людини відбуваються процеси пам'яті, мислення, розуміння, прийняття рішень тощо.

Психосемантичні методи – це ті методи за допомогою яких ми можемо визначити значення або зміст слова, предмета, явища.

Психосемантичний підхід – це науковий підхід, що спирається на методичний принцип дослідження образів, понять, об'єктів через вивчення «упередженості» людської свідомості шляхом реконструкції системи індивідуальних значень.

Психосемантичний підхід дозволяє виокремлення управлінської свідомості як виду професійної завдяки виділенню притаманих тільки їй системи професійних значень, що відтворюються за допомогою усного і письмового мовлення у керівників.

Психосемантична структура управлінської свідомості представлена його ядром, у якому розміщується зміст управлінської діяльності, її теорії й моделі (управлінські значення) і професійні цінності, принципи керування (управлінські смисли). Над ядром розташовується чуттєва тканина, що виражається в диференційованому сприйнятті професіоналом управлінської реальності.

Рефлексія - схильність до аналізу своїх переживань, звернення свідомості на самого себе (самосвідомість), осмислення свого стану.

Рівень сформованості професійної свідомості керівника залежить від зрілості його поняттєво-категоріального апарату (в конкретній предметній галузі, менеджменті, психології управління), рівня засвоєння професійних смислів, які знаходять своє втілення в професійних мотивах, інтересах, поставлених цілях.

Свідомість – це той «орган», який забезпечує спільну організацію вищих психічних функцій і внутрішню цілісність психічного життя людей. (Л.С.Виготський).

Свідомість – вищий ступінь розвитку психіки людини, що являє собою єдність відображення людиною дійсності та її відношення до цієї дійсності (В.Мясищев).

Свідомість – це «інстанція, яка відображає світ, і, одночасно, породжує світ» (Ю. Швалб).

Свідомість – вища форма психічного відображення, властива людині як суспільно-історичній істоті, виступає як складна система, здатна до розвитку й саморозвитку, що несе у своїх структурах привласнений суб'єктом суспільний досвід та моделює світ і перетворює його в діяльності.

Свідомість – це індивідуальна система *Значень*, об'єднаних із *Чутливою тканиною*, яка у свою чергу через *сприймання* пов'язана із предметним світом і *особистісними смислами*. (В. Петренко).

Семантика – наука, яка вивчає лексичне значення слова, тобто – історично закріплене у свідомості людини співвіднесення слова з певним явищем.

Семантичний простір є дослідницькою моделлю структури індивідуальної свідомості, на основі якої відбувається сприймання людиною об'єктів, їхня класифікація, порівняння.

Суб'єктивний семантичний простір (від лат. *subjectum* — підмет и греч. *semantikos* — позначаючий) — модель категоріальної структури індивідуальної свідомості особистості, на основі якої відбувається класифікація будь-яких об'єктів, понять, і т. п. шляхом аналізу їх значень.

Семантична універсалія – сукупність координат виділених більшістю з однорідної групи респондентів як однакові за семантичними оцінками шкал (Дробот – Серкин).

Семантична універсалія - сукупність стійких однакових оцінок будь якого стимула (Е. Артемьева).

Семіотика – наука о знаках та знакових системах, досліджує співвідношення знака і значення.

Синтез (synthesis - з'єднання) – метод наукового пізнання, що полягає в поєднанні у цілісність різноманітних явищ, властивостей, протилежностей. Результатом «творчого синтезу» є не еkleктика, а взаємовплив і взаємопроникнення елементів у якісно інший пізнавальний результат.

Смисл являє собою структурний елемент процесів свідомості і діяльності людини.

Управлінська свідомість – вид професійної свідомості, існуючий як вищий рівень психічного відображення світу професії і внутрішнього світу суб'єкта управлінської діяльності, визначається професійним змістом діяльності керівника.

Управлінська свідомість керівника:

1. являє собою сукупність уявлень, знань, образів, цінностей, особистісних смислів, домінуючих установок, думок, ідей і стереотипів, заснованих на безпосередньому професійному досвіді керівників, що відбиває соціальні відношення в межах даної професійної групи;

2. передує практичній професійній діяльності керівника, формується соціогенетично в процесі професійного навчання й практики керівництва людьми;

3. має властивості активності, константності, динамічності, ідейності;

4. безпосередньо впливає на формування образу світу професії керівника.

Управлінська свідомість визначає характер і якісний рівень професіогенезу особистості керівника. Механізм змін і трансформацій управлінської свідомості відображається через генезис і трансформацію системи професійних значень і смислів.

Управлінська свідомість керівника (професійна свідомість)

– опосередковується окремим психологічним змістом, заданим специфікою управлінської діяльності; продукує відмінний від інших професій образ світу; об'єктивується у притаманних тільки їй невербальних та вербальних знакових формах.

Управлінська самосвідомість – це процес усвідомлення себе, своїх якостей, потреб, мотивів; це особливий структурний компонент особистості керівника, що виражається в здатності виділяти самого себе з навколишньої дійсності як якусь реальність. Управлінська самосвідомість має соціально-професійне походження і виникає в ситуаціях управлінської діяльності. Змістом управлінської самосвідомості є різні вияви свідомості керівника, як особистості, суб'єкта діяльності, індивідуальності, такі як риси вдачі, здібності, особливості зовнішності, вчинки та ін.

Управлінська самосвідомість є усвідомлення керівника себе як представника професійної групи, усвідомлення свого призначення та ролі в конкретній професійній галузі, вміння будувати власні шляхи професійного самовдосконалення та їх реалізація.

Управлінець (менеджер) – найманий професійний керівник, який має повноваження приймати управлінські рішення, він не є власником підприємства, займає постійну посаду, в його підлеглих знаходяться люди.

Управлінське рішення – це продукт управлінської діяльності управлінця (менеджера), він означає і процес і результат і сам акт вибору. Це – дія, що базується на аналізі інформації й професійного досвіду, направлена на досягнення ефективного результату в роботі організації.

Ясність свідомості - ступінь чіткості й адекватності аналітико-синтетичного відображення навколишнього.

