Міністерство освіти і науки України

Ніжинський державний університет імені Миколи Гоголя

Факультет психології та соціальної роботи

Кафедра педагогіки, початкової освіти та освітнього менеджменту

**Менеджмент**

**073 Менеджмент в освіті**

**МАГІСТЕРСЬКА РОБОТА**

на здобуття освітнього ступеня магістр

**ПСИХІЧНА РИГІДНІСТЬ – ФЛЕКСИБІЛЬНІСТЬ В СТРУКТУРІ ОСОБИСТОСТІ МАЙБУТНЬОГО МЕНЕДЖЕРА**

**Лелюх Оксана Василівна**

Науковий керівник:

**Горянська А. М.,** канд. психол. наук, доц. каф. психології

**Рецензенти:   
Суліцький В.В.**,кандидат психол. наук, доцент кафедри соц. пед. та соц. роботи Інституту людини Київського університету ім. Б. Гринченка

**Пісоцький В.П.**, кандидат філософ. наук, доцент кафедри психології

**Допущено до захисту:** Протокол №4 від 03 грудня 2019 р.

**Завідувач кафедри:**

**Коваленко Є.І.,** канд. пед. наук, професор кафедри педагогіки, початкової освіти та освітнього менеджменту

**Ніжин 2019**

**Зміст**

Вступ 3

Розділ І. Теоретичний аналіз ригідності – флексибільності як професійно важливої якості майбутнього менеджера 6

1.1. Психологічний аналіз професійно важливих якостей особистості майбутнього менеджера 6

1.2. Загальне поняття про психічну ригідність – флексибільність та її місце в структурі особистості майбутнього менеджера 18

Висновки до І розділу 35

Розділ ІІ. Емпіричне дослідження ригідності – флексибільності як професійно важливих якостей особистості майбутніх менеджерів 37

2.1. Емпіричне дослідження ригідності – флексибільності як професійно важливих якостей особистості майбутніх менеджерів 37

2.2. Психолого-педагогічні засоби розвитку флексибільності як важливої особистісно-професійної властивості майбутнього менеджера 47

Висновки до ІІ розділу 58

Висновки 62

Список використаної літератури 66

Додатки 72

# Вступ

**Актуальність теми.** В даний час для різнобічного розвитку особистості, важливими є розвиток в напрямі надання особистості високого динамізму і оптимальної соціальної активності, самоактуалізації і благополучній адаптації, що сприяють у своїй сукупності формування резервів здоров'я. При цьому професійна успішність може бути забезпечена готовністю людини, адекватно реагувати на мінливі умови життєдіяльності, здатністю зрозуміти і прийняти нові умови і вимоги соціальної та професійної середовища, постійно підвищуючи свою компетентність в професійному та особистісному просторі.

Одним з компонентів, що поєднує успішність адаптації особистості в швидкозмінюваних умовах сучасного суспільства, стає її здатність до своєчасного і адекватного реагування на такі динамічні обставини життєдіяльності. В більшості випадків означені реакції будуть залежати від типу вищої нервової діяльності і властивостей темпераменту, однак головне в цій ситуації - не швидкість подолання стереотипів і звичок, а здатність гнучко реагувати на зміни, які відбуваються, вміння звільнятися від стереотипних патернів, скриптів, виробляти нові способи дії в змінених умовах.

У сучасній психологічній науці деякими авторами (І. Дубов, Г.В. Залевський, Н.В. Козлов, Д.А. Леонтьєв, А.В. Петровський, Д.В. Сапронов) така властивість особистості позначається як флексибільність, а її полюс - ригідність. В цілому ряді як зарубіжних, так і вітчизняних досліджень вказується на важливу роль, яку відіграє психічна ригідність-флексибільність в соціальній адаптації людини (Ш.Чоу, К.Лі; Г.В. Залевський, В.М. Русалов, О.М. Краснорядцева, М.А. Алімова та ін.), адаптоздібностях (Е.В. Галажинський, Т.Г. Бохан, Н.В. Козлова, Д.С. Шаріпова та ін.). Недостатньо дослідженими є питання ролі і місця психічної ригідності-флексибільності в структурі особистості людей, що знаходяться на стадіях вибору, освоєння, а також вже займаються професійною діяльністю (О. Бондарчук, С. Максименко, О. Мельничук), хоча емпіричний матеріал вже накопичено в психологічній літературі.

Особливої актуальності ця проблема набуває в умовах ринкових відносин та інтеграційних перетворень, коли соціально-професійна успішність може бути забезпечена тільки готовністю людини адекватно реагувати на змінювані умови життєдіяльності, зрозуміти і прийняти нові умови і вимоги соціального та професійної середовища, постійно підвищувати свою соціальну і професійну компетентність; готовністю до підвищення кваліфікації та перекваліфікації, (а, значить, до особистісного зростання), готовністю розвиватись в професійному просторі динамічних суб'єкт-суб'єктних відносин (взаємодій), якими є перш за все менеджмент.

**Мета дослідження:** дослідити рівень та психологічні особливості ригідності-флексибільності та релевантних особистісних якостей майбутніх менеджерів.

Відповідно мети роботи були поставлені наступні **завдання:**

* провести теоретичний аналіз ригідності – флексибільності як професійно важливої якості майбутнього менеджера;
* виконати емпіричне дослідження ригідності – флексибільності як професійно важливих якостей особистості майбутніх менеджерів;
* запропонувати психолого-педагогічні засоби розвитку ригідності – флексибільності, що зумовлюють продуктивний стиль професійної взаємодії.

**Предметом дослідження** є процес формування взаємозв’язку професійних якісних властивостей через ригідність-флексибільність із адаптивністю менеджера.

**Об’єктом дослідження** є професійно важливі якості особистості майбутнього менеджера – ригідність-флексибільність.

**Гіпотеза дослідження:**

- ригідність – флексибільність майбутнього менеджера є однією з важливих характеристик його професіоналізму;

- у структурі особистості майбутнього менеджера низький рівень ригідності пов’язаний з адаптивністю майбутнього менеджера та його прагненням до саморозвитку та самоактуалізації.

**Методи дослідження:** теоретичний аналіз літератури з проблеми; вивчення та узагальнення вітчизняного та зарубіжного досвіду, діагностика ригідності-флексибільності як психологічно якісної ознаки діяльності менеджера. Методи збору даних: анкетування, опитувальники за міжособистісними відносинами, бесіда, тести, шкалювання. Методи обробки та інтерпретації даних: методи статистичної обробки даних, метод визначення величини середньої оцінки, порівняльний аналіз і кореляційний аналіз.

В якості методичного інструментарію нами були використані наступні методики та показники: методика толерантності В.Бойка (показники: консерватизм, адаптивні здібності); методика установки В.Бойка (показник: брюзжання); методика ригідності; методика саморозвитку В.Павлова (саморозвиток, самопізнання, самовдосконалення).

**Практична значимість** дослідження полягає у всебічному аналізі та обґрунтуванні становлення якісних властивостей особистості менеджера в процесі професійного становлення. Розроблено та апробовано психолого-педагогічні засоби розвитку професійних якостей менеджера - ригідність-флексибільність, які забезпечують формування майбутнього менеджера як «відкритої системи» (розвитку адаптивності, самоактуалізації, саморозвитку). Результати можуть бути використані при підготовці фахівців вищої школи, підвищення кваліфікації, підготовку керівників різних рівнів управління.

**Структура роботи.** Робота складається з вступу, двох розділів, висновків до них, загальних висновків, списку використаної літератури та додатків.

# Розділ І

# Теоретичний аналіз ригідності – флексибільності як професійно важливої якості майбутнього менеджера

## 1.1. Психологічний аналіз професійно важливих якостей особистості майбутнього менеджера

Менеджер - це професійний управлінець, що знає науку управління і володіє мистецтвом управління. Він сильно мотивований на успіх. Головна особливість цієї професії - управління, керівництво людьми. Управління в сучасному світі - найбільш ефективний спосіб здійснення влади. Великий помічник у цьому менеджеру його авторитет. У центрі діяльності менеджера - прийняття управлінських рішень. Для цього важливо вміти працювати з інформацією, вибирати оптимальні рішення, не боятися ризикувати і брати на себе відповідальність [10, с. 24].

