

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ  
ІНСТИТУТ ПЕДАГОГІЧНОЇ ОСВІТИ І ОСВІТИ ДОРΟΣЛИХ  
ІМЕНІ ІВАНА ЗЯЗЮНА

**ДІДЕНКО МАРІНА СЕРГІЇВНА**

УДК 159.9:005.322](043.3)

**ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНО  
ЗНАЧУЩИХ ЯКОСТЕЙ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ ОРГАНІЗАЦІЙ**

19.00.07 – педагогічна та вікова психологія

Автореферат дисертації на здобуття наукового ступеня  
кандидата психологічних наук



**Київ – 2019**

Дисертацією є рукопис.

Роботу виконано в ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» Національної академії педагогічних наук України (м. Київ).

**Науковий керівник** – кандидат психологічних наук, доцент  
**Брюховецька Олександра Вікторівна**,  
Державний вищий навчальний заклад «Університет менеджменту освіти» НАПН України, професор кафедри психології та особистісного розвитку (м. Київ).

**Офіційні опоненти:** доктор психологічних наук, професор  
**Вашенко Ірина Володимирівна**,  
Київський національний університет імені Тараса Шевченка, професор кафедри загальної психології (м. Київ);

кандидат психологічних наук  
**Радзімовська Оксана Віталіївна**,  
Інститут педагогічної освіти і освіти дорослих імені Івана Зязюна НАПН України, старший науковий співробітник відділу психології праці (м. Київ).

Захист відбудеться «28» березня 2019 р. об 11.00 на засіданні спеціалізованої вченої ради К 26.451.02 в Інституті педагогічної освіти та освіти дорослих імені Івана Зязюна НАПН України за адресою: 04060, м. Київ, вул. М. Берлінського 9, 5-й поверх, зал засідань.

З дисертацією можна ознайомитись на сайті [www.ipood.com.ua](http://www.ipood.com.ua) та у бібліотеці Інституту педагогічної освіти і освіти дорослих імені Івана Зязюна НАПН України за адресою: 04060, м. Київ, вул. М. Берлінського, 9.

Автореферат розіслано «26» лютого 2019 р.

Учений секретар  
спеціалізованої вченої ради



О. М. Ігнатович

## ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

**Актуальність дослідження.** В умовах соціальних трансформацій та освітніх реформ проблема якісної професійної підготовки мобільних і конкурентоспроможних менеджерів, здатних забезпечити соціально-культурний та економічний розвиток країни, набуває особливого значення. Це вимагає зміни підходів до освітнього процесу та перенесення акценту на особистість менеджера та його професійно значущі якості як ключові чинники ефективного управління, що призводить до зростання соціально-економічного потенціалу держави.

Натомість практика професійної підготовки майбутніх менеджерів свідчить про недостатню спрямованість освітнього процесу на розвиток професійно значущих якостей (ПЗЯ) управлінців, а перелік таких якостей не повною мірою відповідає сучасним вимогам до фахівця управлінської сфери.

Варто зазначити, що проблема розвитку професійно значущих якостей фахівців загалом та менеджерів зокрема вже була предметом численних наукових досліджень, починаючи з початку ХХ ст. (праці М. Левітова, А. Толчинського, І. Шпільрейна та ін.). У сучасній науці існує ціла низка досліджень специфіки розвитку та формування професійно значущих якостей особистості як загального, так і специфічного спрямування, що представлений працями таких учених, як І. Ващенко, Н. Волянюк, Л. Карамушка, Л. Кияшко, Г. Ложкін, Н. Павлик, М. Марусинець, О. Тюття, Н. Чепелева, Ю. Швалб, Т. Яценко та ін. Питання розвитку структури професійно значущих якостей та умови їхнього становлення у процесі професійної підготовки розкриваються в працях С. Бубнова, Л. Гейзерської, Є. Клімова, В. Шадрикова, Л. Шестаковича, Р. Шрейдера; питаннями професійної освіти та підготовки студентів у вищих навчальних закладах до здійснення професійної діяльності займались І. Бех, О. Бондарчук, Л. Карамушка, П. Лушин, С. Максименко, В. Панок, Е. Помиткін, О. Радзімовська, В. Рибалка, В. Турбан, В. Семиченко та ін.

Здійснений аналіз літератури показав, що авторські підходи до переліку професійно значущих якостей майбутніх менеджерів організацій відрізняються багатоаспектністю та різноманітністю. Певні аспекти цього явища розкриваються у контексті аналізу особливостей формування професійного стилю мислення менеджера (Д. Чернишова, М. Шубас та ін.); професійної культури (Н. Ісаєва та ін.); спеціальних здібностей особистості (Г. Балл, О. Бондаренко, М. Боришевський, С. Максименко та ін.); у контексті складових управлінської культури та компетентностей (Р. Гуревич, Г. Ларіонова, Л. Холод та ін.), через організаторські (Г. Данченко, В. Черевко та ін.) та комунікативні здібності (М. Байрамукова та ін.). Вивченню якостей успішного керівника / менеджера приділяли увагу О. Бондарчук, О. Брюховецька, Л. Карамушка, Г. Ложкін, С. Максименко, В. Рибалка, А. Ковальов, Ф. Тейлор, Л. Голберг, Г. Готфредсон та ін. Водночас через велику кількість неспецифічних рис, виникають деякі протиріччя під час створення моделі професійно значущих якостей майбутніх менеджерів, а також доволі фрагментарно вивчена проблема розвитку професійно значущих якостей менеджерів організацій відповідно до вимог сьогодення.

Актуальність та недостатня розробленість проблеми зумовили вибір теми дисертаційного дослідження «Психологічні особливості розвитку професійно значущих якостей майбутніх менеджерів організацій».

**Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.** Дисертаційне дослідження виконано в межах комплексної науково-дослідної теми кафедри психології та особистісного розвитку ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України «Особистісно-орієнтовані засади психологічної підготовки майбутніх психологів у системі післядипломної педагогічної освіти» (державний реєстраційний номер 0112 U002317), «Психологічна підготовка керівників освітніх організацій до діяльності в умовах змін» (державний реєстраційний номер 0112 U000700).

Тему дисертаційного дослідження затверджено на засіданні Вченої ради ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України (протокол № 3 від 17 квітня 2013 р.) та узгоджено з бюро Міжвідомчої ради з координації наукових досліджень з педагогічних і психологічних наук в Україні (протокол № 5 від 28 травня 2013 р.)

**Мета дослідження** – теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити психологічні особливості розвитку професійно значущих якостей майбутніх менеджерів організацій у процесі здобуття фахової освіти.

Відповідно до зазначеної мети були поставлені такі **завдання**:

1. На основі теоретичного аналізу наукової літератури проаналізувати основні підходи до дослідження професійно значущих якостей майбутніх менеджерів організацій.

2. Теоретично обґрунтувати зміст, структуру та особливості розвитку професійно значущих якостей майбутніх менеджерів організацій.

3. Емпірично дослідити особливості розвитку професійно значущих якостей особистості майбутніх менеджерів організацій; визначити їхню структурну динаміку у процесі здобуття фахової освіти.

4. Розробити та апробувати програму розвитку професійно значущих якостей майбутніх менеджерів організацій в умовах здобуття фахової освіти.

**Об'єкт дослідження** – професійно значущі якості майбутніх менеджерів.

**Предмет дослідження** – психологічні особливості розвитку професійно значущих якостей особистості майбутніх менеджерів організацій.

**Методи дослідження.** Для розв'язання поставлених завдань та досягнення мети дослідження було використано комплекс теоретичних, емпіричних та математичних методів:

*теоретичні методи:* аналіз, синтез, порівняння та узагальнення даних теоретичних і експериментальних досліджень, систематизація, моделювання з метою визначення та теоретичного обґрунтування змісту, структури, проблем та особливостей розвитку професійно значущих якостей майбутніх менеджерів;

*емпіричні:* анкетування, тестування, бесіди, аналіз управлінських ситуацій, спостереження за діяльністю майбутніх менеджерів під час проведення практичних занять, аналіз навчальних програм з метою з'ясування стану та особливостей розвитку професійно значущих якостей майбутніх фахівців на сучасному етапі розвитку освіти; констатувальний та формувальний експеримент;

*методи математичної обробки даних:* факторний, кореляційний, дисперсійний, порівняльний аналіз, що застосовані для узагальнення та систематизації емпіричних даних. Опрацювання даних та графічна презентація здійснювалася за допомогою комп'ютерного пакету статистичних програм SPSS (версія 20.0).