ДОДАТКИ

Додаток А

Вербальний семантичний диференціал «Типовий керівник» (російськомовний варіант)

ФИО испытуемого

(псевдоним) _____

Оцените, пожалуйста, Ваше представление о типичном руководителе. Перед Вами список прилагательных, выражающих характеристики оцениваемого понятия. Обведите кружком цифру из ряда (01234567), которая, по Вашему мнению, наиболее точно определяет выраженность этого качества у типичного руководителя.

Практичный	0 1 2 3 4 5 6 7
Зрелый	0 1 2 3 4 5 6 7
Наивный	0 1 2 3 4 5 6 7
Непьющий	0 1 2 3 4 5 6 7
Принципиальный	0 1 2 3 4 5 6 7
Умный	0 1 2 3 4 5 6 7
Трудолюбивый	0 1 2 3 4 5 6 7
Общительный	0 1 2 3 4 5 6 7
Энтузиаст	0 1 2 3 4 5 6 7
Закаленный	0 1 2 3 4 5 6 7
Остроумный	0 1 2 3 4 5 6 7
Деловой	0 1 2 3 4 5 6 7
Простой	0 1 2 3 4 5 6 7

Доброжелательный	0 1 2 3 4 5 6 7
Счастливый	0 1 2 3 4 5 6 7
Мужественный	0 1 2 3 4 5 6 7
Самодовольный	0 1 2 3 4 5 6 7
Организованный	0 1 2 3 4 5 6 7
Скованный	0 1 2 3 4 5 6 7
Спортивный	0 1 2 3 4 5 6 7
Перспективный	0 1 2 3 4 5 6 7
Новатор	0 1 2 3 4 5 6 7
Претенциозный	0 1 2 3 4 5 6 7
Веселый	0 1 2 3 4 5 6 7
Активный	0 1 2 3 4 5 6 7
Привлекательный	0 1 2 3 4 5 6 7
Моральный	0 1 2 3 4 5 6 7
Трудолюбивый	0 1 2 3 4 5 6 7
Раскованный	0 1 2 3 4 5 6 7
Самодовольный	0 1 2 3 4 5 6 7
Элегантный	0 1 2 3 4 5 6 7
Рациональный	0 1 2 3 4 5 6 7
Элитарный	0 1 2 3 4 5 6 7
Сексуальный	0 1 2 3 4 5 6 7

Додаток Б

Методика свободных ассоциаций (російськомовний варіант)

К каждому слову необходимо подобрать слова-ассоциации, которые первыми приходят к вам в голову. Отвечайте не задумываясь. Ваша задача: как можно быстрее отреагировать несколькими словами на данные слова.

Работа – _____

Деньги – _____

Вера – _____

Семья – _____

Договор – _____

Страх – _____

Переговоры – _____

Транспорт – _____

Пиво – _____

Музыка – _____

Цветы – _____

Друзья – _____

Бизнес – _____

Счастье – _____

Ребенок – _____

Воскресение – _____

Телевизор – _____

Информация – _____

Власть – _____

Сад – _____

Подчиненный – _____

Солнце – _____

Богатство – _____

Коллектив – _____

Помощь – _____

Компьютер – _____

Акт – _____

Договор – _____

Песня – _____

Отец – _____

Мать – _____

Погода – _____

Протокол – _____

Задание – _____

Встреча – _____

Союз – _____

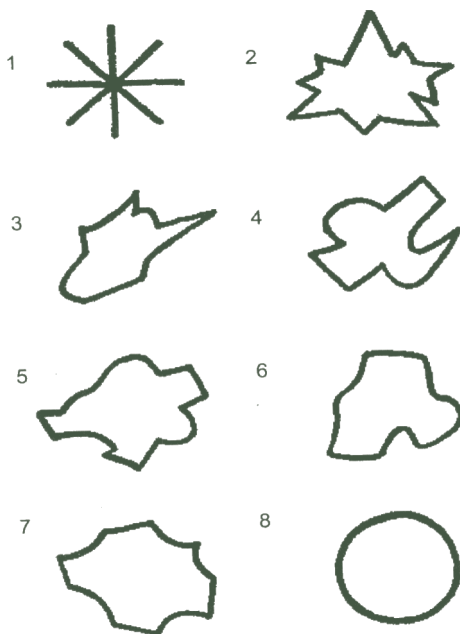
Крыша – _____

Додаток В

Методика частково керованої семантизації візуальних стимулів
(російськомовний варіант)

ФІО, (псевдонім) _____

Рассмотрите представленные Вам картинки



1. Назовите каждую их них одним словом –
именем существительным.

1 _____
2 _____
3 _____
4 _____

5 _____
6 _____
7 _____
8 _____

2. Подберите к каждой из них по 3-5 прилагательных, выражающих какие-либо качества этих изображений.

- 1 _____
- 2 _____
- 3 _____
- 4 _____
- 5 _____
- 6 _____
- 7 _____
- 8 _____

3. Ответьте на вопрос: «На какую из данных картинок похожа должность управляющего?» _____

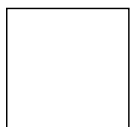
4. Закончите предложение: «Мне больше нравится картинка № _____»

Додаток Г.

**Психометричний тест С. Делінгер
(російськомовний варіант)**

ФІО, (псевдонім) _____

Інструкція: «Рассмотрите пять изображенных здесь фигур. Изберите ту из них, относительно которой Вы можете сказать: это – Я или ту из них, которая первой привлекла Ваше внимание. Запишите или нарисуйте ее изображение или название под номером 1. Дальше проранжируйте последние четыре фигуры в порядке уменьшения их привлекательности для Вас и запишите их под соответствующими им номерами».



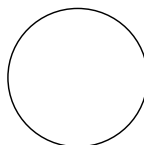
№1



№2



№3



№4



№5

Додаток Д

Методика репертуарних грат (російськомовний варіант)

ФІО, (псевдонім) _____

В кожній клітці даної матриці проставте балл від 1 до 7, виражаючий Ваше суб'єктивне мнение о том, в якій мірі оцінювані об'єкти (в стовпцях) мають якості, перераховані в рядках. При оцінці використовуйте таку шкалу:

Пример: *Ідеальний співробітник*

Стремится иметь _____ 7 6 5 4 3 2 1

Не стремится иметь

свое дело, бизнес.

своего дела, бизнес.