Успішне ж виконання будь-якої діяльності (в тому числі і професійної) визначають не окремі здібності, а лише їх вдале поєднання в напрямі необхідному для певного виду діяльності, тобто фактори активатори флексибільності, що детермінують процес професійного розвитку особистості:

1) соціально-професійні фактори (професійні вимоги і умови щодо реалізації можливостей індивіда);

2) фактори індивідуальності (можливості і прагнення особистості з реалізації висунутих вимог, зустрічні вимоги);

3) регулятивні фактори (можливості і потреби особистості з регулювання професійного становлення). Це стосується і професійної діяльності суб'єкт-суб'єктного типу, до якого відноситься професія менеджера [21, с. 18].

Відповідно до вищевикладеного в нашому дослідженні є важливим дотримуватися ідеї про потенційну порівнянність обраної структури професії з індивідуальними структурами особистості, а також принципу відповідності людини професії і позиції можливості розвитку необхідних для професії професійно важливих якостей. Аналогічні висновки були зроблені, наприклад, О.М. Краснорядцевою, яка пише, що професія, яка визначає дії і думки людини поза роботою, яка стає способом життя, визначає образ світу даної людини [23, с. 26]. Очевидно, що професія стає єдністю підготовки - освіти, навчання і власне спеціальної діяльності в межах професії. Однак попередньо потрібно загострити увагу на кількох важливих моментах. По-перше, для того, щоб здійснити якісну підготовку менеджера, необхідно мати у своєму розпорядженні чіткі уявлення про «ідеальну» модель фахівця. По-друге, показниками успішної діяльності фахівця є здатність до відображення та оцінки фактів і явищ дійсності, готовність до вирішення як однотипних, так і неповторних, деколи унікальних завдань» [23; 27].

Якості менеджера - це узагальнені, найбільш стійкі характеристики, які здійснюють вирішальний вплив на управлінську діяльність. Це дуже складна в психологічному плані діяльність, що залежить від безлічі факторів: особливостей характеру, структури особистості, її спрямованості, досвіду, здібності, умов діяльності.

Талант менеджера визначається багатьма психологічними якостями, які є професійно важливими. Багатогранний характер управлінської діяльності накладає своєрідний відбиток і на особистісні характеристики менеджера.

На наш погляд, в більшості робіт недостатньо уваги приділяється суттєвим професійним та особистісним ознакам кваліфікованого менеджера - здатності/нездатності до зміни, розуміння і прийняття необхідності змін, функціональної і поведінкової варіативності. Тому, що на певному етапі діяльності професіонала-представника суб'єкт-суб'єктної професійної діяльності, в тому числі і менеджера - виникає можливість особистісної деформації, появи суб'єкт-об'єктних відносин, в результаті чого люди починають цікавити менеджера не як неповторні індивідуальності, а лише як виконавці типізованих соціально-функціональних ролей [10, с. 25]. Цим негативним змінам, в свою чергу, може протистояти певна готовність перебудувати себе, здатність менеджера креативно сприймати і критично оцінювати наявний досвід, прогнозувати діяльність з урахуванням виникаючих проблем і потреб суспільної свідомості.

Серед структуроутворюючих елементів, що забезпечують продуктивну діяльність менеджера (переконання, знання, навички, вміння, здібності, інтелект, емоції, воля та ін.), особливе місце займає мислення - процес пізнавальної діяльності індивіда, що характеризується узагальненим і опосередкованим відображенням дійсності. Не зупиняючись детально на фазах мислення і основних логічних операцій, ми лише зауважимо, що мислення є здатністю міркувати і на основі вихідних даних робити умовиводи, тобто це своєрідний вихід за межі поданої інформації. Без такого виходу менеджмент був би приречений на здійснення поверхневого управління, яке було б доступне лише у зовнішньому відображенні фактів дійсності [24, с. 12].

Менеджер багато спілкується з людьми (колегами, керівниками, клієнтами і т.д.). Він завжди на виду, вміє працювати в команді. Менеджеру потрібно вміти створювати сприятливий соціально-психологічної клімат в колективі і вирішувати виникаючі конфлікти. Від успіху його роботи залежить успіх інших працівників і організації в цілому. Йому доводиться бути учасником унікальних управлінських ситуацій, вирішувати різнобічні проблеми в організації.

Менеджер повинен бути вмілим контролером, новатором. Йому потрібно постійно підвищувати свою кваліфікацію як самостійно, так і в спеціальних навчальних закладах.

Нарешті, менеджер - це просто людина, особистість. Йому не завадить бути простим, скромним, добрим, чесним, справедливим, тактовним, терпимим.

Менеджер - професійно підготовлений управлінець. Однак за ефективності управлінських вмінь менеджери розрізняються. В якості найважливіших факторів успіху в діяльності менеджера виділяють наступні:

- бажання та інтерес людини займатися діяльністю менеджера;

- вміння працювати з людьми, вміння спілкуватися, взаємодіяти, переконувати, впливати на людей (комунікативні якості);

- гнучкість, нестандартність, оригінальність мислення, здатність знаходити нетривіальні рішення;

- оптимальне поєднання ризикованості і відповідальності в характері;

- здатність передбачати майбутнє розвиток подій, передбачити наслідки рішень, інтуїція;

- висока професійна компетентність і спеціальна управлінська підготовка [45, с. 86].

Як видно, перші п'ять найважливіших якостей процвітаючого менеджера є власне психологічні якості.

Вивчення особистісних психологічних якостей, що обумовлюють ефективність управління, дозволило виділити наступні необхідні якості і риси особистості:

- домінантність (вміння впливати на підлеглих);

- впевненість в собі;

- емоційна врівноваженість і стресостійкість (вміння менеджера контролювати свої емоційні прояви, саморегульований емоційний стан, здійснювати самоуправління та оптимальну емоційну розрядку);

- креативність, здатність до творчого вирішення завдань, високий практичний інтелект;

- прагнення до досягнення цілей і підприємливість, здатність піти на ризик (розумний, а не авантюрний, готовність брати на себе відповідальність у вирішенні проблем). Для менеджерів, що відрізняються вираженою потребою в досягненні мети, гроші самі по собі рідко означають більшу цінність, набагато частіше вони важливі як показник успіху;

- відповідальність і надійність у виконанні завдань, чесність, вірність даній обіцянці і гарантіям;

- незалежність, самостійність у прийнятті рішень;

- гнучкість поведінки в ситуаціях, що змінюються;

- товариськість, уміння спілкуватися, взаємодіяти з людьми.

Професійно важливі якості менеджера - організаторські, інтелектуальні, мотиваційно-вольові та підприємницькі - розглядаються на трьох рівнях:

- на рівні завдань діяльності менеджера;

- на поведінковому рівні;

- на рівні властивостей особистості [10, с. 26].

Загалом, на основі управлінської діяльності менеджера можна виділити наступні професійно значущі властивості:

- Організаторські якості, які характеризуються умінням підбирати, розставляти кадри, планувати роботу, забезпечувати чіткий контроль. Організаторські якості - це результат прояву психологічних властивостей особистості. Найбільш важливими є:

* психологічна вибірковість - здатність адекватно, без спотворення відображати психологію організації, що вирішує ті чи інші робочі завдання;
* критичність і самокритичність - здатність бачити недоліки у вчинках і діях інших людей і своїх вчинках;
* психологічний контакт - здатність встановлювати міру впливу на інших людей;
* вимогливість - здатність пред'являти адекватні вимоги залежно від особливостей ситуації;
* схильність до організаторської діяльності, тобто потреба у її виконанні;
* здатність заряджати своєю енергією інших людей, активізувати їх.

Серед інших організаторських якостей слід відзначити такі як:

* цілеспрямованість - уміння поставити чітку мету і прагнення до її досягнення;
* гнучкість - здатність реально оцінювати обставини, адаптуватися до них, не змінюючи, при цьому власних принципових позицій;
* працездатність - здатність тривалий час виконувати роботу з високою ефективністю;
* наполегливість - вольова властивість особистості, що виявляється в наполегливому прагненні досягти свідомо поставленої мети;
* самостійність - здатність здійснювати діяльність, спираючись на власні можливості без чужої допомоги;
* дисциплінованість - підпорядкування встановленому порядку, вміння налагоджувати і підтримувати дисципліну в колективі;
* ініціативність - вміння діяти енергійно, здатність висувати ідеї і намічати шляхи їх втілення.

Загальною основою розвитку менеджера як фахівця і як компетентного керівника є інтелектуальні якості. Інтелект може виступати або не виступати в ролі чинника успішності менеджера в залежності від того, які ресурси менеджера - інтелектуальні чи комунікативні включені в його діяльність [10].