На різних етапах емпіричного дослідження використовувалася такі *методики*: методика діагностики типу мислення (Г. Резапкіної); методика діагностики успіху та страху невдачі (А. Реана); методика діагностики ступеня готовності до ризику (Р. Шуберта); визначення креативності в менеджменті; проєктивний метод незакінчених речень; методика оцінки комунікативних та організаторських схильностей особистості (В. Синявського, Б. Федорошина); методика схильності до певного стилю керівництва (Є. Ільїна); тест-опитувальник рефлексивності (А. Карпова); опитувальник рівня суб'єктивного контролю (Є.Бажина, Е. Галинкіної, А. Еткінда); методика діагностики готовності до змін (А.Родника); методика вивчення асертивності; опитувальник визначення шляхів регулювання конфліктів (К. Томаса).

**База дослідження.** Дослідження проводилося у 2013-2018 рр. на базі ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України, Київського національного економічного університету імені Вадима Гетьмана, Університету «Крок», Державного університету телекомунікацій. У дослідженні загалом взяв участь 401 респондент. Відповідно до поставлених завдань дослідження проводилося у декілька **етапів**.

На *першому етапі* (2013-2015 р.) проведено теоретичний аналіз проблеми, визначено та теоретично обґрунтовано групи професійно значущих якостей майбутніх менеджерів організацій.

На *другому етапі* (2015-2016 р.) здійснено експертну оцінку для виявлення ключових професійно значущих якостей та відбір психодіагностичного інструментарію, спрямованого на дослідження цих якостей.

На *третьому етапі* (2017-2018 р.) проведено констатувальний та формувальний експерименти, здійснено порівняльний аналіз ефективності, розробленої у дослідженні програми розвивальних впливів, та підсумкове узагальнення одержаних результатів.

**Наукова новизна одержаних результатів та теоретична значущість** дослідження полягає у тому, що:

*вперше* теоретично обґрунтовано, емпірично досліджено та конкретизовано структуру професійно значущих якостей майбутніх менеджерів організацій, яка включає: мотиваційний (зорієнтованість на досягнення успіху, готовність до ризику, ставлення до власної професії), когнітивний (професійна обізнаність, особливості мисленнєвої діяльності), операційний (креативність, організаційні здібності, стиль управління); комунікативний (комунікативні здібності, асертивність, стратегії розв'язання конфліктів), рефлексивний (рефлексивність, відповідальність, готовність до змін) компоненти; теоретично обґрунтовано та емпірично підтверджено такі психологічні особливості розвитку професійно значущих якостей, як: суперечливість, амбівалентність, спонтанний характер, нерівномірність, гетерохронність процесу розвитку; зумовленість розвитку

професійно значущих якостей життєвим та професійним досвідом, уявлення майбутніх менеджерів про професійний Я-образ, вмотивованість та самомотивованість до особистісного розвитку, рівень розвитку комунікативних якостей; підготовлено вихідні положення тренінгової програми розвитку професійно значущих якостей менеджерів організацій;

*уточнено* зміст поняття професійно значущих якостей, їхнє місце та роль у структурі діяльності фахівця;

*набули подальшого розвитку* уявлення про професійно значущі якості майбутніх менеджерів організацій, можливість їхнього розвитку у процесі професійної підготовки у ЗВО методами активного навчання (соціально-психологічного тренінгу).

**Практичне значення** отриманих результатів дослідження полягає у тому, що розроблені та апробовані пакет діагностичних методик і програма розвитку професійно значущих якостей майбутніх менеджерів організацій можуть використовуватися викладачами ЗВО для підвищення якості професійної підготовки менеджерів у процесі здобуття фахової освіти. Представлений у дослідженні експериментально перевірений методичний інструментарій може стати складовою моніторингу професійного та особистісного розвитку менеджерів організацій. Теоретичні положення, одержані результати та висновки дослідження можуть використовуватися у процесі викладання навчальних дисциплін «Вступ до спеціальності», «Основи психології та педагогіки», «Психологія управління», «Тренінг особистісного зростання» та ін. під час підготовки менеджерів організацій у закладах вищої освіти.

Результати дослідження **впроваджено** у практику роботи Київського національного економічного університету імені Вадима Гетьмана (довідка № 59/18 від 14.06.2018); ДВНЗ «Університету менеджменту освіти» НАПН України (довідка №20-05/475 від 29.05.2018); Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка (довідка № 59/18 від 14.06.2018); Черкаського національного університету імені Богдана Хмельницького (довідка № 62/03-а від 16.03.2018).

**Особистий внесок здобувача.** В опублікованій у співавторстві праці [14] особистий внесок здобувача складає 20 % та полягає у виявленні відповідності особистості менеджерів вимогам ефективного управління персоналом; у праці [6] – розкрито питання щодо відповідності особистості обраній професії.

**Апробація результатів дослідження.** Основні теоретичні положення, результати емпіричного дослідження та висновки доповідалися й обговорювалися на науково-практичних конференціях різного рівня: *міжнародних* – «Психолого-педагогічний супровід фахової підготовки та підвищення кваліфікації особистості в умовах трансформації освіти» (Київ, 2012, 2013, 2014, 2015); «Формування компетентностей обдарованої особистості в системі освіти» (Севастополь, 2013); «Управління післядипломною освітою: реалії, тенденції, перспективи» (Херсон, 2013); «Соціалізація особистості в умовах системних змін: теоретичні та прикладні проблеми» (Київ, 2013); «Реалії та перспективи євроінтеграційного розвитку післядипломної педагогічної освіти», (Ужгород, 2015); «Конкурентологія та ринок праці: психологічні аспекти» (Київ, 2016); «Соціально-економічні та гуманітарні аспекти світових інноваційних трансформацій» (Київ–Суми, 2017); «Організаційна

та економічна психологія в Україні: сучасні проблеми та перспективи розвитку» (Київ, 2018); «Актуальні питання сучасних педагогічних та психологічних наук» (Одеса, 2019); *всеукраїнських* – «Розвиток післядипломної педагогічної освіти у сучасному суспільстві: експериментально-дослідницька діяльність» (Київ-Львів, 2012); «Випереджувальний характер післядипломної педагогічної освіти щодо розвитку суспільства економіки знань» (Рівне, 2012); «Діяльність районних (міських) методичних кабінетів в умовах упровадження державних освітніх стандартів та інформаційно-комунікаційних технологій (Рівне, 2012); «35 років на шляху удосконалення професійної компетентності фахівців: історія, сучасність, перспективи» (Донецьк, 2014); «Інтеграція науки і практики як чинник розвитку післядипломної освіти в умовах інформаційного суспільства» (Івано-Франківськ, 2014); «Елітний менеджер: технологія підготовки у системі національної освіти» (Київ, 2014); «Формування компетентностей обдарованої особистості в системі освіти» (Київ, 2014); «Актуальні питання теорії і практики психолого-педагогічної підготовки майбутніх фахівців» (Хмельницький, 2014); «Психолого-педагогічний супровід фахової підготовки та підвищення кваліфікації особистості в умовах трансформації освіти» (Київ, 2016, 2017, 2018); «Психолого-педагогічне забезпечення громадської підтримки освітніх інновацій» (Київ, 2017); *Інтернет-конференціях* – «Професійний розвиток фахівців у системі освіти дорослих: історія, теорія, технологія» (2017); «Актуальні проблеми університетської та професійної освіти в кризових умовах» (Київ, 2015); *круглому столі* «Формування комунікативної компетентності обдарованих старшокласників з використанням інформаційних технологій» (Київ, 2012); засіданнях кафедри психології та особистісного розвитку Навчально-наукового інституту менеджменту та психології ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України (Київ, 2012-2018).

**Публікації.** Основний зміст роботи відображено в 14 публікаціях, із яких п'ять статей в наукових фахових виданнях, включених до переліку МОН України, одна з них входить до міжнародних наукометричних баз даних.

**Структура та обсяг роботи.** Дисертаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. Повний обсяг дисертації становить 284 сторінки. Основний обсяг – 224 сторінки. Список літератури налічує 223 найменувань, з них 8 англійською мовою. У роботі міститься 26 рисунків та 40 таблиць, розміщених на 30 сторінках, додатки – на 34 сторінках.