Т.е. на сколько баллов Вы считаете идеальный сотрудник стремится иметь свое дело, бизнес. Если Вы думаете, что он стремится иметь бизнес на 100%, то проставляете в клеточку макс. – 7б., если 50% на 50% то – 4б., если он не должен иметь свое дело, бизнес то проставляете – 1б. Остальные баллы проставляете по силе Вашей убежденности

	Оценочные суждения	Идеальный сотрудник	Идеальный руководитель	Плохой сотрудник	Плохой руководитель	Я сейчас	Я через пять лет	Человек, который нравится мне	Человек, который не нравится мне
1	Стремится иметь свое дело, бизнес.	❖							
2	Никогда не упустит шанс взять своё								
3	Считает, что работа сотрудника должна контролироваться								
4	Склонен много работать, не экономит силы и время								

5	Считает необходимым подстраиваться под руководителя								
6	Думает об увеличении своего дохода								
7	Фирма для него – образ жизни, а не источник дохода								
8	Думает о работе не только в рабочее время								
9	Щедрый								
10	Считает невозможным использовать фирму в своих целях								
11	Считает разумным проявлять свои мысли и чувства								
12	Считает, что успех в жизни приходит к человеку по его заслугам								
13	Считает необходимым контролировать себя и на отдыхе								
14	Склонен работать в команде, а не в одиночку								
15	Ориентирован на перспективу, а не на быстрый результат								
16	Считает, что деловая информация принадлежит фирме, а не сотрудникам								
17	Способен быть преданным людям								
18	Способен к самопожертвованию								

Продовження табл.

19	В трудной ситуации для фирмы предпочитает не уходить на другую работу								
20	Охотно делится своим опытом, знаниями								
21	Не способен предать под давлением обстоятельств								
22	Не считает необходимым часто прибегать к помощи руководства								
23	Считает, что руководитель должен держаться на равных с подчиненными								
24	Считает, что внутренние дела фирмы являются тайной								
25	Склонен соперничать, заботиться о других								
26	Считает, что в работе необходима инициатива								
27	Ориентируется на общее дело, а не на собственные интересы.								
28	Пользуется авторитетом								
29	Учитывает мнение окружающих								

Додаток Е

Авторська методика «Ситуації

прийняття управлінських рішень» (російськомовний варіант)
ФІО, (псевдонім)_____

ОБРАЩЕНИЕ К ИСПЫТУЕМОМУ: Вам роздані на окремих листках паперу дванадцять різних типових прикладів ділових ситуацій, які так чи інакше можуть виникнути у кожного керівника на всьому протязі його професійної діяльності.

Ви повинні запропонувати одне, а краще декілька рішень для розв'язання даних типових проблем. Може бути, у Вас не буде жодного варіанта рішення. Будь ласка, опишіть і обґрунтуйте свої відповіді, які Вам здаються більш правильними. К якому варіанту рішення Ви більше всього схильні? Зафіксуйте свої відповіді на зворотній стороні листка з описом даної ситуації. Можливо оформити в електронному форматі, як продовження – текстом після даної ситуації.

Ми вдячні за розуміння і готовність допомогти в дослідженнях, велике спасибі за витрачені на це сили і час.

Ситуація 1. Підприємство знаходиться в великому місті, працює стабільно. Останні шість місяців знизило свої показники по отриманню прибутку. Щоб виправити ситуацію, було прийнято рішення про зміну доставки клієнту своєї продукції. Її зробили круглодобовою. Виникла необхідність в ще одному водіїві. Оплата праці виставили від трьох до половини до чотирьох тисяч гривень. Керівнику підприємства необхідно вибрати з трьох кандидатів на посаду водія одного.

Первый претендент живет в этом же городе, ему 25 лет, только что женился, водительский стаж четыре года, имеет высшее образование, но по специальности экономиста работать не хочет.

Второй проживает в городе-спутнике, ему сорок лет, женат, имеет троих детей, водительский стаж десять лет, был водителем на складе, начальником охраны на заводе.

Третий кандидат живет в небольшом провинциальном городе и намеренно ищет работу, чтобы переехать, по причине долгой невыплаты зарплаты на старом месте. Разведен, имеет сына, хочет начать новую жизнь, ему тридцать лет, бывший прапорщик, водительский стаж пять лет.

Предложите несколько вариантов решения этой ситуации как руководитель предприятия. Какое из них, по Вашему мнению, есть наиболее правильным? Обоснуйте, почему.

Ситуация 2. Руководитель предприятия должен принять решение по поводу финансовой возможности выработки нового продукта. Коллеги-руководители предлагают заключить договор с банком «Цветок» на один год о том, что 200000 дол. депозит предприятия «Солнышко» в этом банке будет увеличивать каждый месяц счет предприятия на 1000 долларов. Все расходы на производство нового продукта можно точно определить, поскольку стоимость материалов и рабочей силы и тому подобное уже известные. Они составляют 950 долларов на месяц.

Основное производство работает с постоянной прибылью и имеет на счетах все необходимые деньги для поддержки основного продукта. Исследования рынка показали большую необходимость нового вида продукта и его конкурентоспособность. Какие будут варианты решений? Сделает описание своих решений и выделите наилучший.

Ситуация 3. Украинская компания «Лепесток» специализируется по построению телекоммуникационных сетей в Украине. Для этого

необходима аппаратура трех иностранных компаний-производителей – китайской, голландской и российской. Компания «Лепесток» получила условия дистрибьюции только по китайской аппаратуре связи и начала готовить документы по очень дорогостоящей сертификации китайского оборудования на украинском рынке.

Также ведутся успешные переговоры с голландскими и российскими производителями о закупке комплектующих элементов системы для построения сети. Они готовы предоставить дистрибьюцию только после приезда специалистов к ним на обучение, за счет «Лепестка».

Президент компании «Лепесток» случайно узнает от своего конкурента – директора предприятия «Север», что другой департамент той же китайской компании параллельно ведет с ним переговоры по дистрибьюции. Как оказалось, за украинский рынок ведут борьбу два департамента у китайцев – маркетинга и сбыта. Конкуренция между департаментами по вхождению на украинский рынок поддерживается их руководством.

Отношения между директором предприятия «Север» и президентом компании «Лепесток» очень конфликтные. «Север» раньше был отделом «Лепестка» и отделился с большим финансовым скандалом.