Істотне значення мають для діяльності менеджера комунікативні якості:

- здатність до кооперації і груповій роботі;

- поведінкові орієнтації при вирішенні конфліктних ситуацій;

- соціальна компетентність при реалізації своїх цілей.

Менеджер в своїй діяльності постійно здійснює три види спілкування:

а) субординоване, або спілкування при взаємодії керівника і підлеглих.

б) службово-товариське - це спілкування між керівниками-колегами.

в) дружнє - це спілкування на основі морально-психологічних норм взаємовідносин [4, с. 16].

Залежно від певної ситуації і цілей, важливо точно застосувати той чи інший стиль спілкування. Якщо менеджер володіє навичками спілкування, то йому легко встановлювати ділові контакти.

Уміння встановлювати ділові контакти, привертати до себе людей залежить від манери поведінки. Гарні манери допомагають швидко адаптуватися в будь-якій обстановці, спрощують налагодження контактів, розширюють можливості впливати на людей.

Мотиваційно-вольові якості:

* прагнення до успіху (орієнтація на досягнення, прагнення володіти, рішучість, довіру до себе);
* обережність (сумлінність, увага, порядність, чесність, точність, визнання з боку оточуючих);
* самовизначення (свобода, самовизначення, відкритість);
* соціальна компетентність (компетентність, балакучість, товариськість, готовність до обговорення, сила переконання, чарівність, дружнє ставлення до організації, впевнена манера тримати себе).

У літературі з психології менеджменту можна зустріти ряд робіт вчених, де вказується, що потенціал підприємницьких якостей залежить від уміння передбачати і швидко оцінювати ситуацію розрахувати можливі результати, вміння розумно ризикувати.

Найбільш важливою якістю менеджера є стійкість до стресу. Стресостійкість - це здатність протистояти сильним негативним емоційним впливам, що викликають високу психічну напруженість, оскільки діяльність менеджера протікає в умовах значних психологічних навантажень.

Перелік основних особливостей трудової діяльності менеджера, на підставі чого визначаються особливості особистості менеджера, тобто професійно значущі якостей представлені в таблиці 1.1. В узагальненому вигляді професійно-психологічні якості особистості менеджера можна згрупувати в декілька блоків:

1. Індивідуально-психологічні якості: стресостійкість та особливості темпераменту з проявом рис сили, врівноваженості і рухливості нервових процесів.

2. Особисті якості:

1) мотиваційно-вольові: дисциплінованість, працьовитість, відповідальність, сміливість, обережність, гнучкість, старанність, терпіння, ініціативність, об'єктивність, спостережливість;

Таблиця 1.1

Класифікація професійних якостей особистості менеджера залежності від професійної спрямованості

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № з/п | **Основні види трудової діяльності менеджера** | **Необхідні якості особистості менеджера** |
|  | Висока інтенсивність контактів з іншими людьми | Глибокі знання психології, комунікабельність, розуміння людей |
|  | Невизначеність умов прийняття рішень (дефіцит інформації і часу) | Особливості темпераменту з проявом рис сили, врівноваженості і рухливості нервових процесів |
|  | Безпосереднє мовне спілкування з працівниками | Комунікативні, організаторські, ораторські здібності |
|  | Високий рівень ризиків | Стресостійкість, відповідальність, обережність |
|  | Підвищена відповідальність за наслідки прийнятих рішень | Відповідальність, сміливість |
|  | Стан діяльності, коли менеджер є одночасно керівником і підлеглим | Організованість, гнучкість, лідерські якості, старанність |
|  | Вимога високого професіоналізму | Глибокі знання теорії управління, володіння практичними навичками управління, високі моральні якості |
|  | Наявність значного потенціалу в роботі | Уміння налагоджувати гармонійні відносини з працівниками, вміння уникати конфліктів і вирішувати їх |
|  | Конкретний характер взаємодії з працівниками | Працьовитість, прагнення до успіху, старанність, терпіння і терпимість |
|  | Унікальність управлінських ситуацій, що визначається унікальністю її учасників | Ініціативність, творче мислення, спостережливість |
|  | Робота з різними документами, інформацією, технічними засобами | Грамотність, хороша пам'ять і увага |
|  | Інноваційна діяльність | Високий рівень інтелекту, новаторство |
|  | Контроль за роботою підлеглих | Об'єктивність, справедливість, чесність |
|  | Підвищення кваліфікації | Інтерес до спеціальної літератури |

*\* узагальнено автором*

2) здатності:

а) загальні - високий рівень розвитку пам'яті, уваги, мислення, мови і т.д.;

б) спеціальні - організаторські, комунікативні, лідерські та ораторські;

в) підприємницькі - уміння передбачати і швидко оцінювати ситуацію розрахувати можливі результати, вміння розумно ризикувати.

3. Професійно-інтелектуальні якості: глибокі знання теорії управління, володіння практичними навичками управління, авторитет, грамотність і широкий кругозір, сучасний рівень інформаційної культури, інтерес до новаторства, прагнення підвищувати рівень знань і майстерності, глибокі знання психології, розуміння людей, вміння уникати конфліктів і вирішувати їх, прагнення до успіху.

4. Суспільно-громадянська зрілість: соціальна активність, підпорядкування особистих інтересів громадським, самокритичність, політична грамотність.

5. Моральні якості: доброзичливість, терпимість, справедливість, тактовність, скромність, простота, чесність.

Показником успішної діяльності фахівця є здатність до відображення і оцінки фактів і явищ дійсності, готовність до вирішення як однотипних, так і неповторних, деколи унікальних завдань» [4, 5, 10]. На наш погляд, в більшості робіт недостатньо уваги приділяється суттєвій професійній та особистісній ознаці кваліфікованого менеджера - здатності / нездатності до зміни, розуміння і прийняття необхідності змін, функціональної і поведінкової варіативності. Позаяк на певному етапі діяльності професіонала-менеджера виникає можливість особистісної деформації, появи суб'єкт-об'єктних відносин, в результаті чого люди починають цікавити менеджера не як неповторні індивідуальності, а лише як виконавці типізованих соціальних ролей [10]. Цим негативним змінам, в свою чергу, може протистояти певна готовність перебудувати себе, здатність менеджера творчо сприймати і критично оцінювати наявний досвід, прогнозувати діяльність з урахуванням виникаючих проблем і потреб масової свідомості в умовах управлінської діяльності.

Закономірно в зв'язку з цим виникає питання про професійні деформації. Деформація починається вже під час навчання, коли у студентів руйнуються звичайні установки, стереотипи і формується професійна картина світу. Завдяки навчанню і подальшій роботі, особистість людини перетворюється, вона набуває певних комунікативних навичок, спеціальних знань і т.д. Ці позитивні зміни описуються виразом «особистісне зростання», а деякі негативні наслідки, пов'язані з професійною діяльністю менеджерів і виражаються в змінах їх особистості та характеру, - виразом «професійна деформація».

Деформація насамперед виражається в зниженні рівня рефлексії, стандартизації способів спілкування, ригідності мислення [11, с.86]. Чим вище рівень психічної ригідності в структурі особистості менеджера, тим швидше з'являються різноманітні фіксовані форми поведінки. Наявність таких характеристик фахівця, як «насолода владою над людьми», «стереотипність і консервативність в підході до вирішення завдань», «імпульсивність», «брутальність у поводженні з людьми», «неуважність», не дозволяють рекомендувати студента на посаду менеджера.

Визначивши сферу наших дослідницьких інтересів, необхідно звернутися до вивчення питання впливу певного рівня ригідності-флексибільності менеджера на його професійні деформації та реалізацію його творчого потенціалу [14, с. 75].

Відомо, що управлінська праця менеджера не може бути жорстко регламентованою. Чим менше в ній стандартних, повторюваних моментів, тим більшу роль в її регуляції грають переконання і система цінностей. Ця залежність посилюється в міру прискорення соціально-економічного розвитку: швидкі зміни завжди несуть в собі елементи новизни, а тому виключають «закостенілість» переконань і вимагають від особистості критичного й креативного погляду на самого себе, що забезпечує адекватні форми взаємодії з людьми. Тому для ефективної роботи менеджеру слід вміти керувати своєю поведінкою, а не підпорядковувати її певній (найчастіше своїй) логіці і не схилятися до стереотипної поведінки. Це свідчить про важливе місце флексибільності в структурі особистості менеджера.