## **ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ**

У **вступі** обґрунтовано актуальність теми дослідження, визначено мету, завдання, об'єкт, предмет, методи дисертаційної роботи, сформульовано наукову новизну, теоретичну та практичну значущість, подано інформацію щодо апробації та провадження результатів дослідження, дані про публікації, обсяг та структуру дисертації.

У першому розділі «**Теоретичні основи вивчення особливостей розвитку професійно значущих якостей майбутніх менеджерів організацій**» представлено результати теоретичного аналізу літератури, охарактеризовано основні підходи до дослідження професійно значущих якостей майбутніх менеджерів; теоретично обґрунтовано зміст, структуру, проблеми та особливості їхнього розвитку.

Виявлено неоднозначність наукових підходів до розуміння поняття «професійно значущі якості» та їхнє велике різноманіття, що спричинило виникнення різних дефініцій, які вживаються науковцями у процесі вивчення психологічних особливостей професійної діяльності людини, зокрема: «професійні здібності» (С. Максименко та ін.), «професійно важливі якості» (В. Шадріков та ін.), «професійно значимі якості» (Н. Воляннюк, Г. Ложкін та ін.), «професійно значущі якості особистості» (В. Бодров та ін.), «професійно значущі особистісні якості» (К. Левітан та ін.), а також такі наукові конструкти, як: «професійна компетентність» (Е. Зеєр, Н. Кузьміна, А. Маркова, О. Москаленко, Г. Нікіфоров, Н. Пов'якель, О. Саннікова та ін.), «професійний потенціал» (М. Корольов, В. Марков, Ю. Сінягін, А. Тручинов та ін.), «якість фахівця» (В. Ройлян та ін.). Аналіз наукових джерел показав, що тлумачення цих понять має загальну спрямованість, вказуючи на особистісні характеристики людини, які допомагають їй успішно оволодіти певною діяльністю та досягти професійної самореалізації.

Виокремлено основні підходи до визначення професійно значущих якостей майбутніх менеджерів організацій: *психофізіологічний підхід* (А. Каганов, С. Батишев, О. Силкін та ін.), за яким ПЗЯ розглядаються як психофізіологічні характеристики особистості, її здібності та здатності; *функціонально-діяльнісний підхід* (В. Бодров, Є. Ільїн, А. Карпов, В. Шадріков та ін.), суть якого полягає у розгляді змісту ПЗЯ як індивідуально-психологічних особливостей та властивостей фахівця відповідно до функцій, які він виконує у певній діяльності; *системний підхід* (Б. Ломов, А. Маркова, В. Толочек та ін.) представники якого розглядають ПЗЯ як певну сукупність суб'єктивних властивостей, специфічних для того чи іншого виду діяльності, що виступають як закономірно організована система; *особистісно-гуманістичний підхід* (Г. Балл, І. Бех, В. Рибалка та ін.), у якому акцентовано увагу на духовній складовій ПЗЯ, відповідно розрізняється фахівець, який виконує професійні функції, та справжній професіонал, а також виявляється взаємозалежність професійного та особистісного розвитку; *акмеологічний підхід* (А. Деркач, Н. Кузьміна, П. Лушин, Л. Орбан та ін.), у межах якого професіоналізація особистості сприймається як цілісний процес, спрямований на її розвиток, збагачення та трансформаційну професійну діяльність і особистісне зростання, а ПЗЯ є його результатом; *компетентнісний підхід* (Г. Селевко, В. Шадріков та ін.) підкреслює дієвий характер ПЗЯ як складових професійної компетентності поряд із певними знаннями, вміннями, навичками, які фахівець мусить активно застосувати у різних професійних ситуаціях; *особистісно-діяльнісний підхід* (Н. Воляннюк, О. Єрмолаєва, О. Леонтєв, Г. Ложкін та ін.), у межах якого ПЗЯ розглядаються як уміння, здібності та властивості особистості, що розвиваються у процесі цілеспрямованого впливу, зокрема навчання, та забезпечують її самореалізацію у певній сфері професійного життя.

У контексті завдань дослідження найдоцільнішим вважаємо *комплексний підхід*, в основу якого покладено положення особистісно-діяльнісного, акмеологічного та компетентнісного підходів, за узагальненням яких професійно значущі якості особистості можна трактувати як комплексне динамічне особистісне утворення, що може розвиватися, трансформуватися та проявлятися через набір



якостей особистості, які дозволяють їй успішно виконувати певний вид професійної діяльності, а також визначають конкурентоспроможність фахівця.

Спираючись на праці Є. Клімова, В. Шадрікова та ін., визначено місце професійно значущих якостей особистості як важливої структурної складової діяльності особистості, що тісно пов'язана з її професійною спрямованістю, компетентністю і психофізіологічними властивостями та опосередковано впливає на мету, мотив, спосіб і результат діяльності.

Констатовано, що зміст професійно значущих якостей особистості пов'язаний зі специфікою її професійної діяльності. Визначено особливості діяльності менеджера організацій як такої, що здійснюється у сфері «людина-людина»; полягає в управлінні персоналом організацій (його мотивуванні, організації та контролю діяльності) для досягнення мети організації; має емоційно напружений та багатофункціональний характер, вимагає активної роботи у ситуаціях невизначеності та нестабільності; обмеженості ресурсів, що зумовлюють особливі вимоги до особистості менеджера та його ПЗЯ (наявність ґрунтовних знань про особливості та специфіку майбутньої діяльності; мотиви, що спрямовують професійну діяльність майбутніх менеджерів на досягнення успіху, спроможність ефективно вирішувати професійні завдання, прийняття професійної відповідальності та готовності до ризику і змін, вміння аналізувати та осмислювати професійний досвід, спроможність ефективно обмінюватися діловою інформацією, конструктивно взаємодіяти з підлеглими та соціумом тощо).

У структурі ПЗЯ майбутніх менеджерів нами виокремлено п'ять компонентів: мотиваційний (якості, що пов'язані з позитивним ставленням до майбутньої професії та досягненням успіху в ній, зокрема цілеспрямованість, готовність до ризику та ін.), когнітивний (якості, що зумовлюють професійну обізнаність, зокрема інтелектуальні якості та ін.), операційний (якості, пов'язані з процесом майбутньої професійної діяльності та його опануванням, зокрема організаційні здібності та ін.), комунікативний (якості, що зумовлюють ефективність управлінського спілкування, наприклад, толерантність, асертивність, вміння слухати тощо), рефлексивний (якості, пов'язані з осмисленням та інтерпретацією свого професійного становлення, досвіду опанування майбутньої професії, зокрема рефлексія, відповідальність, гнучкість та ін.)

Спираючись на підхід Л. Карамушки, виокремлено *психологічні особливості розвитку ПЗЯ майбутніх менеджерів організацій* на макро-, мезо- та мікрорівнях аналізу. На *макрорівні* (рівні суспільства) йдеться про кризовий, нестабільний та суперечливий характер розвитку суспільства, який, з одного боку, формує запит на пріоритетний розвиток морально-духовних цінностей у майбутніх менеджерів (Г. Балл та ін.), а з іншого – актуалізує розвиток особистісних якостей іншої ціннісної групи, пов'язаної з необхідністю рішучих, іноді ризикованих дій, жорстких управлінських рішень тощо. Тобто йдеться про суперечливість, амбівалентність процесу розвитку ПЗЯ майбутніх менеджерів.

На *мезорівні* (рівні закладів вищої освіти, орієнтованих на професійну підготовку менеджерів) прослідковується невідповідність змісту освіти вимогам сьогодення, спрямованість здебільшого на отримання знань, а не на розвиток

особистості майбутнього менеджера (О. Бондарчук, О. Брюховецька та ін.); недостатня представленість у навчальних програмах дисциплін, що забезпечують психологічну підготовку та розвиток ПЗЯ майбутніх фахівців (О. Бондарчук, О. Толков та ін.); незначне використання в освітньому процесі інтерактивних форм та методів, що ускладнює особистісно-орієнтоване навчання (А. Деркач, Є. Зеєр, Л. Карамушка С. Максименко та ін.) з урахуванням індивідуальних особливостей майбутніх фахівців. Поряд з цим викладачі, які мають сприяти розвитку ПЗЯ майбутніх менеджерів, як показує практика, далеко не завжди готові до відповідної діяльності (Т. Грубі, А. Скок та ін.). Отже, професійно значущі якості майбутніх менеджерів організацій у процесі професійної підготовки мають спонтанний характер, і, як наслідок, спостерігається недостатній рівень їхнього розвитку у переважній більшості майбутніх фахівців.