Также стал известен тот факт, что в Китае должны в ближайшее время ввести новое законодательство о предпринимательской деятельности и ведении бизнеса. Кроме того, начались большие политические осложнения в отношениях между Российской Федерацией и Китайской Народной Республикой, произошел военный конфликт на границе этих стран.

На сегодняшний день для компании «Лепесток» необходимость сертификации угрожающе актуальна. Уже найден украинский заказчик

сетей и ему выделены средства, которые заносятся в план работы на два года вперед. Прибыль может покрыть все долги компании «Лепесток», расходы на сертификацию, другие издержки, и компания может значительно обогатиться для будущего развития и расширения бизнеса.

Каковым должно быть решение президента компании «Лепесток» по сертификации китайского оборудования? Предложите Ваши варианты. Какой из них выберете Вы и почему?

Ситуация 4.Руководитель, который отвечает за дорожное строительство новой развязки моста через реку в большом городе, пришел к выводу, что он не укладывается в сроки сдачи объекта. Еще один мост, который находится в этом же районе, неожиданно был полностью закрыт для движения машин в связи с аварийным состоянием и все автомобильное движение пошло через второй мост, там, где идет строительство развязки. В связи с возникшими заторами машин работы по строительству пошли в два раза медленнее. Мэрия города, заинтересованная в быстрой сдаче новой развязки, выделила дополнительные средства, которых хватит для сооружения дополнительной дороги - временной переправы рядом с мостом. Одновременно этих денег хватает для оплаты «сверхурочных» и ночного труда рабочих, а так же на все дополнительные материальные и энергозатраты по созданию условий круглосуточного строительства. Погода стоит очень нестабильная, весенняя. МЧС прогнозирует бурный паводок.

Предложите несколько вариантов решения этой ситуации. Какое из них, по Вашему мнению, есть наиболее правильным? Обоснуйте, почему.

Ситуация 5. Ректор университета и одновременно совладелец, понимая, что в ближайшие три года полного набора студентов не будет, вынужден пойти на сокращения, в том числе и преподавательского

состава. Профессорско-преподавательский состав насчитывает 100 докторов наук, 235 кандидатов наук и 650 старших преподавателей, преподавателей и ассистентов. Обслуживающий персонал и все административные отделы укомплектованы в количестве 80 человек. Обслуживающий персонал получает зарплату в среднем как преподаватель, а в административных отделах в среднем как кандидат наук. Доктора и кандидаты наук, занимающие административную должность, получают в два раза больше, чем они получали бы, не занимая ее.

Какие будут варианты решения по сохранению университета в рабочем состоянии? Учтите, что по прогнозу трех серьезных социологических компаний через пять-шесть лет демографическая ситуация в стране восстановится. Кого в первую очередь придется сократить?

Предложите несколько вариантов решения этой ситуации как управляющий университетом. Какое из них, по Вашему мнению, есть наиболее правильным? Обоснуйте, почему.

Ситуация 6. Российская компания по организации театральных гастролей за рубежом «Культура и мир» ведет переговоры о поездке за рубеж. Предполагается от летнего сезона получить неплохую прибыль. Приглашает американская компания, которая предоставила возможность большого гастрольного турне по семи крупным городам трех штатов. Прибыль она берет себе 70% от всех выступлений и концертов. Также оговаривается та минимальная сумма, которую эта компания должна получить, независимо от посещаемости представлений американцами.

Неожиданно становится известно, что в это же время белорусская гастрольная компания «Лейся, песня» заключает контракт с другой американской компанией для турне с концертами эстрадной песни

и народных танцевальных групп по этим же трем штатам, та тех же условиях.

Также за один месяц до начала гастролей, в этих же штатах побывал со своими концертами украинский государственный цирк с новой программой «Факел». Цирковая программа имела огромный успех и соответствующую прибыль. Украинскому цирку продлили контракт на выступления еще на один месяц в связи с большим успехом.

Какое решение по гастролям приняли бы Вы на месте директора компании «Культура и мир»? Почему?

Ситуация 7.Приватная ветеринарная клиника успешно и прибыльно работает в одном из районов столичного города уже пять лет. Оказываются все медицинские услуги по лечению животных и птиц. Ежеквартальная прибыль стабильна и руководитель хотел бы расширить производство услуг своего сервисного предприятия. Самое быстрое - это прямо в клинике обустроить маленький зоомагазин, вложив в него половину скопленных денег от основного бизнеса. Через год затраты окупятся и пойдет чистая прибыль от зоомагазина. Второе - выкупить земельный участок и обустроить на нем отель для домашних питомцев в виде уже готовой, одноэтажной постройки с вольерами. Продающийся участок находится рядом с клиникой. Для этого директору клиники нужно брать кредит на пять лет с выплатой каждый месяц половины чистого дохода предприятия. Отель можно будет запустить через год. Когда заработает «отель для домашних животных», то затраты на него окупятся через три года, чистой прибыли он будет приносить в четыре раза больше, чем зоомагазин.

Надобность магазина и отеля для домашних животных очень ощутима среди населения этого района, неоднократные обращения клиентов клиники были тому подтверждением.

Предложите несколько вариантов решения этой ситуации. Какое из них, по Вашему мнению, есть наиболее правильным? Обоснуйте, почему.

Ситуация 8. Стоит ли частным структурам вкладывать деньги в научные исследования по микробиологии и, как результат, в разработку и получение нового лекарственного препарата против диабета, что принесет огромную прибыль? Биологам необходимо два года для завершения процесса и опробации результата. Средств, выделяемых государством, не достаточно и научные исследования под угрозой срыва. Вы бы взялись за разрешение этой ситуации? Обоснуйте ваш ответ.

Ситуация 9. Частная страховая компания «Луч» получила предложение по страховке сразу всего автопарка городского транспорта в областном центре. Было заявлено и подтверждено документально, что весь парк только, что был обновлен на 30% новыми транспортными средствами, а остальная часть, вышедшая после капитального ремонта, состоит из транспортных средств, которым от семи до пятнадцати лет. Капитальные ремонты производятся один раз на десять лет.