Серед структуроутворюючих елементів, що забезпечують продуктивну діяльність менеджера (переконання, знання, навички, вміння, здібності, інтелект, емоції, воля та ін.), особливе місце займає мислення - процес пізнавальної діяльності індивіда, що характеризується креативним, узагальненим і опосередкованим відображенням дійсності. Не зупиняючись детально на фазах мислення і основних логічних операцій, ми лише зауважимо, що мислення є здатністю міркувати і на основі вихідних умов робити умовиводи, тобто це своєрідний вихід за межі даної інформації. Без такого виходу управлінська діяльність була б приречена на опис поверхневих, доступних лише зовнішньому спостереженню фактів.

Оскільки кожна професія формує мислення людей, створюючи характерну тільки для цієї професії цілісність категоріального апарату, основних логічних і евристичних принципів і прийомів, ми маємо право говорити про своєрідність мислення менеджера з такою ж мірою самостійності, з якою говоримо, наприклад, про мисленні інженера, лікаря, вченого. Ця своєрідність, на наш погляд, полягає в наступному:

по-перше, широта предметної сфери менеджера робить вельми рухомою, мінливої зону професійної заглибленості управлінської думки. Установка на результат та взаємодія в системі управління «суб’єкт-суб’єкт», спонукає менеджера проявляти спеціальний інтерес до явищ, які на буденному рівні не викликають у людей інтелектуальних зусиль;

по-друге, менеджер, до певної міри, є «майстром на всі руки». Там, де фахівець застосовує вузькоспеціалізований комплекс знань, менеджер використовує більш універсальний підхід, що дозволяє знайти принципове рішення управлінської проблеми. Звідси менша, ніж у вузького фахівця, схильність функціональної фіксованості, велика здатність побачити досліджуваний предмет в незвичному ракурсі й забезпечити подальше його перетворення в креативному руслі [17].

Є певні підстави для того, щоб говорити про необхідність орієнтації менеджера на творче, креативне мислення. Воно відрізняється гнучкістю, рухливістю, лабільністю, прагненням побачити за готовими формулами проблеми, розумінням того, що одне і те ж питання може бути поставлене і вирішене по-різному, використанням для вирішення навіть старих, одного разу вирішених завдань, нових способів і підходів. Однак таким мисленням може володіти тільки той менеджер, у якого досить виражена флексібіль-ність. І, навпаки, при високій вираженості ригідності управлінське мислення буде відрізнятися несприйнятністю до нової інформації, жорсткістю установок, прихильністю до одного разу засвоєних стереотипів. В цьому випадку менеджер не зможе домогтися значних результатів у професійній діяльності [45, с. 103].

Говорячи про мислення, не можна забувати про роль емоцій в його процесі. З цього приводу С.Л. Рубінштейн писав, що думка починає часом регулюватися прагненням до відповідності з суб'єктивним почуттям, а не з об'єктивною реальністю, слідуючи «принципу задоволення» всупереч «принципу реальності». Емоції, проте, здатні не тільки спотворювати думку, а й контролювати, направляти, стимулювати мислення і діяльність людини в цілому.

Значну частину управлінської діяльності становить спілкування - складний багатоплановий процес встановлення і розвитку контактів між людьми, конфліктні ситуації. Готовність людини до професійного спілкування визначають як справжній професіоналізм. Менеджер в процесі своєї діяльності спілкується з великою кількістю людей: з керівником, контрагентами, персоналом, колегами, тощо. Відповідно можливість якісно виконувати свої обов’язки опосередковується втомою. Разом з тим, втома виникає і в результаті сформованих до нього вимог: з одного боку, менеджер зобов'язаний «видати» певну кількість креативних управлінських рішень рядків, а з іншого - обмежений в часі на вирішення поставлених завдань. Такий стан справ може бути причиною поганого настрою, фрустрації, тривоги, страху, стресу, що призводить до ригідної поведінки.

Отже, можна констатувати, що розвиненість емоційно-чуттєвої сфери, гнучкість установок, творче мислення, вольові зусилля є необхідними умовами успішності професійної діяльності та становлення особистості менеджера. Найважливішою характеристикою творчого потенціалу менеджера є психічна ригідність-флексибільность. Однак вираженість ригідності-флексибільності в особистості менеджера не вичерпується параметрами мислення, переконань, емоційної сфери і інших нюансів внутрішнього світу, вона набагато ширше і охоплює всі підструктури особистості.

Таким чином, багатогранний характер управлінської діяльності накладає своєрідний відбиток і на особистісні якості менеджера. Професійно психологічні якості менеджера варто класифікувати за видами: організаторські, інтелектуальні, мотиваційно-вольові та управлінські – та розглядати їх на трьох рівнях: на рівні завдань діяльності менеджера; на поведінковому рівні; на рівні властивостей особистості. Найбільш важливими психологічними якостями менеджера управлінської сфери є розвиненість емоційно-чуттєвої сфери, гнучкість установок, творче мислення, вольові зусилля.

## 

## 1.2. Загальне поняття про психічну ригідність – флексибільність та її місце в структурі особистості майбутнього менеджера

Етимологія слова «ригідність» (лат. rigidus – твердий) відображена, як неготовність до змін програми дії відповідно до ситуаційних вимог; прагнення до однотипного образу дій, негнучкість, нездатність особистості адекватно вчасно змінювати свою поведінку відповідно до незнайомих нових ситуацій. На сьогодні існує значна кількість неоднозначних трактувань та прикладів понятійних зміщень. Опис феномена ригідності часто будується на основі психофізіологічних характеристик [1, с.8].

Психічна ригідність в найзагальнішому вигляді - це прихильність до однотипного образу дій, негнучкість, нездатність особистості адекватно вчасно змінювати свою поведінку відповідно до незнайомих нових ситуацій. Поняття ригідності досить глибоко розроблено у вітчизняній медицині, психофізіології, психології. При цьому існує значна кількість неоднозначних трактувань та прикладів понятійних змішень. Опис феномена ригідності часто будується на основі психофізіологічних характеристик. Механізми психічної ригідності на психофізіологічному рівні дозволяють зрозуміти роботи В.М. Русалова, який вказував, що провідними функціями механізму саморегуляції є чутливість до ймовірнісного середовища і пластичність нервових процесів. Саме пластичність відповідає за внутрішню тенденцію до зміни тактик імовірнісного прогнозування [16].

Серед властивостей нервової системи, що характеризують ригідність особистості, часто розглядають силу, рухливість і швидкість. Однак дані властивості не є властивостями особистості, визначаючи лише деякі механізми її реагування в тій чи іншій ситуації. Тотожність понять «ригідність» і «стійкість» також сумнівна. У ряді випадків стійкість поведінки може бути досягнута за рахунок гнучкості окремих компонентів особистості, в інших випадках - за рахунок ригідності. Ригідність частіше розглядається як психічна властивість або особистісна характеристика, а стійкість - як властивість нервової системи або як риса особистості (Б.Ф. Ломов, Л.Л. Рохлін і ін.). Г. Айзенк виділив п'ять типів ригідності: моторна, сенсорна, емоційна, персеверація уявлень пам'яті, персеверація в сфері мислення. Г.В. Залевський зазначає, що психічна ригідність не вичерпується параметрами мислення, переконань, емоційної сфери; вона набагато ширше і охоплює всі підструктури особистості. Психічна ригідність може бути станом або ж властивістю особистості.

На думку Г.В. Залевського, для 67% осіб в період становлення характерна психічна ригідність як стан, основними чинниками якого виступають: велика кількість страхів, конфлікт самооцінки, фрустрація потреби у визнанні, успіху і емоційно сприятливих міжособистісних відносинах і т. д. [7].

У більш старшому віці психічна ригідність у ряду осіб матиме тенденцію до трансформації в стійку властивість особистості. Використання стереотипних висновків, дій, форм поведінки, а також шаблонність мислення і конформіська свідомість продукують нездатність відмовитися від звичного, що знижує можливість пошуку нових способів вирішення і ставить особистість в умови суб'єктної безпорадності.

А.В. Петровський під особистісної ригідністю розуміє консерватизм [41]. Поняття «консерватизм», будучи антонімом понять «прогресивність», «розвиток» і «динамізм», визначає протистояння прогресивним тенденціям соціального розвитку. У той же час консерватизм - це активність суб'єкта у відстоюванні своїх ідей і наявність власних поглядів і принципів, на відміну від конформізму, синонімами якого виступають безпринципність, пристосуванство, а головними характеристиками - відсутність власних інтересів, готовність індивіда піддатися як реальному, так і лише уявному тиску групи [8, с. 45]. Така позиція, як правило, заснована на інертності мислення особистості і недостатній гнучкості.