На *мікрорівні* (рівні особистості) прослідковуються нерівномірність, гетерохронність процесу розвитку професійно значущих якостей майбутніх фахівців (Г. Костюк та ін.), зумовленість розвитку ПЗЯ життєвим та професійним досвідом (А. Карпов, Е. Чудновський та ін.); слабе уявлення значної кількості майбутніх менеджерів про професійний Я-образ (В. Агапов, О. Бондарчук, Н. Волянук та ін.), низька вмотивованість та самомотивованість до особистісного розвитку (Д. Гриджук, М. Лобур, О. Конопкін, Л. Орбан, В. Хайкін та ін.), недостатній рівень розвитку комунікативних якостей як ключових у системі «людина-людина» тощо.

Узагальнення результатів науково-теоретичного пошуку дало нам можливість покласти їх в основу емпіричного дослідження психологічних особливостей розвитку професійно значущих якостей майбутніх менеджерів організацій.

У другому розділі **«Емпіричне вивчення психологічних особливостей професійно значущих якостей майбутніх менеджерів організацій»** наведено методику та процедуру організації емпіричного дослідження психологічних особливостей ПЗЯ майбутніх менеджерів, представлено та проаналізовано результати констатувального етапу емпіричного дослідження відповідно до виокремлених компонентів ПЗЯ майбутніх менеджерів організацій.

На першому етапі емпіричного дослідження визначено важливість ПЗЯ майбутніх менеджерів організацій методом експертної оцінки. У якості експертів виступили успішні менеджери з понад п'ятирічним досвідом професійної діяльності, які з переліку 90 якостей, визначених на теоретичному етапі, обрали найвагоміші (табл. 1).

На другому етапі емпіричного дослідження психологічних особливостей розвитку професійно значущих якостей майбутніх менеджерів взяли участь 320 студентів-менеджерів, які навчались у ДВНЗ «Університет менеджменту освіти», Київському національному економічному університеті імені Вадима Гетьмана, Університеті «Крок», Державному університеті телекомунікацій. Для виявлення психологічних особливостей розвитку ПЗЯ, що властиві саме майбутнім менеджерам, а не є типовими для процесу професійного становлення фахівця незалежно від його спеціалізації, було обрано контрольну групу у складі 81 студента-психолога, які навчались у тих же закладах вищої освіти.

## Компоненти та складові ПЗЯ майбутніх менеджерів

Ком-ти ПЗЯ	Складові компонентів ПЗЯ	Показники складових компонентів ПЗЯ	
1.	Мотиваційний	зорієнтованість на досягнення успіху	- рівень вираження орієнтації на досягнення успіху;
		готовність до зваженого ризику	- рівень готовності до ризику;
		позитивне ставлення до власної професії (умотивованість)	- вмотивованість щодо вибору професії та вмотивованість щодо процесу професійної діяльності (внутрішня / зовнішня); - адекватність очікувань від професії відповідно до її вимог;
2.	Когнітивний	професійна обізнаність (ерудованість)	- рівень засвоєння професійних знань (оцінки та бали за навчання);
		тип мислення	- системність мислення (розвиток наочно-дійового, наочно-образного, словесно-логічного, абстрактно-символічного мислення); - складність мислення – повнота вираження думок;
3.	Операційний	організаційні здібності	- рівень розвитку організаційних здібностей;
		креативність	- рівні креативності;
		гнучкість стилю управління	- високий рівень розвитку авторитарного, демократичного та ліберального стилів управління; - здатність гнучко використовувати їх відповідно до вимог ситуації;
4.	Комуніка-тивний	комунікативні здібності	- рівень розвитку комунікативних здібностей;
		асертивність	- рівень прояву асертивності;
		здатність до конструктивного розв'язання конфліктів	- вираженість різних стилів (суперництво, співпраця, компроміс, уникнення, пристосування) та здатність використовувати їх відповідно до ситуації;
5.	Рефлексивний	рефлексивність	- ретроспективна рефлексія діяльності; - рефлексія нинішньої діяльності; - рефлексія майбутньої діяльності.
		відповідальність	- інтернальний / екстернальний локус контролю; - усвідомлення відповідальності за свої дії та їхні наслідки в майбутній професійній діяльності та цілеспрямований вплив на цей процес;
		готовність до змін	- узагальнений показник готовності до змін; - допоміжні якості: пристрасність, винахідливість; оптимізм, підприємливість, адаптивність; упевненість, толерантність до двозначності.

Насамперед, визначено розподіл майбутніх менеджерів за рівнями розвитку структурних компонентів ПЗЯ (табл. 2).

Як видно з табл. 2, найменш розвинутим виявився *рефлексивний компонент* ПЗЯ, високий рівень якого виявлено лише у 19,4 % респондентів. Решта опитуваних має середній (60,6 %) та низький (20 %) рівні розвитку цього компоненту. Серед його складових найнижчий рівень спостерігається у готовності до змін, особливо

підприємливості, низький рівень якої виявлено у 46,0 % майбутніх менеджерів. Отже, значна частина майбутніх менеджерів стикається з труднощами у прийнятті обдуманих та зважених рішень під час розв'язання професійних завдань, недостатньо усвідомлює відповідальність за їхні наслідки. При цьому, за даними порівняльного аналізу вираженості складників рефлексивного компоненту ПЗЯ, підприємливість краще розвинена у менеджерів, ніж у майбутніх психологів ( $p \leq 0,05$ ), натомість їхня адаптивність є меншою (на рівні тенденції,  $p = 0,079$ ).

Таблиця 2

**Розподіл майбутніх менеджерів за рівнями розвитку структурних компонентів ПЗЯ**

Компоненти ПЗЯ	Рівні розвитку (кількість досліджуваних, у %)		
	Низький	Середній	Високий
Мотиваційний	21,2	33,6	45,2
Когнітивний	24,4	43,4	32,2
Операційний	14,2	55,6	30,2
Комунікативний	22,2	48,0	29,8
Рефлексивний	20,0	60,6	19,4

Недостатньо розвиненим виявився і *комунікативний компонент ПЗЯ*, високим рівнем розвитку якого характеризуються лише 29,8 % досліджуваних, натомість середній рівень виявлено у 48 %, а низький у 22,2 % респондентів. Особливо низькими є показники таких ПЗЯ, як асертивність та конструктивність стилю поведінки в конфліктній ситуації, високий рівень яких виявили лише 13,2 % респондентів. Це, враховуючи специфіку діяльності майбутніх менеджерів, може негативно позначитися на їхній майбутній взаємодії з підлеглими та колегами, відстоюванні власної думки, конструктивному вирішенні різних конфліктних ситуацій тощо. Хоча варто зазначити, що такі складники даного компоненту, як конструктивність стилю поведінки в конфліктній ситуації ( $p \leq 0,05$ ) та асертивність (на рівні тенденції,  $p = 0,1$ ) у досліджуваних менеджерів виражені дещо краще, ніж у майбутніх психологів. Натомість, *комунікативні якості як ключові для професій типу «людина-людина» розвинені недостатньо.*

Подібні тенденції виявлені і щодо *операційного компоненту ПЗЯ* майбутніх менеджерів. Так, високий рівень розвитку виявляється у 30,2 % досліджуваних, середній – у 55,6 %, а низький – у 14,2 %. При цьому найнижче виражений такий його складник, як гнучкість стилю управління, високий рівень якого виявлений лише в 11,6 % досліджуваних. Отже, значна частина майбутніх менеджерів не завжди може ефективно розв'язувати поставлені завдання, знаходити нестандартні управлінські рішення, діяти гнучко та креативно. Водночас, варто зазначити, все ж таки дещо вищий рівень розвитку організаційних здібностей у майбутніх менеджерів у порівнянні з психологами ( $p \leq 0,05$ ).

Також недостатньо розвинутим є і *когнітивний компонент ПЗЯ* майбутніх менеджерів, високий рівень якого спостерігався лише у 32,2 % респондентів, натомість, середній – у 43,4 %, а низький – у 24,4 % досліджуваних. При цьому, за результатами кластерного аналізу такого його складника, як тип мислення,

встановлено, що системність мислення, яка ґрунтується на високому рівні розвитку всіх мисленнєвих процесів, властива лише 33,4 % респондентів, натомість третині майбутніх менеджерів (33,2 %) притаманне переважання наочно-образного та предметно-дієвого мислення на противагу словесно-логічному та абстрактно-символічному, а 33,4 % взагалі характеризуються недостатнім рівнем розвитку цих типів мислення. Це свідчить про те, що значна частина майбутніх менеджерів має недостатню професійну обізнаність та системність мислення, що не дозволяє комплексно вирішувати професійні завдання з урахуванням стратегії розвитку організації у довготривалій перспективі.