Мэрия города предлагает подписать контракт на три года и сразу на весь транспорт. Компания «Луч» минимально страхует на шесть месяцев, а максимально на один год. Но, за то, она сразу получит финансовую возможность на открытие остальных видов страховых услуг и сможет вытеснить с рынка другие такие же частные страховые компании в этом городе.

Ваши варианты, как директора страховой компанией, решения этой проблемы!? Какие будут альтернативные решения? С Вашей точки зрения какой наилучший вариант?

Ситуация 10. Перед управляющим предприятием с деревообрабатывающим производством «Древострой» встала острая

необходимость снижения стоимости своей продукции. Предприятие стало неконкурентоспособным на рынке по цене товаров, оставаясь конкурентным по их качеству. Чтобы быть на среднем уровне конкурентоспособности, необходимо снизить цену продукта на 5%, и тогда объём продаж восстановится. Если так работать и дальше, то через два месяца прибыли уже не будет. На совещании управленческого состава было выдвинуто следующие предложение:

- Удешевить продукцию за счет экономии электроэнергии. Поменять электрическое отопление двух цехов на печное; третий, сборочный цех, оставить на электрике. Печное отопление производить за счет отходов производства: древесной стружки, опила и мелких обрубков. Затраты на переоборудование окупятся через два месяца и можно будет сбросить цену товара на 5%.

- Сократить работников, оставив тех, кто может делать работу одного уволенного и снизить зарплату на 15%. Останется два помещения на электричестве, а третье сдавать в аренду. Все это можно сделать очень быстро и через месяц цена на товар снизится на 10%.

Предложите несколько вариантов решения этой ситуации как управляющий предприятием. Какое из них, по Вашему мнению, есть наиболее правильным? Обоснуйте, почему.

Ситуация 11. Мебельная украинская фабрика «Зодчий» выделяет себя на мебельном рынке по производству мебели под старину. Поставщики дорогостоящих материалов и фурнитуры находятся в экономически развитых странах, с которыми «Зодчий» работает уже ни один год. Год назад были заключены сделки на поставку мебели разным заказчикам из Европы на два года вперед.

В одной из стран произошли политические изменения и поставщик, прикрываясь форс-мажором, разрывает контракт о поставке химических материалов для старения мебели с мебельной

фабрикой «Зодчий». Однако, одновременно заключает контракт с конкурирующей с «Зодчим» предприятием по более выгодной цене в малоазийской стране. У других поставщиков «Зодчего» эти вещества в три раза дороже.

На внутреннем украинском рынке все время прогнозируют обвал внутренней валюты – гривни, но пока она стабильна уже в течение двух лет. По причине ежеквартальных закупок всего необходимого для производства «Зодчий» вынужден держать валютный стратегический запас в банке на депозите. В Украине через семь месяцев развернутся политические события – выборы в парламент, поэтому надо заручиться поддержкой одной из политических сторон, отдав туда всю прибыль за этот год, при этом не прогадав с выбором. В связи с недопоставкой веществ по старению мебели срываются контракты с европейцами и они хотят разорвать контракт с украинской фабрикой, которая хронически не вкладывается в график поставок товара.

Откуда забрать деньги, чтобы купить необходимые вещества по старению мебели? Какое бы Вы предложили решение этой ситуации и почему?

Ситуация 12. Частное издательство «Стиль» специализируется на издании приключенческой и детективной литературы. Директору нужно принять решение по заключению контрактов с писателями на два года вперед.

Двое из них пребывают в довольно преклонном возрасте. Их книги быстро раскупают, они популярны среди читателей, но они выставляют условия по ежеквартальной выплате им со стороны издательства авансовых средств, чтобы спокойно писать свои произведения. В течение двух лет они получают все свои деньги в виде зарплаты вперед и еще 10% от последующей продажи всех книг. При этом они отдают рукописи в полное распоряжение издателя через два

года и ожидают своих денег в течение 7 лет. Если книга продается, то это выгодно.

Есть еще трое претендентов, которые работают в команде, но пишут каждый свой продукт. Молодые и активно продвигающие себя литераторы. Могут быстро работать, но известность их намного меньше, чем первых двух. Им можно выплачивать меньшую сумму авансовых денег в два раза за два года, но свои 10% они хотят получить через два года продажи книг. Известно, что наиболее активно продаются книги в первые два-три года после издания.

С кем бы Вы, как издатель, заключили бы контракт? С первыми двумя или с молодыми литераторами? Предложите свои альтернативные решения этой ситуации. Опишите, какое решение будет для Вас наиболее правильное и почему?

Додаток Ж.

Факторний аналіз показників тесту «Типовий керівник»

Додаток Ж.1. Кодування шкал методики «Типовий керівник»

Код	Негативне значення	Позитивне значення
P1	Непрактичний	Практичний
P2	Незрілий	Зрілий
P3	Наївний	Мудрий
P4	Питущий	Непитущий
P5	Непринциповий	Принциповий
P6	Дурний	Розумний
P7	Лінивий	Працелюбний
P8	Некомунікабельний	Комунікабельний
P9	Не ентузіаст	Ентузіаст
P10	Розпечений	Загартований
P11	Тупуватий	Дотепний
P12	Неділовий	Діловий
P13	Складний	Простий
P14	Недобозичливий	Доброзичливий
P15	Нещасливий	Щасливий
P16	Слабкодухий	Мужній
P17	Самоневдоволений	Самовдоволений
P18	Неорганізований	Організований
P19	Скутий	Розкутий
P20	Неспортивний	Спортивний

P21	Безперспективний	Перспективний
P22	Консерватор	Новатор
P23	Претензійний	Скромний
P24	Сумний	Веселий
P25	Пасивний	Активний
P26	Відворотний	Привабливий
P27	Аморальний	Моральний
P28	Елегантний	Не елегантний
P29	Ірраціональний	Раціональний
P30	Пересічний	Елітарний
P31	Несексуальний	Сексуальний

Додаток Ж.2. Факторний аналіз показників тесту «Типовий керівник» для групи УС1

Додаток Ж.2.1. Матриця кореляцій окремих шкал методики «Типовий керівник»