Життя сучасної людини наповнене впливом численних факторів, що порушують стан психологічної захищеності особи, що детермінують стреси і депресії, невротичні реакції і емоційне неблагополуччя. Виразність і частота емоційної напруги, стресових ситуацій настільки великі, що найчастіше мова заходить про уникнення і порятунок від них, ніж про прагнення усвідомити і знайти їх причини. Тим часом саме особистісна рефлексія здатна «вирвати» людину з безперервного потоку життя і змусити її зайняти зовнішню позицію по відношенню до самої себе [5].

Значне емоційне напруження, властиве взаємодії сучасної людини з соціумом, призводить до відмови від рефлексії, недостатність якої не дозволяє особистості вибрати раціональний спосіб виходу із ситуації. Характерною особливістю поведінки людини в ситуації психоемоційної напруги є негнучкість, втрата пластичності, що властива людині в нейтральній обстановці. Але не тільки тривога, страх, фрустрація, шок можуть бути причиною ригідної поведінки особистості, може мати місце й зворотній процес – особистість, що відрізняється ригідністю, буде схильна в змінених ситуаціях демонструвати страх, фрустрацію, неготовність до адекватного реагування, тобто психоемоційне напруження і ригідні форми поведінки мають взаємообумовлений зв'язок.

Емоційне напруження особливо в сукупності з інертністю мислення призводить до тенденції уникнання ситуацій, в яких потрібно шукати нові рішення. Особистість, структура якої в тій чи іншій мірі уражена психічної ригідністю, прагне «бігти від свободи», реалізуючи свої відносини з середовищем через співзалежність.

І.А. Шаповал, розглядаючи найбільш поширений в суспільстві постмодерну різновид втечі від реальності - співзалежність, зазначає, що переломні епохи породжують подвійні стандарти і подвійну мораль, а тим самим і можливість альтернативи світоглядних схем, і хворобливу роздвоєність свідомості. Співзалежність утворює як перманентні так і ригідні спроби «текучого Я в текучому просторі культури» (впевненість в собі, визначити і затвердити себе як особистість) [45].

Найчастіше психічна ригідність визначається альтернативно: або як властивість особистості, або як характеристика поведінки. Але є дослідження [6], в яких даються визначення ригідності, що охоплюють одним поняттям особистість і поведінку. Так, деякі вчені пропонують ригідність розглядати як конструкт [1; 3; 9]. Вони виходять з ідеї внутрішньої єдності поняття психічної ригідності, ґрунтуючись на даних факторно-аналітичних досліджень.

Таким чином, відмітимо, що психічна ригідність у сучасній психологічній літературі визначається найчастіше альтернативно:

* як характеристика особистості або поведінки;
* як характеристика окремих областей особистості (перцептивна, психомоторна, когнітивна, афективна, мотиваційна ригідність), або всієї особистості;
* як формально-динамічна, або змістовна характеристика особистості та поведінки;
* як властивість нормальної або патологічно зміненої особистості.

Однак поняття ригідності включає в себе ще один суттєвий момент, що дослідниками, як правило, не згадується, хоча і мається на увазі. Ригідним можна назвати тільки акт поведінки, при якому суб’єкт сліпо чіпляється за неадекватний стереотип, в той час, як він, в принципі, міг би знайти адекватний шлях вирішення задачі [51, с. 375].

Таким чином, ригідність - є тотальною властивістю не тільки окремої сучасної особистості, а й суспільства постмодерну в цілому.

Різноманітність змістовних аспектів психологічної ригідності і багатозначність її впливу на появу і форми втілення фіксованих форм поведінки [1] дозволяє припускати, що існує загальний фактор який визначає появу зазначених у науковій літературі залежностей. Пошук такого фактора може внести інший зміст у розуміння феномену ригідності і зрозуміти суть її впливу на наявність фіксованих форм поведінки. Крім того, з часів Л.С .Виготського, який проголосив фізіологічне і психічне двома сторонами одного процесу - поведінки, існує проблема пояснення зв'язку між цими двома сторонами існування і формування людини. У зв'язку з цим пошук фізіологічних підстав для виникнення психологічної ригідності може бути підставою для розуміння того, як пов'язані два цих чинника - фізіологічне і психологічне в структурі поведінкового акта взагалі [5].

Таким чином, виникає проблема пошуку деяких загальних чинників або підстав, які обумовлюють існування психічної ригідності і втілюються в фіксованих формах поведінки. Це означає, що необхідно знайти певну основну динамічну характеристику самоорганізації людини, яка містила б можливість появи психічної або в певних випадках психологічної ригідності. Особливо важливо знайти пояснення переходу психічної ригідності в фіксовані форми поведінки. Такий підхід може створити теоретичні передумови для вироблення основ, що визначають суть психологічної ригідності і окреслити сферу застосування цього поняття для пояснення певних динамічних характеристик психічної активності людини.

Незважаючи на те, що ригідність-флексибільність формують собою єдиний конструкт, саме поняття «флексибільність», на відміну від поняття «ригідність» є недостатньо розробленим. Що, на наш погляд, обумовлено, насамперед, часом введення в науковий обіг кожного з термінів, та зміщенням акценту при вивченні фіксованих форм поведінки саме на негативному полюсі – ригідності.

Поняття флексибільності згадується при розгляді теорії фіксованих форм поведінки Г.В. Залевського [14], [15]. Воно відображає один з полюсів континууму «ригідність-флексибільність».

Аналіз літератури показав, що, займаючись проблемами фіксованих форм поведінки і їх взаємозв'язку з досить широким спектром явищ (від самовизначення здорової особистості до клінічних розладів), дослідники зосереджують свою увагу переважно на полюсі ригідності [18]. Але вивчення проблеми ригідності не означає автоматичного розуміння сутності флексибільності, її феноменології.

Наші теоретичні розвідки показали, що на сьогоднішній день в значно більшій мірі вивчена ригідність ніж флексибільність. Навіть про флексибільність найчастіше говорять тільки в тому випадку, коли хочуть відзначити, що випробуваний або група випробовуваних показала низький рівень ригідності.

Г.В. Залевський визначає психічну ригідність як відносну нездатність особистості в разі вимог об'єктивної ситуації змінити елемент або всю програму поведінки. Ця нездатність може проявлятися стійко, але парціально, як риса, або тотально, як тип особистості; в таких випадках можна говорити про «ригідний тип особистості» [18]. Пізніше автор вводить новий елемент в визначення, кажучи про те, що необхідність зміни способу є суб'єктивною [14, с. 76].

В існуючих дослідженнях поняття флексибільності розглядається або як здатність або як властивість особистості (І. Дубов, Г.В. Залевський, С.А. Козлова, Н.В. Козлова, О.В. Петровський). О.В. Петровський під особистісною флексибільністю пропонує розуміти здатність індивіда легко відмовлятися від невідповідних ситуацій або завдань, засобів діяльності, прийомів мислення, способів поведінки і виробляти або приймати нові, оригінальні підходи до розв'язання проблемної ситуації при незмінних цілях та ідейно-моральних основах діяльності. Індивід з високим ступенем сформованості особистісної флексибільності є високоваріативною особистістю [41, с. 43]. Г.В. Залевський під флексибільністю розуміє здатність людини проявляти «почуття нового», відмовляючись від звичного на рівні окремого компонента або всієї програми поведінки в цілому. Автор підкреслює, що її вираженість не вичерпується параметрами мислення, переконань, емоційно-вольової сфери; вона набагато ширше і охоплює всі підструктури особистості [14, с. 75].

Можна спробувати визначити флексибільність через протиставлення її своїй полярній властивості. Виходячи з наведеного вище визначення поняття ригідності, флексибільність ми можемо називати здатністю особистості змінити елемент або всю програму поведінки в разі вимог об'єктивної ситуації.

В одному зі своїх досліджень Г.В. Залевський розділяє людей за ступенем прояву ригідності:

- флексибільні;

- гіпофлексибільні;

- гіпоригідні;

- ригідні [14, с. 81].