Водночас ресурсним моментом розвитку ПЗЯ цього компоненту є дані порівняльного аналізу професійної обізнаності, рівень якої дещо вищий у майбутніх менеджерів, ніж у психологів ( $p \leq 0,05$ ).

Найбільш розвиненим у майбутніх менеджерів виявився *мотиваційний компонент ПЗЯ*: 45 % респондентів мають високий рівень розвитку цього компоненту, а середній та низький – 33,6 % і 21,2 % відповідно. Це, на наш погляд, дозволяє розглядати ПЗЯ, які входять до цього компоненту, як ресурсний потенціал, що зумовлює орієнтацію майбутніх фахівців на досягнення конструктивного, позитивного результату у майбутній професійній діяльності. На користь підтвердження цього припущення свідчить і те, що хоча доволі велика кількість досліджуваних (29 %) на першому етапі професійного становлення не демонструє чіткої орієнтації на досягнення успіху, але цей показник має тенденцію до збільшення та зростає до 53 % на завершальному етапі навчання.

При цьому, за даними порівняльного аналізу вираженості складників мотиваційного компоненту, виявлено, що студенти-психологи більш орієнтовані у виборі професії на внутрішні чинники ( $p \leq 0,05$ ), а студенти-менеджери – на зовнішні ( $p \leq 0,01$ ).

Таким чином, встановлено недостатній рівень розвитку ПЗЯ у значній кількості майбутніх менеджерів, що свідчить про *спонтанний характер їхнього розвитку* у процесі професійної підготовки.

Установлено гендерно-вікові (стать, вік), соціально-демографічні (сімейний стан, місце проживання) та професійно-організаційні (стаж на керівній посаді; курс навчання; форма професійної підготовки) особливості розвитку ПЗЯ майбутніх менеджерів організацій, які підтверджують виокремлену нами специфіку розвитку ПЗЯ на етапі теоретичного аналізу.

Так, емпірично виявлено *нерівномірність, гетерохронність процесу розвитку професійно значущих якостей майбутніх менеджерів організацій*, про що опосередковано свідчать результати дисперсійного аналізу показників ПЗЯ залежно від віку та курсу навчання досліджуваних. Зокрема, йдеться про відмінності у зорієнтованості на успіх майбутніх фахівців залежно від їхнього віку та курсу навчання: вищі показники виявлено у студентів, старших за віком та курсом навчання ( $p \leq 0,01$ ). Натомість, готовність до ризику в таких студентів є меншою, ніж у молодших за віком та курсом навчання ( $p \leq 0,01$ ). При цьому майбутні менеджери чоловіки виявляють вищі показники готовності до ризику, ніж жінки ( $p \leq 0,01$ ). Це, на наш погляд, свідчить про те що, до ризикованих рішень старші за віком студенти, особливо жінки, підходять зваженіше.

Свідченням нерівномірності розвитку ПЗЯ є їхні вищі показники у майбутніх фахівців старших за віком та курсом навчання щодо асертивності ( $p \leq 0,05$ ), конструктивності поведінки у конфліктних ситуаціях (на рівні тенденції,  $p = 0,06$ ), рефлексивності (на рівні тенденції,  $p = 0,1$ ), відповідальності ( $p \leq 0,05$ ). Варто зазначити, що чоловіки демонструють вищі показники асертивності ( $p \leq 0,05$ ), конструктивності стилю поведінки в конфліктних ситуаціях (на рівні тенденції,  $p = 0,07$ ), а жінки – рефлексивності ( $p \leq 0,05$ ) та відповідальності ( $p \leq 0,05$ ).

Також підтвердилося наше припущення про *залежність розвитку ПЗЯ від професійного досвіду у майбутніх менеджерів*, які вже мають досвід керівної діяльності. У майбутніх менеджерів з досвідом керівної діяльності краще розвинуті рефлексивність ( $p \leq 0,01$ ), загальна інтернальність (відповідальність) ( $p \leq 0,05$ ), готовність до змін ( $p \leq 0,01$ ), комунікативні здібності ( $p \leq 0,01$ ), асертивність ( $p \leq 0,05$ ), ніж у тих, у яких такий досвід відсутній.

Підтверджено закономірність, що наявність трудового та керівного стажу позитивно впливає на конструктивність стилю поведінки в конфліктних ситуаціях (на рівні тенденції,  $p = 0,1$ ), розвиток організаційних здібностей ( $p \leq 0,05$ ), демократичний стиль управління ( $p \leq 0,01$ ), зорієнтованість на успіх ( $p \leq 0,01$ ;  $p \leq 0,05$  відповідно), внутрішню умотивованість до роботи ( $p \leq 0,05$ ), і негативно – на показники креативності ( $p \leq 0,05$ ) у виробничому середовищі. В останньому випадку йдеться про те, що професійний досвід формує певні шаблонні стратегії взаємодії з підлеглими, це й може гальмувати розвиток креативності.

Підтверджено наше припущення про вплив трудового та керівного стажу на розвиток когнітивного компоненту ПЗЯ. Особи з наявним трудовим та керівним стажем мають вищу професійну обізнаність за тих, у кого такий стаж відсутній ( $p \leq 0,01$ ), про що, зокрема, свідчать вищі бали їхньої академічної успішності. Припускаємо, що респонденти із трудовим стажем вже здобули певний професійний досвід, відтак набуття освіти для них є простішим та звичнішим процесом порівняно з тими, хто такого досвіду не має. Цікаво, що особам з наявним трудовим стажем, на відміну від тих, хто такого досвіду не має, також більш властиве абстрактно-символічне мислення ( $p \leq 0,05$ ).

Крім того, за результатами факторного аналізу оцінки майбутніми менеджерами значущості виявлених нами груп професійно значущих якостей для них особисто, констатовано *суперечливість, амбівалентність процесу розвитку ПЗЯ*.

Внаслідок факторизації даних виділилося п'ять факторів, що пояснюють 63,5 % дисперсії (КМО = 0,640, значущість критерію Барлета –  $p \leq 0,01$ )

*Перший фактор*, загальний внесок якого в сумарну дисперсію становить 15,2 %, є двополюсним: його негативний полюс утворили такі змінні: автократичний стиль управління (-0,816), суперництво (-0,735), комунікативні здібності (-0,554), а позитивний – демократичний стиль управління (0,804), наочно-дієве мислення (0,620), рефлексія спілкування і взаємодії з іншими (0,585). Цей фактор ми ідентифікували як «*Стиль управління і взаємодії*». Таким чином, вже у першому, провідному факторі, йдеться про протиставлення комунікативних здібностей і демократичного стилю управління, що може свідчити про його амбівалентність, суперечливість.

У другому факторі (15,2 % сумарної дисперсії), який ми визначили як «Організаційні здібності» об'єдналися такі показники: організаційні здібності (0,797), пристрасність (енергійність) (0,729), асертивність (0,663), словесно-логічне мислення (0,561), впевненість (0,522), мотивація на досягнення успіху (0,519), складність мислення (0,503) та наочно-образне мислення (0,477).

До третього фактору «Когнітивно-творчий потенціал» (12,8 % сумарної дисперсії) увійшли такі показники: креативне мислення (0,794), креативний потенціал (0,746), креативність у контексті особистості (0,687), винахідливість (0,611) та професійна обізнаність (0,511).

Четвертий фактор «Відповідальне ставлення до життя і професії» (12,8 % сумарної дисперсії) склали: інтернальність загальна (0,864), інтернальність в області досягнень (0,812), інтернальність у сімейних стосунках (0,654), оптимізм (0,636) та інтернальність у виробничих відносинах (0,594).

До останнього, двополюсного, п'ятого фактору «Суб'єктна готовність до управління» (7,5 % сумарної дисперсії) увійшли: до негативного полюсу: толерантність до невизначеності (-0,769), готовність до змін (-0,404), а до позитивного – інтернальність в міжособовій взаємодії (0,700), що також можна розцінювати як підтвердження його амбівалентності і суперечливості.