Корелювання	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16
P1	1.000															
P2	0,096	1.000														
P3	-0,209	-0,029	1.000													
P4	0,133	0,026	-0,888	1.000												
P5	-0,056	0,146	-0,353	0,644	1.000											
P6	-0,047	0,163	-0,262	0,550	0,918	1.000										
P7	-0,350	-0,002	0,303	-0,198	0,025	0,024	1.000									
P8	-0,022	-0,043	-0,009	-0,023	0,011	-0,014	-0,067	1.000								
P9	-0,091	-0,163	-0,029	0,060	0,160	0,118	-0,081	0,059	1.000							
P10	0,127	0,072	0,032	-0,021	-0,050	-0,020	-0,016	-0,269	-0,033	1.000						
P11	-0,006	-0,034	-0,024	0,025	-0,025	-0,005	0,113	-0,413	-0,198	-0,549	1.000					
P12	-0,028	0,080	-0,159	0,175	0,091	0,084	0,080	-0,249	-0,115	-0,482	0,546	1.000				
P13	-0,077	-0,073	0,097	-0,113	-0,077	-0,068	0,017	0,272	-0,188	-0,584	0,505	-0,119	1.000			
P14	0,062	-0,106	-0,061	0,041	-0,058	-0,032	0,044	-0,339	0,171	0,054	0,450	0,023	0,010	1.000		
P15	0,062	0,009	0,038	-0,030	-0,013	0,008	0,111	-0,703	-0,210	-0,034	0,674	0,281	0,011	0,217	1.000	
P16	0,087	0,042	0,010	-0,021	-0,054	-0,040	-0,071	0,150	0,074	0,535	-0,809	-0,603	-0,322	-0,132	-0,342	1.000
P17	0,031	0,116	-0,126	0,188	0,116	0,131	0,044	-0,563	-0,286	-0,047	0,399	0,639	-0,157	-0,023	0,411	-0,368
P18	0,006	0,008	0,058	-0,037	-0,035	-0,012	0,050	-0,684	0,047	0,001	0,488	0,211	-0,079	0,291	0,222	-0,306
P19	-0,048	0,041	-0,109	0,166	0,111	0,123	0,058	-0,311	0,060	-0,019	0,260	0,313	-0,039	0,089	0,233	-0,191
P20	-0,143	-0,026	0,179	-0,141	-0,055	0,006	0,266	-0,023	0,064	0,034	-0,042	-0,085	-0,018	0,068	-0,032	0,078
P21	0,264	-0,008	-0,033	0,001	-0,038	-0,055	0,013	-0,033	-0,066	0,101	-0,031	0,014	-0,120	-0,019	0,077	0,074
P22	0,282	0,010	-0,051	-0,006	-0,123	-0,148	-0,141	-0,040	-0,047	0,103	-0,076	-0,052	-0,092	-0,054	0,038	0,111
P23	0,149	0,006	-0,001	-0,023	-0,046	-0,067	0,054	-0,002	-0,022	-0,016	0,020	0,110	-0,114	-0,022	0,083	-0,001
P24	0,297	0,006	-0,041	-0,009	-0,094	-0,120	-0,053	-0,036	-0,057	0,078	-0,038	0,024	-0,129	-0,045	0,081	0,078
P25	0,276	0,031	-0,043	0,012	-0,026	-0,034	0,029	0,001	-0,098	0,090	-0,044	0,039	-0,120	-0,079	0,066	0,080
P26	0,047	0,031	-0,043	0,021	-0,010	-0,002	0,155	-0,060	-0,124	0,029	0,054	0,093	-0,050	0,042	0,051	-0,017
P27	0,087	0,113	-0,018	-0,004	-0,039	-0,071	-0,012	-0,065	0,005	0,029	0,037	0,037	-0,128	-0,036	0,079	0,038
P28	0,452	-0,044	-0,082	0,023	-0,070	-0,112	-0,132	0,072	-0,093	0,020	-0,041	0,007	-0,040	-0,110	0,031	0,038
P29	0,191	0,009	-0,031	-0,021	-0,103	-0,124	-0,025	-0,069	-0,005	0,086	-0,037	0,017	-0,136	-0,017	0,078	0,075
P30	0,346	-0,003	-0,042	-0,007	-0,080	-0,114	-0,054	-0,010	-0,054	0,119	-0,078	-0,006	-0,135	-0,055	0,037	0,109
P31	0,329	0,019	-0,033	-0,022	-0,112	-0,137	-0,079	-0,015	-0,050	0,079	-0,049	0,001	-0,104	-0,046	0,051	0,080

Продовження Додатку Ж.2.1

Корисність	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31
P17	1,000														
P18	0,267	1,000													
P19	0,461	0,214	1,000												
P20	-0,109	0,047	0,047	1,000											
P21	0,037	0,006	0,060	-0,019	1,000										
P22	0,003	0,061	-0,141	-0,054	0,422	1,000									
P23	0,028	0,129	0,054	0,025	0,673	0,401	1,000								
P24	0,026	0,084	-0,053	-0,025	0,798	0,820	0,808	1,000							
P25	0,029	-0,010	-0,009	-0,005	0,944	0,501	0,716	0,845	1,000						
P26	0,190	0,030	-0,023	-0,115	0,067	0,143	0,100	0,136	0,076	1,000					
P27	0,063	0,079	0,011	-0,188	0,302	0,607	0,337	0,548	0,296	0,173	1,000				
P28	0,004	-0,005	-0,014	0,171	0,523	0,622	0,613	0,733	0,555	0,119	0,283	1,000			
P29	0,023	0,094	-0,067	0,097	0,700	0,846	0,703	0,941	0,748	0,140	0,640	0,582	1,000		
P30	0,007	0,020	0,072	-0,113	0,784	0,813	0,726	0,961	0,824	0,147	0,567	0,746	0,927	1,000	
P31	0,011	0,041	-0,069	-0,077	0,713	0,879	0,684	0,957	0,765	0,152	0,635	0,738	0,941	0,962	1,000

Додаток Ж.2.2. Повна пояснена дисперсія

Ком-по-нен-та	Начальные собственные значения			Суммы квадратов нагрузок извлечения			Суммы квадратов нагрузок вращения		
	Итого	% Дисперсии	Кумулятивный %	Итого	% Дисперсии	Кумулятивный %	Итого	% Дисперсии	Кумулятивный %
1	7,607	24,537	24,537	7,607	24,537	24,537	7,236	23,340	23,340
2	4,364	14,078	38,615	4,364	14,078	38,615	3,070	9,905	33,245
3	3,059	9,867	48,483	3,059	9,867	48,483	3,035	9,790	43,035
4	2,522	8,134	56,617	2,522	8,134	56,617	2,797	9,022	52,056
5	1,737	5,604	62,220	1,737	5,604	62,220	2,272	7,328	59,385
6	1,576	5,083	67,303	1,576	5,083	67,303	1,919	6,191	65,576
7	0,895	0,886	68,189						
... ^{a)}

а) Малозначимі (за критерієм власних значень) компоненти в таблиці опущені.