Більш тонка диференціація типів (на підставі методики Лачінза) [556] показала, що в групі «флексибільних» можна виділити підтипи:

- флексибільно-пластичні - після виконання завдання з новими умовами (що вимагає нового способу розв'язання) новим способом продовжують також вирішувати і наступні завдання, тобто усвідомлюють його раціональність;

- флексибільно-еластичні - після виконання завдання з новими умовами повертаються до старого способу. Виникає своєрідна конкуренція способів вирішення (або установок на різні рішення), і все ж старий спосіб є переважаючим, тобто спонтанно виходить на перший план.

Цікаво, що в ході експерименту Г.В. Залевський виявляє такий факт - крім лінійно розташованих на континуумі «ригідність-флексибільність», частина людей характеризується особливою своєрідністю - проміжні типи [17, с. 63]. Поведінка випробовуваних змусила авторів розділити їх на три дрібніші групи:

- «гіпоригідні»;

- «модифікатори»;

- «суб'єктивісти».

Гіпоригідні типи знаходять інший спосіб розв'язання тільки після неадекватно вирішеного завдання з новими умовами (так звані «тугодуми»).

Модифікатори вирішують задачу з новими умовами правильно, але не простим або прямим способом, а модифікованим звичним способом (пропонуються громіздкі й ірраціональні рішення). Випробовувані, можливо, знаходяться під тиском такого елемента установочного способу розв'язання, як «вирішувати складним способом».

Суб'єктивістів спрямовують до вирішення завдання з новими умовами у спосіб, який насправді не призводить до правильного рішення, але вони його застосовують і записують необхідну відповідь, щиро переконані, що правильно вирішили задачу. У наявності ілюзія правильного вирішення задачі.

Таким чином, згідно з дослідженнями Г.В. Залевського, що присвячені ригідності, можна виділити типологію флексибільної поведінки (рис. 1.1).

«Проміжні» типи

Група «флексибільні»

Флексибільно-пластичні

Флексибільно-еластичні

* Гіпоригідні
* Модифікатори
* Суб’єктивісти

Рис. 1.1. Класифікація флексибільності випробовуваних (за Г.В. Залевським) [17]

Отже, всередині групи флексибільних людей можна виділити підтипи. Окрім цього, необхідно враховувати й існування проміжних типів. Відповідно, флексибільність - неоднозначний феномен, що передбачає індивідуальну внутрішньо групову варіативність. Повноцінною флексибільною особистістю, згідно розглянутої типології, є флексибільно-пластична. Це така ригідна, флексибільна особистість, що здатна вийти за межі самої себе, розірвати існуючу ціль і засоби та знайти новий спосіб вирішення задачі. У монографії Г.В. Залевського [14] флексибільність представлена досить широко, проте не вона, а саме ригідність була предметом його досліджень.

Характер вирішення практичних завдань - це не єдиний прояв флексибільності. Так, Дж. Реефіш перераховує такі риси флексибільної особистості:

- відсутність скутості, екстравертність і соціальна відкритість. Увага до людей, балакучість, швидкий особистісний темп, оригінальність, спонтанність, незалежність;

- гнучка, адаптивна, терпима до змін, безладу і невизначеності;

- самоствердження, співчуття; вимогливість, відвертість;

- відсутність нав'язливих і варіативних тенденцій;

- відсутність тривожності і почуття провини. Надійність, емоційна розвиненість, рухливість.

Безпосередньо флексибільність була також об’єктом вивчення і А.В. Петровського [41]. Під особистісною флексибільністю (варіативністю, гнучкістю) відомий науковець пропонує розуміти таку, що несе позитивну моральну здатність індивіда легко відмовлятися від невідповідних ситуацій або завдань засобів діяльності, прийомів мислення, способів поведінки і виробляти або приймати нові, оригінальні підходи до розв'язання проблемної ситуації при незмінних цілях й ідейно-моральних основах діяльності [41, с. 180]. Індивід з високим ступенем сформованості особистісної флексибільності називається А.В. Петровським високоваріативною особистістю, включеною в систему міжособистісних відносин. Протилежні характеристики він відносить до особистісної ригідності (консерватизму).

Вивчаючи проблему психології особистості в системі міжособистісних відносин, А.В. Петровський аналізує дослідження Ф. Олпорта, який виявив факт зниження гнучкості інтелектуальних реакцій випробуваного в присутності спостерігача. На відміну від експерименту Ф. Олпорта, в дослідженнях А.В. Петровського центральну роль грав спостерігач із заздалегідь заданими особистісними характеристиками. В даному випадку, це був учитель (іноді замінюється його портретом або подання його образу в уяві) з високим рівнем сформованості особистісної флексибільності. В ході декількох багатоетапних тривалих експериментів було встановлено факт підвищення гнучкості мислення учнів (і студентів), а також посилення мотивації «бути більш варіативним» в присутності флексибільного викладача, який навіть не здійснював на них в конкретній ситуації спрямованого впливу. Найбільш вираженими зрушення були в разі безпосередньої присутності викладача.

Основні висновки, зроблені А.В. Петровським за результатами дослідження, торкаються констатованих змін наступних особистісних підструктур учнів:

- в когнітивної сфері - в розширенні семантичних сфер індивіда, відповідних флексибільності, і відповідну зміну критеріїв оцінки й поведінки інших людей; в підвищенні гнучкості при вирішенні інтелектуальних завдань;

- в мотиваційній сфері - в підвищенні рівня мотивації «бути більш варіативним»; в зниженні консервативності ціннісно-нормативних орієнтацій [41].

Ці дослідження показують, що рівень флексибільності, незважаючи на деякий її взаємозв'язок з нервовою системою (тобто біологічну схильність), при певних умовах може бути підвищено. Однією з умов є наявність зразка флексибільної поведінки.

Якщо враховувати феноменологію проявів флексибільності, час від часу дане явище потрапляє в поле зору дослідників, однак частіше під іншими іменами. До флексибільності зводяться такі характеристики, як «висока творчість», «незалежність від поля», «аллоцентрізм», «самоактуалізація». Самоактуалізація особистості менеджера являє собою процес і результат безперервного його становлення як унікального індивіда в напрямку особистісного росту, творчості, самодостатності, заснованих на усвідомленні своїх потреб, мотивів, прагнень, ціннісно-смислових пріоритетів, особистісного потенціалу, вільному і відповідальному виборі шляху розвитку. Самоактуалізація особистості проявляється в єдності ціннісно-смисловий, мотиваційної і операціонально функцій.

Г.В. Залевським [16, с.55] вказується, що флексибільна поведінка грунтується на флексибільності когнітивних структур. Звичка до шаблонного мислення і висновків може привести до нездатності самостійно знаходити вихід з несподіваних ситуацій і приймати оригінальні, креативні рішення, що в психології називається функціональної ригідністю мислення. Ця особливість мислення пов'язана з її надмірною залежністю від накопиченого досвіду, чия обмеженість і повторюваність потім відтворюється стереотипами мислення.

Когнітивна флексибільність може бути визначена як здатність перебудовувати концептуальну картину навколишнього світу при отриманні нової інформації, що суперечить старій картині світу. У зв'язку з цим корисно згадати теорію Дж. Келлі, що надавав великого значення тому, як люди усвідомлюють та інтерпретують свій життєвий досвід. Особистість - це дослідник власного життя, що сприймає «свій» світ за допомогою чітких понятійних схем, або моделей - конструктів.

Особистісний конструкт - це ідея чи думка, яку людина використовує, щоб усвідомити або інтерпретувати, пояснити або передбачити свій досвід. Прикладами конструктів можуть бути «схвильований - спокійний», «розумний - дурний». Він являє собою стійкий спосіб, яким людина осмислює якісь аспекти дійсності в термінах схожості і контрасту. У кожної людини існують власні конструкти, різні за кількістю, типом, способам організації.

Дж. Келлі виділяє когнітивно складних і когнітивно простих людей. Когнітивно складні люди мають конструктну систему, яка містить чітко диференційовані конструкти. Вони чітко відрізняють себе від інших, здатні прогнозувати поведінку інших і розглядають їх за багатьма категоріям. Когнітивно проста людина має конструктивну систему, в якій незрозумілі відмінності між конструктами. Вона не може відрізняти себе від інших, не здатна прогнозувати їх поведінку і розглядає за невеликою кількістю конструктів.

Проблема концептуальної складності вивчалася такими авторами, як Х. Шродер, М. Драйвер, С. Штройферт і М.А. Холодна, які виділили типи індивідуальних понятійних схем в залежності від їх структурної організації. Вивчення цих схем можливо при використанні методу незакінчених речень. Аналіз суджень дозволяє виділити чотири рівня організації концептуальної складності [49, с.89].