Такі результати, на наш погляд, свідчать про доволі слабкі уявлення значної кількості майбутніх фахівців, про професійний Я-образ успішного менеджера.

Загалом одержані на констатувальному етапі емпіричного дослідження дані, дозволили, з одного боку, підтвердити наші припущення про значущість психологічних особливостей розвитку ПЗЯ майбутніх менеджерів, а з іншого – засвідчили доцільність організації спеціального психологічного навчання з метою сприяння їхньому розвитку.

У третьому розділі **«Психолого-педагогічні особливості розвитку професійно значущих якостей майбутніх менеджерів організацій»** викладені загальна стратегія, мета та завдання формувального експерименту, подано авторську програму тренінгу розвитку професійно значущих якостей майбутніх менеджерів організацій, представлено результати її ефективності.

Як засіб експериментального впливу ми використали соціально-психологічний тренінг, який доволі ефективно за відносно короткий проміжок часу з допомогою використання інтерактивних форм та цілеспрямованого впливу (І. Вачков, Н. Хрящева, К. Фопель та ін.) демонструє якісні та кількісні зміни професійно значущих якостей майбутніх менеджерів.

У результаті здійснення теоретичного огляду літератури та враховуючи отримані в емпіричному дослідженні результати, було розроблено тренінгову програму, спрямовану на розвиток ПЗЯ майбутніх менеджерів організацій. При цьому, враховуючи, з одного боку, що комунікативний компонент ПЗЯ є ключовим у системі професій «людина-людина», а з іншого, зважаючи на недостатній рівень його в майбутніх фахівців, основний акцент було зроблено на розвитку саме цього компоненту, але водночас тренінгові вправи та завдання передбачали розвиток усіх компонентів ПЗЯ за принципами контекстного навчання (А. Вербицький та ін.). Так, розвиток рефлексивного компоненту був зумовлений тим, що тренінгова форма занять передбачає постійні рефлексії, різноманітні форми зворотного зв'язку

учасників під час виконання вправ, на початку та наприкінці тренінгового дня, протягом всього тренінгу, а також під час виконання домашніх завдань. Розвиток когнітивного компоненту відбувався під час виконання студентами вправ та обговорення кейсів професійного спрямування, що вимагало від студентів активізації різних мисленневих процесів. Опосередковано на розвиток когнітивного компоненту впливає сам процес навчання, вивчення нормативних та вибіркових дисциплін професійного спрямування. Операційний компонент активізується у процесі неформального навчання, самоорганізації під час виконання домашніх завдань та виконання тренінгових вправ. Розвиток мотиваційного компоненту студентів відбувається під час ділових і рольових ігор (коли вони занурюються у ситуації, наближені до професійних), обговорення їхніх страхів та проблемних, пов'язаних із майбутньою професією, моделювання у їхній свідомості образу професіонала за допомогою вправ та домашніх завдань, що формує у них адекватні очікування від професії, націлює на досягнення успіху в ній.

Програма тренінгу «Розвиток професійно значущих якостей майбутніх менеджерів організацій» складалась із трьох модулів та була розрахована на 45 год., з яких 30 год. аудиторної та 15 год. самостійної роботи. Перший модуль *«Розвиток комунікативних здібностей майбутніх фахівців»* був присвячений розвитку комунікативних здібностей і мав на меті відпрацювати навички ефективної комунікації, активного слухання, вміння чітко та лаконічно висловлювати власну думку. Другий модуль *«Розвиток асертивності у професійній взаємодії»* мав на меті розвинути асертивність майбутніх менеджерів організацій, вміння відстоювати свої права та доносити свою думку, не порушуючи при цьому прав інших, брати на себе відповідальність. У третьому модулі *«Розвиток вмінь конструктивного розв'язання конфліктів у професійній діяльності»* основний акцент був зроблений на відпрацюванні навичок конструктивного розв'язання майбутніми фахівцям конфліктних ситуацій.

У кожному модулі використовувались як індивідуальні (виконання домашніх завдань, зокрема написання твору-есе, рефлексія успішності розвитку ПЗЯ та ін.), так і групові форми роботи: мозкові штурми («Професійно значущі якості майбутнього менеджера організацій»; «Ефективна комунікація» та ін.), групові дискусії («Успішний професіонал: хто він?», «Секрети ефективної взаємодії» та ін.), рольові ігри («Скажи «ні», «Оптимальні варіанти», «Конфлікт» та ін.), психогімнастичні прийоми («Біг руками», «Передай м'ячик», «Олівці» та ін.), інтерактивні вправи («Моя асоціація», «Секрет Джованні», «Сірники», «Вавилонська вежа» та ін.), експрес-діагностування та рефлексивний аналіз особливостей перебігу і результату їхнього виконання тощо.

Формувальний експеримент проведено в січні-березні 2018 р. на базі ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України. Загальна кількість випробуваних на експериментальному етапі дослідження – 61 особа. Основна експериментальна група складалась з 31 особи віком від 19 до 23 років, з яких 8 осіб – чоловіки (25 %) та 23 особи – жінки (75 % відповідно). Контрольна група складалась із 30 студентів віком від 19 до 26 років, з яких 10 осіб – чоловіки (33,4 %) та 20 осіб – жінки (66,6 % відповідно). Розподіл досліджуваних на експериментальну та контрольну групу відбувався за дотримання принципу



однорідності. Обидві групи одночасно пройшли попереднє опитування. Надалі учасники експериментальної групи були задіяні у практичних заняттях і через кілька днів після завершення експерименту обидві групи пройшли контрольне опитування.

Аналіз результатів упровадження *авторського тренінгу* засвідчив його ефективність щодо розвитку усіх компонентів професійно значущих якостей майбутніх менеджерів організацій (табл. 3).

Таблиця 3

**Кількісні показники рівнів розвитку комунікативного компоненту ПЗЯ майбутніх менеджерів організацій до та після формульовального експерименту**

Рівні розвитку ПЗЯ (кількість досліджуваних, у %)	Групи					
	Контрольна			Експериментальна		
	Низький	Середній	Високий	Низький	Середній	Високий
До формульовального експерименту	20,3	50,1	29,6	21,3	49,7	29,0
Після формульовального експерименту	16,0	51,4	32,6	2,6	47,1	50,3

Так, зокрема, встановлено позитивну динаміку розвитку комунікативного компоненту ПЗЯ майбутніх менеджерів. Це підтверджується тим, що в експериментальній групі між результатами першого та другого зрізів за G-критерієм знаків зафіксовано статистично значущі відмінності ( $p < 0,05$ ) у рівнях розвитку комунікативного компоненту ПЗЯ майбутніх менеджерів організацій: зменшення досліджуваних з низьким рівнем із 22,6 % до 3,2 %, середнім – з 48,4 % до 45,2 %, та збільшення високого рівня розвитку з 29,0 % до 51,6 %. Водночас у контрольній групі статистично значущих змін не відбулося.

Подібні тенденції виявлено за рівнями розвитку мотиваційного ( $p \leq 0,01$ ), когнітивного ( $p \leq 0,01$ ), операційного ( $p \leq 0,05$ ), рефлексивного ( $p \leq 0,05$ ) компонентів ПЗЯ майбутніх менеджерів з експериментальної групи.

Усі показники, закладені в експериментальну частину дослідження, у контрольній групі не знайшли статистично значущих відмінностей, що підтверджує надійність описаних результатів, зумовлених експериментальним впливом.

Отже, за спеціально створених психологічних умов та цілеспрямованого впливу реалізована в експериментальній групі програма тренінгу сприяла розвитку професійно значущих якостей майбутніх менеджерів організацій.

## ВИСНОВКИ

У дисертації здійснено теоретичне обґрунтування й експериментально вивчено психологічні особливості розвитку професійно значущих якостей майбутніх менеджерів організацій.

Проведене дослідження дало підстави зробити такі висновки:

1. Здійснений теоретичний аналіз наукової літератури дав змогу виокремити основні підходи до дослідження ПЗЯ майбутніх менеджерів організацій: психофізіологічний, функціонально-діяльнісний, системний, особистісно-гуманістичний, компетентний, акмеологічний, особистісно-діяльнісний. Виявлено, що найдоцільнішими у контексті теми дослідження є комплексний підхід, в основу якого покладено положення особистісно-діяльнісного, акмеологічного та компетентнісного підходів, за узагальненням яких професійно значущі якості особистості можна трактувати як комплексне динамічне особистісне утворення, що може розвиватися, трансформуватися та виявлятися через набір якостей особистості, які дозволяють їй успішно здійснювати певний вид професійної діяльності, а також визначають конкурентноспроможність фахівця.