б) Після обертання виділено 6 латентних факторів, які разом пояснюють 65,576% дисперсії емпіричних даних

Додаток Ж.2.3. Матриця навантажень обернених компонент

Шкали методики «Типовий керівник»	Компонента					
	Фактор 1	Фактор 2	Фактор 3	Фактор 4	Фактор 5	Фактор 6
Практичний	0,336	0,126	0,076	0,006	-0,158	-0,601
Зрілий	-0,022	0,045	0,074	0,190	0,004	-0,018
Мудрий	-0,038	0,065	-0,017	-0,578	-0,160	0,516
Непитущий	0,001	-0,034	0,026	0,808	0,176	-0,358
Принциповий	-0,057	-0,022	-0,013	0,934	0,044	0,082
Розумний	-0,080	0,023	0,001	0,899	0,021	0,130
Працелюбний	-0,007	0,057	-0,038	-0,022	0,076	0,771
Комунікабельний	0,012	-0,839	-0,212	0,018	-0,333	-0,020
Ентузіаст	-0,072	-0,048	0,125	0,195	-0,053	0,082
Загартований	0,047	0,163	0,908	-0,036	-0,179	-0,030
Догепний	-0,022	0,606	0,715	-0,011	0,229	0,001
Діловий	0,034	0,105	-0,363	0,071	0,793	0,008
Простий	-0,093	-0,041	0,814	-0,078	-0,321	-0,016
Доброчливий	-0,059	0,574	-0,064	0,033	-0,176	0,000
Щасливий	0,071	0,836	-0,153	-0,027	0,194	0,012
Мужній	0,051	-0,229	0,879	-0,024	-0,329	-0,023
Самовдоволений	0,009	0,306	-0,028	0,067	0,784	-0,047
Організований	0,036	0,834	-0,059	-0,021	0,133	0,048
Розкутий	0,001	0,207	0,018	0,107	0,617	-0,013
Спортивний	0,048	0,063	0,062	0,010	-0,200	0,583
Перспективний	0,880	0,016	0,068	0,026	0,033	0,075
Новатор	0,704	0,036	0,055	-0,093	-0,057	-0,214
Скромний	0,828	0,019	-0,027	0,006	0,078	0,135
Веселий	0,972	0,033	0,037	-0,038	0,013	-0,044
Активний	0,916	-0,022	0,058	0,039	0,049	0,068
Привабливий	0,093	0,012	0,022	0,006	0,059	0,190
Моральний	0,457	0,055	0,024	-0,010	0,002	0,002
Елегантний	0,755	-0,048	-0,037	-0,054	-0,049	-0,256
Рациональний	0,889	0,053	0,048	-0,043	0,013	0,003
Елітарний	0,954	0,000	0,064	-0,032	-0,029	-0,065
Сексуальний	0,922	0,016	0,025	-0,061	-0,035	-0,100

- 1) Метод виділення: Аналіз методом головних компонент.
- 2) Метод обертання: Варимакс з нормалізацією за Кайзером.
- 3) Обертання зійшлося за 8 ітерацій.

Додаток 3.

Факторний аналіз показників за методикою репертуарних ґрат

Додаток 3. 1. Факторний аналіз показників конструкту «Поганий керівник» для групи УС1

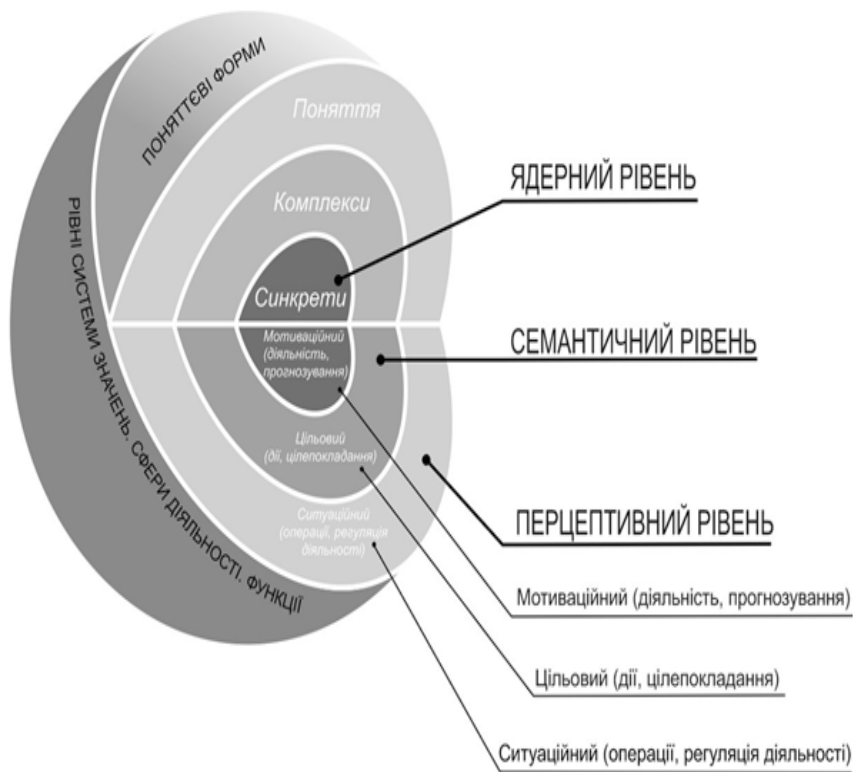
Додаток 3. 1.1. Повна пояснена дисперсія