I рівень - мінімальні прояви диференціації та інтеграції: ізольованість окремих понять, жорсткі фіксовані правила їх комбінації, кожен об'єкт інтерпретується єдиним чином («чорно-білий» погляд на світ).

II рівень - спостерігається деяке зростання диференціації в поєднанні з недостатньою інтеграцією: з'являється здатність до використання альтернативних оцінок і правил (наприклад, один і той же об'єкт може оцінюватися і позитивно, і негативно), намічається тенденція пов'язувати і узагальнювати свої враження. Однак для цього рівня характерна нерішучість, ригідність.

III рівень - характеризується високими показниками диференціації та інтеграції: враховується безліч ознак об'єкта, сприйняття стає багатоаспектним, поле альтернативних інтерпретацій значно розширюється.

IV рівень - максимально високі показники диференціації та інтеграції: здатність до співвідношення і зв'язування найрізноманітнішої інформації.

Характерно, що люди, які формують такі чотири групи, різняться за своїми соціальними тенденціями. Так, представники першої групи відрізняються позитивним ставленням до соціально значимих особистостей, шанобливістю, конформним типом поведінки; другої групи - агресивністю, негативізмом, потребою бути оригінальними, відмінними від інших; третьої групи - схильністю до дружніх відносин, розвиненими навичками маніпулювання іншими людьми; четвертої групи - опорою на власний внутрішній досвід, схильністю сприймати інших людей через оцінку їх компетентності [49].

Е.С. Єрмакова розглядає аналогічну флексибільності властивість - гнучкість, яка пов'язана зі зміною інтерпретації властивостей об'єкта, з якісним перетворенням об'єкта в ситуації рішення розумової задачі. «Основу гнучкості мислення становить механізм опосередкованості, розвиток якого розглядається як становлення знакової функції свідомості» [12].

Сутність підходу Н.Є. Веракси [8] полягає в розумінні гнучкості мислення як психологічного феномена, за допомогою якого суб'єкт може відображати різні властивості об'єкта, в тому числі, і суперечливі, що, в свою чергу, характеризує діалектичне мислення. Активізація діалектичної гнучкості може здійснюватися шляхом формування відповідних структур в процесі спеціального навчання.

Таким чином, флексибільність пов'язана з діалектичністю мислення. Проблема когнітивної флексибільності також може бути розглянута через поняття «категоріальна установка» і рухливість координат суб'єктивного семантичного простору [8], [12].

Флексибільність, аналогічно гнучкості, розглядається як здатність або властивість, що поширюється на всі підструктури особистості і в зв'язку з цим відрізняється інтегративністю і системністю. Певні відмінності між даними феноменами ми бачимо в структурі їх використання: гнучкість - частіше по відношенню до окремих сторін психіки (когнітивна, емоційна і т. д.), флексибільність - у відношенні до особистості в цілому. Саме флексибільність як системне інтегральне утворення життєздатної особистості забезпечує їй необхідну базу для оцінювання себе і ситуації, для повноцінної перебудови себе на основі осмислення існуючої реальності, дозволяє збільшувати достовірність прогнозів, підтримує розвиток.

В процесі розвитку особистість все більше орієнтується на свій внутрішній світ, що функціонує на основі самоорганізації: виникають механізми, що дозволяють змінювати структуру її психологічної організації, надавати певну гнучкість, забезпечуючи життєздатність.

Вивчення ригідності-флексибільності як акмеологічної характеристики професіоналізму, проведених з метою виявлення найбільш важливих компонентів професійної майстерності сучасних фахівців, що вносять найбільший внесок у забезпечення продуктивності професійної діяльності, автори приходять до висновку, що, окрім різного роду процесуальних навичок, істотний, а часом і вирішальний внесок у досягнення високої ефективності діяльності вносять такі характеристики суб'єкта діяльності, які традиційно відносяться не до процесуальних здібностей менеджера - умінь, а до особистісних якостей - індивідуальних особливостей мислення, характеру, темпераменту, особливим характеристикам мотиваційно-потребової сфери особистості, її ціннісних уявлень і практичних ціннісних орієнтацій.

Так, велике фундаментальне дослідження з виявлення й аналізу професійних якостей менеджерів вищої кваліфікації, що проводилося в Інституті прикладних досліджень (США) протягом 18 років і охопило в цілому 1500 осіб [56], показало, що найбільшу важливість мають власне особистісні якості: яскраво виражена здатність до стратегічного планування і прогнозування; прийняття правильних і своєчасних перспективних рішень про виділення і розподіл ресурсів; прагнення збільшити число своїх обов'язків за рахунок розширення масштабів діяльності або в результаті переходу на роботу більш високого рівня; вміння приймати творчі і раціональні рішення в умовах великої ступеня ризику; уникнення тривалого перебування в «зоні комфорту»; виняткова впевненість у власних силах (невдачі сприймаються лише як тимчасові негаразди); прагнення мати значні права і, отже, нести більшу відповідальність; великі схильності до інтуїтивного передбачення і абстрактного аналізу розвитку складних процесів і критичних ситуацій; розуміння роботи як головної цінності, в яку вкладаються всі здібності і сили, володіння почуттям «внутрішньої оцінки» своїх дій, які не завжди узгоджуються з оточуючими; концентрація уваги на вирішенні проблеми, а не на виявленні винуватців; бажання працювати з співробітниками, які не бояться ризику і вміють приймати самостійні рішення; власницьке ставлення до реалізованим ідей і результатів їх впровадження. Ці характеристики приймаються за критерії високопродуктивної діяльності менеджера.

На основі досліджень В.Г. Зазикіна і A.A. Деркача виокремлюються критерії низькопродуктивної діяльності: невміння управляти собою; слабо розвинені навички виробничої саморегуляції своєї поведінки; невміння боротися зі стресами і протистояти їм; невміння розслаблятися; невміння раціонально планувати свій час; невміння підтримувати стан здоров'я і працездатності; розмитість особистих цінностей, відсутність чіткої ієрархії цінностей, що мають мотиваційний значення; суперечливість суджень; недооцінка альтернативних варіантів, коли головне приноситься в жертву другорядного; зупинка в саморозвитку, заспокоєність на досягнутому; схильність уникати напруги розуму і волі, звичка не ризикувати; нерозвиненість креативного підходу у вирішенні проблем; нездатність висувати нові ідеї і стимулювати тих, хто їх пропонує; невміння впливати на людей, слабке володіння комунікативними навичками, невміння грамотно говорити, уважно слухати і брати участь в діалозі.

Професіонал - це працівник, який уже досяг об'єктивно високого рівня виконання професійної діяльності. З огляду на той факт, що не всякий суб'єкт професійного розвитку, у тому числі і менеджер, досягає рівня професіоналізму, виділений нами критерій - психічна ригідність-флексибільність представляє прогностичну цінність, оскільки є не тільки якісною характеристикою, що відбиває високий рівень професіоналізму особистості, а й показником потенціалу професіоналізму на шляху до його досягнення (особистісний ресурс професіоналізму).

Зокрема, у професіоналів високого класу, незалежно від виду їх професійної діяльності, - низькі показники вираженості психічної ригідності. Отримані результати цілком узгоджуються з дослідженнями різних сторін розвитку особистості за даним критерієм [6, 7, 8]. Це дозволяє нам зробити висновок про те, що наявність флексибільності є обов’язковою ознакою професіоналізму. Крім того, показник ригідності-флексибільності може виступати «мішенню» акмеологічних технологій (сукупність методів і прийомів, покликаних змінювати властивості і стани в структурі майбутнього менеджера).

Резюмуючи сказане, зазначимо, що сучасний соціально-історичний етап, який характеризується втратою людиною контролю над існуючими соціальними процесами, незахищеністю особистості перед змінами, що збільшуються ризиками стресу на тлі зростаючої тотального емоційної напруги, багато в чому обумовлює збільшення психічної ригідності особистості і суспільства. Це, в свою чергу, вступає в протиріччя з вимогами суспільства до сучасної особистості, яка повинна бути здатною існувати в нестабільному, мінливому середовищі, здатною до самовдосконалення і саморозвитку, готовою не тільки підлаштовуватися під умови, що змінюються, але й виступати суб'єктом цих змін і, головне, характеризуватися уміннями чинити опір тенденції втечі від реальності як найпростішого шляху вирішення проблем, здатністю «змінювати рамки» і позбавлятися «від старих звичок», тобто мати розвинену особистісну флексибільність. Саме вона є ресурсом життєздатності, визначальною активністю і варіативністю при прийнятті рішень, забезпечує рівень володіння широким спектром поведінки, розвиток особистості на даному етапі існування і функціонування. Флексибільність, що представляє собою інтегральну властивість особистості, розглядається як найважливіший ресурс, що забезпечує особистості адаптацію, і є провідним фактором у структурі життєздатності в сучасному суспільстві.