Теоретично обґрунтовано структуру ПЗЯ майбутніх менеджерів організацій, у якій виокремлено мотиваційний, когнітивний, операційний, комунікативний та рефлексивний компоненти. Визначено низку психологічних особливостей розвитку ПЗЯ майбутніх менеджерів організацій, а саме: суперечливість, амбівалентність, нерівномірність, гетерохронність, спонтанний характер процесу розвитку ПЗЯ майбутніх менеджерів організацій; зумовленість розвитку ПЗЯ життєвим та професійним досвідом; слабе уявлення майбутніх фахівців про професійний Я-образ; недостатній рівень розвитку комунікативних якостей – ключових у професії менеджера як такої, що належить до системи «людина-людина».

2. Уточнено зміст компонентів ПЗЯ: мотиваційного (орієнтація на досягнення успіху, готовність до ризику, ставлення до власної професії); когнітивного (професійна обізнаність та тип мислення); операційного (креативність, організаційні здібності та стиль управління); комунікативного (комунікативні здібності, асертивність та стратегії розв'язання конфліктів); рефлексивного (рефлексивність, відповідальність та готовність до змін).

3. За результатами емпіричного дослідження встановлено недостатній рівень розвитку компонентів ПЗЯ у майбутніх менеджерів організацій. Найкраще виявився розвинутий мотиваційний компонент, а найгірше – комунікативний та рефлексивний, що свідчить про спонтанний характер їхнього розвитку у процесі професійної підготовки.

Установлено гендерно-вікові (стать, вік), соціально-демографічні (сімейний стан, місце проживання) та професійно-організаційні (стаж на керівній посаді; курс навчання; форма професійної підготовки) особливості розвитку ПЗЯ майбутніх менеджерів організацій, які підтверджують виокремлену нами специфіку розвитку ПЗЯ на етапі теоретичного аналізу.

Емпірично виявлено нерівномірність, гетерохронність процесу розвитку професійно значущих якостей майбутніх менеджерів організацій, про що опосередковано свідчать результати дисперсійного аналізу показників ПЗЯ залежно від віку та курсу навчання досліджуваних: вищі показники зорієнтованості на успіх, асертивності, рефлексивності, відповідальності і нижчі щодо готовності до ризику виявлено у студентів, старших за віком та курсом навчання.

Підтверджено залежність розвитку ПЗЯ від професійного досвіду. У майбутніх менеджерів, які вже мають досвід керівної діяльності, краще розвинуті

рефлексивність, загальна інтернальність (відповідальність), готовність до змін, комунікативні здібності, асертивність порівняно з тими, в яких такий досвід відсутній.

Здійснений факторний аналіз оцінки майбутніми менеджерами значущості виявлених нами груп професійно значущих якостей для них особисто констатував суперечливість, амбівалентність процесу розвитку ПЗЯ, про що, зокрема, свідчить суперечливий зміст двополюсних факторів: «Стиль управління і взаємодії», в якому йдеться про протиставлення комунікативних здібностей та демократичного стилю управління; та «Суб'єктна готовність до управління», в якому толерантність до невизначеності та готовність до змін протиставляються інтернальності в міжособовій взаємодії. Це також свідчить про слабкі уявлення значної кількості майбутніх фахівців про професійний Я-образ успішного менеджера.

4. Розроблено та апробовано тренінгову програму розвитку професійно значущих якостей організації в умовах здобуття фахової освіти, яка складається з трьох модулів: 1) «Розвиток комунікативних здібностей майбутніх фахівців», спрямований на розвиток комунікативних здібностей; 2) «Розвиток асертивності у професійній взаємодії», спрямований на розвиток асертивних умінь; 3) «Розвиток умінь конструктивного розв'язання конфліктів у професійній діяльності», спрямований на відпрацювання навичок конструктивної взаємодії з навколишніми з метою ефективного вирішення конфліктних ситуацій.

Ефективність авторської програми розвитку професійно значущих якостей майбутніх менеджерів організацій підтверджено позитивними змінами рівнів розвитку усіх компонентів ПЗЯ, збільшенні кількості майбутніх менеджерів із високим та середнім рівнями, а також у зменшенні кількості із низьким рівнем. Одержані результати дозволяють рекомендувати впровадження цієї програми у процес професійної підготовки майбутніх менеджерів організацій.

Проведене дослідження не вичерпує усіх аспектів зазначеної проблеми. Перспективним є глибший експериментальний аналіз гендерних особливостей розвитку компонентів ПЗЯ. Особливого значення набувають дослідження менеджерів, які вже працюють. Такі дослідження дозволять у лонгітюді відстежити динаміку змін їхніх професійно значущих якостей. Важливо дослідити особистісну готовність викладачів закладів вищої освіти до розвитку професійно значущих якостей майбутніх менеджерів організацій тощо.

## **СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ**

### ***Наукові праці, в яких опубліковані основні результати дослідження:***

1. Діденко М. С. Професійно значимі якості особистості менеджера: теоретичний аспект. *Міжнар. наук. форум: соціологія, психологія, педагогіка, менеджмент: зб. наук. пр.; ред. кол.: В. Б. Євтух (голов. ред.). Київ: Фенікс, 2013. Вип. 13. 220 с. С. 201–211.*

2. Діденко М. С. Системно-термінологічний аналіз категорії «професійно значущі якості особистості». *Вісник післядипломної освіти: зб. наук. пр. / НАПН України ДВНЗ «Ун-т менедж. освіти»; голов. ред. В. В. Олійник; редкол. О. Л. Ануфрієва [та ін.]. Київ: АТОПОЛ ГРУП, 2014. Вип. 10(23). 264 с. С. 217–227.*

3. Діденко М. С. Умови розвитку професійно значущих якостей менеджера організації в процесі професійної підготовки. *Науковий вісник Миколаїв. нац. ун-ту ім. В. О. Сухомлинського. Психологічні науки: зб. наук. пр.; за ред. І. Себенкової. Миколаїв: МНУ ім. В. О. Сухомлинського, 2017. № 2(18). 226 с. С. 54–58.*

4. Діденко М. С. Розвиток професійно значущих якостей майбутніх менеджерів організацій засобами психологічного тренінгу. *Психологічний часопис: зб. наук. пр.; за ред. С. Д. Максименка. Київ: Ін-т психології ім. Г. С. Костюка Нац. академії пед. наук України, 2018. Вип. 16, № 6. 228 с. С. 24–37.*

5. Діденко М. С. Дослідження психологічних особливостей розвитку професійно значущих якостей майбутніх менеджерів організацій. *Організаційна психологія. Економічна психологія: наук. журн. Київ: Ін-т психології ім. Г. С. Костюка Нац. академії пед. наук України, 2018. № 1(12). 121 с. С. 26–35.*

### ***Наукові праці, які засвідчують апробацію матеріалів дисертації***

6. Діденко М. С., Дмитренко Г. А., Кошлань О. В. Рівень самореалізації особистості у професійній діяльності: вимірювання на кваліметричній основі. *Формування компетентісно обдарованої особистості в системі освіти: матеріали наук.-практ. конф. (6–7 лип. 2012 р., м. Севастополь): у 2-х кн., Кн. 1. Київ: Ін-т обдарованої дитини, 2012. 343 с. С. 13–19.*

7. Діденко М. С. Розвиток професійно важливих якостей майбутніх менеджерів організацій в процесі навчання у ВНЗ. *Формування компетентностей обдарованої особистості в системі освіти: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (26–27 черв. 2013 р., м. Севастополь). Київ: Ін-т обдарованої дитини, 2013. 390 с. С. 237–239.*

8. Діденко М. С. Методологічні підходи до розуміння професійно значущих якостей особистості. *Матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. «35 років на шляху удосконалення професійної компетентності фахівців: історія, сучасність, перспективи» (5–6 лют. 2014 р., м. Донецьк). Донецьк, 2014. 227 с. С. 79–82.*

9. Діденко М. С. Психологічні особливості розвитку професійно значущих якостей майбутніх менеджерів організацій засобами тренінгу. *Актуальні питання теорії і практики психолого-педагогічної підготовки майбутніх фахівців: матеріали II-ої Всеукраїнської науково-практичної конференції. Хмельницький, 24–25 квітня 2014 р.; ред. колегія: Є. М. Потапчук (гол. ред.), О. В. Кулешова, Л. О. Подкорюшова, В. К. Гаврилькевич, Л. Г. Параскевич. М-во освіти і науки України, Хмельницький нац. ун-т, Каф. практи. психол. та педагог. – Хмельницький: ХНУ, 2014. 172 с. С. 159–160.*