Начальные собственные значения			Суммы квадратов нагрузок извлечения			Суммы квадратов нагрузок вращения		
Итого	% Дисперсии	Кумулятивный %	Итого	% Дисперсии	Кумулятивный %	Итого	% Дисперсии	Кумулятивный %
7,733	26,666	26,666	7,733	26,666	26,666	6,813	23,493	23,493
6,541	22,555	49,220	6,541	22,555	49,220	5,681	19,591	43,084
4,641	16,004	65,224	4,641	16,004	65,224	4,767	16,437	59,521
4,054	13,980	79,204	4,054	13,980	79,204	4,171	14,384	73,904
3,790	13,068	92,272	3,790	13,068	92,272	3,821	13,176	87,080
2,241	7,728	100,000	2,241	7,728	100,000	3,747	12,920	100,000

Додаток 3.1.2. Матриця обернених компонент

	Компонента					
	1	2	3	4	5	6
S1	0,503	0,233	0,450	-0,606	-0,075	-0,342
S2	0,220	0,414	0,523	-0,062	-0,665	-0,248
S3	-0,193	-0,207	0,022	0,818	-0,374	-0,333
S4	-0,447	0,717	0,237	0,402	-0,198	-0,169
S5	0,651	0,324	-0,051	-0,195	0,638	-0,156
S6	-0,907	0,202	0,293	-0,039	-0,172	-0,139
S7	0,109	0,097	-0,116	0,975	-0,083	-0,083
S8	0,417	0,516	0,094	0,432	0,431	0,423
S9	-0,222	-0,951	0,082	-0,099	-0,134	-0,110
S10	-0,042	-0,094	-0,933	-0,204	-0,271	0,060
S11	0,182	-0,956	-0,038	0,026	0,224	-0,019
S12	0,289	0,071	-0,341	-0,114	0,847	-0,255
S13	0,901	-0,278	0,166	-0,058	-0,042	-0,279
S14	-0,658	0,584	-0,398	-0,135	-0,106	0,194
S15	0,956	0,131	-0,130	-0,042	0,110	-0,195
S16	0,933	0,097	-0,018	0,126	0,219	0,237
S17	-0,418	-0,043	-0,558	0,519	-0,053	-0,490
S18	0,693	-0,012	-0,571	-0,424	-0,040	-0,107
S19	-0,021	-0,016	0,076	-0,097	-0,057	-0,990
S20	0,002	-0,012	-0,091	0,095	0,067	-0,989
S21	-0,331	-0,130	-0,651	-0,385	-0,155	-0,526
S22	0,253	0,920	0,052	-0,189	0,099	0,203
S23	-0,269	-0,620	-0,396	0,336	0,326	-0,409
S24	-0,109	-0,432	-0,666	-0,384	-0,458	-0,016
S25	-0,685	0,089	-0,064	0,508	-0,423	0,287
S26	-0,431	0,224	0,515	-0,673	0,100	0,190
S27	0,057	-0,048	0,070	-0,225	-0,969	-0,022
S28	0,047	-0,385	0,903	-0,049	-0,033	0,174
S29	-0,263	-0,745	-0,394	-0,113	-0,379	-0,254

Додаток I



Додаток К.

Анкета для руководителей

ФИО или Ваш псевдоним _____

Ваш пол _____

Возраст _____

Образование _____

Опыт руководящей работы (количество последних лет без перерыва) _____

Последняя руководящая должность _____

Место работы _____ (населенный пункт)

Место проживания _____ (населенный пункт)

1. Какое общее количество людей у Вас в подчинении _____

2. Сколько управляющих Вам подчиняются _____

3. Скольким руководителям подчиняетесь Вы _____

4. Какую руководящую должность вы хотели бы занять:

Более высокую _____ остаться на той же _____ более низкую _____

5. Согласились бы Вы занять руководящую должность такого же уровня, но с большей оплатой в два раза, только в другой сфере деятельности? _____

6. Как привычнее работать:

❖ Когда только Вы определяете все дальнейшие действия: кто, как и за какой срок будет их выполнять _____

❖ Вам удобнее и Вы чувствуете себя уверенно, когда выполняете задание, описанное до мельчайших подробностей. _____

❖ Когда Вам спускают определенные решения, при этом как Вы их будете выполнять со своим персоналом – это сугубо Ваша прерогатива _____

❖ Ставите сами себе задачи и сами же их выполняете, а если и делегируете выполнение подчиненному, то проверяете все очень досконально от начала до конца _____

7. Кто определяет Ваш режим работы:

❖ Организация, в которой Вы работаете _____

❖ Другие организации, с которыми связана Ваша деятельность _____

❖ Вы и другие организации, с которыми связана Ваша деятельность _____

8. Ваше профессиональное кредо или девиз: _____

9. О чем Вы думаете, когда вас преследуют неудачи:

Вините себя _____ Вините других _____ Думаете, что делать далее _____

10. О чем Вы думаете, когда все просто отлично:

Хорошо, что я так поступил _____

Хорошо, что другой так сделал _____

Думаете, что делать далее _____

11. Как получается результативнее планировать Вашу деятельность:

На 1-2 года _____ На 6-7 месяцев _____ До 3-х месяцев _____

12. Какого принципа придерживаетесь больше:

❖ Не навреди себе сам _____

❖ Не навреди другому _____

❖ Золотая середина _____

13. Что самое лучшее в Вашей профессиональной деятельности руководителя: _____

14. Что Вам больше всего не нравится при работе на управляющей должности: _____

15. Руководить – это:

❖ Образ жизни _____

❖ Всегда реальный доход _____

❖ Уверенность в завтрашнем дне _____

Благодарим за участие в опросе!

Наукове видання

Навчальне видання

Дробот Ольга Вячеславівна

ПРОФЕСІЙНА СВІДОМІСТЬ КЕРІВНИКА

Навчальний посібник

Матеріали подані в авторській редакції

Комп'ютерне верстання Колодяжна Юлія
Дизайн обкладинки Колодяжна Юлія

Формат 60x84/16. Ум. друк. арк. 19,70
Наклад ? пр. Зам. № 50.09-16

*Видавець і виготовлювач ТОВ «Талком»
03115, м. Київ, вул. Львівська, 23, тел./факс (044) 424-40-69, 424-56-26
E-mail: ukraina.vdk@email.ua
Свідоцтво суб'єкта видавничої справи
ДК № 4538 від 07.05.2013*