10. Діденко М. С. Зміст та групи професійно значущих якостей менеджерів організацій: експертна оцінка. *Елітний менеджер: технологія підготовки у системі національної освіти: матеріали наук.-практ. конф. (Київ, 11 черв., 2014 р.); ред. кол. Г. А. Дмитренко (гол. ред.), Т. І. Бурлаєнко, М. С. Діденко; Нац. академія пед. наук України ДВНЗ «УМО», каф. економіки та управління персоналом. Київ, 2014. 80 с. С. 25–28.*

11. Діденко М. С. Основні наукові підходи до розвитку особистості менеджера. *Зб. тез Всеукр. інтернет-конф. «Актуальні проблеми університетської та професійної післядипломної освіти в кризових умовах»; НАПН України; Ун-т менедж. освіти. Київ, 2015. 112 с. С. 35–36.*

12. Діденко М.С. Використання тренінгових технологій у процесі розвитку професійно значущих якостей менеджера. *Збірник матеріалів II-ї Всеукраїнської інтернет-конф.: Професійний розвиток фахівців у системі освіти дорослих: історія, теорія, технології*; редкол.: В.В. Сидоренко, М.І. Скрипник, Я.Л. Швень. К.: ЦППО, 2017. 424 с. С. 376-378.

13. Діденко М. С. Психологічні особливості розвитку професійно значущих якостей майбутніх менеджерів організацій. *Організаційна та економічна психологія в Україні: сучасні проблеми та перспективи розвитку: тези доп. XIII Міжнар. наук.-практ. конф. з організаційної та економічної психології (12–13 квіт. 2018 р, м. Київ)*; наук. ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки, М. С. Ковальчука. Київ, 2018. 164 с. С. 28–29.

### ***Наукові праці, які додатково відображають результати дисертації***

14. Дмитренко Г. А., Діденко М. С., Медведь В. В., Стахів О. В. Відповідність менеджерів вимогам ефективного мотиваційного управління персоналом // *Цілеорієнтована мотивація персоналу та її моніторинг в контексті європейських стандартів якості: навч. посіб.* Заг. ред. Г. А. Дмитренка. Біла Церква: ТОВ «Білоцерківдрук», 2015. 176 с.

## **АНОТАЦІЇ**

**Діденко М. С. Психологічні особливості розвитку професійно значущих якостей майбутніх менеджерів організацій.** – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних наук за спеціальністю 19.00.07 – педагогічна та вікова психологія. – Інститут педагогічної освіти і освіти дорослих імені Івана Зязюна НАПН України. – Київ, 2019.

Дисертацію присвячено дослідженню психологічних особливостей розвитку професійно значущих якостей майбутніх менеджерів організацій.

У роботі визначено теоретичні підходи до вивчення проблеми професійно значущих якостей (ПЗЯ) та їхнього розвитку. Уточнено сутність поняття «професійно значущих якостей», виокремлено когнітивний, мотиваційний, операційний, комунікативний та рефлексивний компоненти структури професійно значущих якостей майбутніх менеджерів організацій.

Визначено психологічні особливості розвитку професійно значущих якостей майбутніх менеджерів організацій (суперечливість, амбівалентність, нерівномірність, гетерохронність, спонтанний характер процесу розвитку ПЗЯ майбутніх менеджерів організацій; зумовленість розвитку ПЗЯ життєвим та професійним досвідом; слабке уявлення майбутніх фахівців про професійний Я-образ; недостатній рівень розвитку комунікативних якостей як ключових у професії менеджера, що належить до системи «людина-людина») тощо.

Обґрунтовано та апробовано програму розвитку професійно значущих якостей менеджерів організацій, доведено ефективність її використання у процесі фахової підготовки майбутніх спеціалістів.

**Ключові слова:** якість особистості, діяльність, менеджер, професійно значущі якості, когнітивний компонент, мотиваційний компонент, операційний компонент, особистісний компонент, комунікативний компонент, тренінг.

**Диденко М. С. Психологические особенности развития профессионально значимых качеств будущих менеджеров организаций.** – Квалификационный научный труд на правах рукописи.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата психологических наук по специальности 19.00.07 – педагогическая и возрастная психология. – Институт педагогического образования и образования взрослых имени Ивана Зязюна НАПН Украины. – Киев, 2019.

Диссертация посвящена исследованию психологических особенностей развития профессионально значимых качеств (ПЗК) будущих менеджеров организаций.

В работе определены теоретические подходы к изучению проблемы профессионально значимых качеств и их развития. Уточнено понятие «профессионально значимых качеств», выделено мотивационный (ориентированность на достижение успеха, готовность к риску, отношение к собственной профессии), когнитивный (профессиональная осведомленность, особенности мыслительной деятельности), операционный (креативность, организаторские способности, стиль управления); коммуникативный (коммуникативные способности, ассертивность, стратегии разрешения конфликтов), рефлексивный (рефлексивность, ответственность, готовность к изменениям) компоненты структуры профессионально значимых качеств будущих менеджеров организаций.

Определены психологические особенности развития профессионально значимых качеств будущих менеджеров организаций (противоречивость, амбивалентность, неравномерность, гетерохронность, спонтанный характер процесса развития ПЗК будущих менеджеров организаций; обусловленность развития ПЗК жизненным и профессиональным опытом; плохое представление будущих специалистов о профессиональном Я-образе, недостаточный уровень развития коммуникативных качеств как ключевых в профессии менеджера, принадлежащей к системе «человек-человек») и др. Доказано, что для развития профессионально значимых качеств будущего менеджера целесообразно осуществлять целенаправленное психологическое воздействие.

Обоснована и апробирована программа развития профессионально значимых качеств менеджеров организаций, доказана эффективность ее использования в процессе профессиональной подготовки будущих специалистов. Это позволяет рекомендовать ее к использованию преподавателям высших учебных заведений при подготовке менеджеров образования для повышения качества профессиональной подготовки.

**Ключевые слова:** качество личности, деятельность, менеджер, профессионально значимые качества, когнитивный компонент, мотивационный компонент, операционный компонент, личностный компонент, коммуникативный компонент, тренінг.

**Didenko M. S. Development of professionally significant qualities of future managers of organizations.** – Qualifying scientific work as a manuscript.

A thesis for a Candidate of Psychological Sciences degree in specialty 19.00.07 – educational and developmental psychology. Ivan Ziaziun Institute of Pedagogical Education and Adults Education of the National Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine. – Kyiv, 2019.

The thesis is focused on the psychological aspects of the development of professionally meaningful qualities of the future managers.

It defines theoretical study approaches to the problem of professionally significant qualities and their development.

It clarifies the essence of the concept of “professionally significant qualities” as well as identifies cognitive, motivational, operational, communicative and reflexive components of the structure of professionally significant qualities of future managers of organizations.

The thesis also defines psychological features of the development of professionally significant qualities (PSQ) of future managers of organizations (inconsistency, ambivalence, unevenness, heterochronism, spontaneous nature of the development of PSQ of future managers of organizations; dependence of PSQ development on life and professional experience; poor understanding of professional Self-identity by future specialists, insufficient level of development of communicative qualities as key in the profession of a manager as such which belongs to the “person-to-person” system) etc.

The program for the development of professionally significant qualities of managers of organizations has been substantiated and tested; the effectiveness of its use in the process of professional training of future specialists has been proved.

**Key words:** personality quality, activity, manager, professionally significant qualities, cognitive component, motivational component, operational component, personal component, communicative component, training.

---

Підписано до друку 21.02.2019 р. Формат 60х90/16.  
Ум. друк. арк. 0,9. Обл.-вид. арк. 0,9.  
Тираж 100. Зам. 9.

---

«Видавництво “Науковий світ”»<sup>®</sup>  
Свідоцтво ДК № 249 від 16.11.2000 р.  
м. Київ, вул. Казимира Малевича (Боженка), 23, оф. 414.  
200-87-15, 050-525-88-77  
E-mail: [nsvit23@ukr.net](mailto:nsvit23@ukr.net)  
Сайт: [nsvit.cc.ua](http://nsvit.cc.ua)