Аналіз категорії «флексибільність» дозволяє виділити цю властивість як значиму для адаптації особистості, зокрема менеджера. Вона забезпечує адекватну варіативність осмислення особистістю реальності, мінливість поведінки відповідно до нових вимог середовища. Відповідно, сфера вузівської підготовки майбутніх менеджерів повинна виділити флексибільність в якості однієї з важливих складових. Безсумнівно, що освіта повинна ставити перед собою цілі розвитку флексибільної особистості. Флексибільність можливо формувати і посилювати за допомогою спеціально організованого освітнього середовища.

## Висновки до І розділу

1. Професіоналізм менеджера пов'язаний з креативним й творчим мисленням. Воно відрізняється гнучкістю, рухливістю, лабільністю, розумінням того, що одна і та ж ситуація може бути вирішена по-різному, з використанням для вирішення не тільки старих але й нових способів і підходів. Тож найважливішою характеристикою творчого потенціалу менеджера є його флексибільність.

Ригідність є протилежною якістю що характеризується несприйнятливістю до нової інформації, жорсткістю установок, схильністю до звичних рішень, стереотипів. В цьому випадку менеджер не зможе домогтися високих результатів у професійній діяльності.

Значну частину діяльності менеджера становить спілкування - складний багатоплановий процес встановлення та розвитку контактів між людьми, формування партнерських відносин, вміння управління конфліктними ситуаціями, тощо. Готовність людини до професійного партнерського спілкування, комунікативності визначають як справжній професіоналізм менеджера. Втома у менеджера виникає внаслідок двоякості сформованих до нього вимог: з одного боку, менеджер зобов'язаний виконувати професійні обов’язки з урегулювання будь-яких питань управління, а з іншого - обмежений в часі врегулювання внутрішніх конфліктів, управлінських ситуативних завдань, й одночасно вести роль лідера. Такий стан справ може бути причиною поганого настрою, фрустрації, тривоги, страху, стресу, що призводить до ригідної поведінки.

2. Ригідність - це узагальнена властивість не лише окремої сучасної особистості, а й суспільства у цілому. Флексибільність є здатністю або властивістю, що поширюється на всі підструктури особистості і в зв'язку з цим відрізняється інтегративністю і системністю. Саме флексибільність як системне інтегральне утворення життєздатної особистості забезпечує їй необхідну базу для оцінювання себе і ситуації, для повноцінної перебудови себе на основі осмислення існуючої реальності, дозволяє збільшувати достовірність прогнозів, підтримує розвиток.

Аналіз категорії «флексибільність-ригідність» дозволяє виділити цю властивість як значиму для адаптації особистості, і в великій мірі менеджера. Вона забезпечує адекватну варіативність осмислення особистістю реальності, мінливість поведінки відповідно до нових вимог середовища. Таким чином, вираженість ригідності-флексибільності в особистості менеджера не вичерпується параметрами мислення, переконань, емоційної сфери й інших складових внутрішнього світу, вона набагато ширше і охоплює всі підструктури особистості.

Відповідно, сфера вузівської підготовки майбутніх менеджерів повинна виділити флексибільність в якості однієї з важливих складових. Безсумнівно, що освіта повинна ставити перед собою цілі розвитку флексибільної особистості. Флексибільність можливо формувати і посилювати за допомогою спеціально організованого освітнього середовища.

# Розділ ІІ

# Емпіричне дослідження ригідності – флексибільності як професійно важливих якостей особистості майбутніх менеджерів

У розділі розкрито методику та організацію емпіричного етапу дослідження та викладено його основні результати. Здійснено експериментальне дослідження ригідності – флексибільності як професійно важливих якостей особистості майбутніх менеджерів, проаналізовано їх зв’язок з категоричністю, здатністю до адаптації та прагненням до саморозвитку майбутніх менеджерів.

## 2.1. Емпіричне дослідження ригідності – флексибільності як професійно важливих якостей особистості майбутніх менеджерів

Теоретичний змістовий і структурно-функціональний аналіз ригідності – флексибільності, представлений у першому розділі, переконливо доводить, що дослідження їх психологічних особливостей є важливим та актуальним завданням психології менеджменту.

Основною метою емпіричного дослідження було виявлення психологічних особливостей таких особистісних властивостей майбутніх менеджерів як ригідність-флексибільність, а також релевантних особистісних властивостей які створюють базу для розвитку професіоналізму майбутніх менеджерів.

Мета конкретизувалася через постановку ряду емпіричних завдань:

1. Підібрати комплекс методик та провести емпіричне дослідження особливостей ригідності – флексибільності, категоричності, адаптивності та прагнення до саморозвитку майбутніх менеджерів.

2. Проаналізувати психологічні особливості вищеозначених особистісних властивостей менеджерів та встановити зв'язок між рівнем ригідності та рівнем розвитку пов'язаних з ними якостей майбутніх менеджерів.

3. Скласти орієнтовну програму розвитку флексибільності та повязаних з нею особистісних властивостей майбутніх менеджерів як важливих факторів професійного розвитку.

Емпіричне дослідження ригідності-флексибільності, як важливих якостей особистості майбутніх менеджерів проводилося на базі Ніжинського державного університету імені Миколи Гоголя. У дослідженні взяли участь магістранти менеджери в кількості 18 осіб.

Для проведення емпіричного дослідження був використаний наступний комплекс психодіагностичних методик:

1. Методика ригідності;
2. Методика толерантності В.Бойка. Показники: консерватизм, адаптивні здібності;
3. Методика комунікативної установки В.Бойка. Показник: брюзжання;
4. Методика саморозвитку В.Павлова (саморозвиток, самопізнання, самовдосконалення).
5. *Методика ригідності.*

Даний тест-опитувальник служить для вимірювання рівня ригідності особистості. Тест вирізняє когнітивну, афективну і мотиваційну ригідність. Запропонована методика включає 50 питань, на які необхідно дати відповідь «так» або «ні». Група з тенденцією до підвищеної стійкості афективно забарвлених переживань. У поведінці це проявляється в акцентованому прагненні до підвищення значущості, честолюбство, цілеспрямованості, чутливості по відношенню до несправедливості. Там, де особистість з поєднанням таких рис знаходить сприятливі умови для реалізації пов'язаних з ними потреб, адаптація повноцінна і індивідуум може бути корисним членом суспільства. В іншому випадку, а також при надмірній вираженості ригідності спостерігається хвороблива уразливість, схильність до перебільшення власних здібностей і пояснення невдач недоброзичливі оточуючих, підозрілість, постійне припущення про можливість обмеження будь-яких прав. Все це в силу високої соціальної екстраверсії проявляється тільки соціально прийнятними шляхами або реалізується в найближчому оточенні. Можна припустити, що ригідність поєднується у таких людей з рисами демонстративності.

Методика яку використовуємо проілюстрована у додатку В.

*2)Методика В.В. Бойко «Опитувальник комунікативної толерантності». Показники: консерватизм, адаптивні здібності.*

Методика розроблена для діагностики загальної комунікативної толерантності, тобто толерантних й інтолерантних установок особистості, що виявляються в процесі спілкування. Здатність виявляти терпимість до інших передбачена певними поведінковими ознаками і умонастроями. Згідно автора методики В.В. Бойко, толерантність у спілкуванні розподілена на типологічну, ситуативну, загальну й професійну. Загальну комунікативну толерантність формує життєвий досвід, властивості характеру особистості, моральні принципи що в більшій мірі і обґрунтовує інші форми комунікативної толерантності. За пунктами тесту розроблено в 9 шкал відносно різних аспектів типів толерантності. Нас цікавлять саме показники консерватизму й адаптивних здібностей, це шкали 3 та відповідно.

Опитувальник та методика його підрахунку подана в додатку Д.

*3) Методика комунікативної установки В.Бойка. Показник: брюзжання.*

Дана методика призначена для виявлення перш за все негативних комунікативних видів установок особистості у відношенні до інших людей. До таких видів установок відносяться: завуальована жорстокість у відносинах до людей, в судженнях про них; відкрита жорстокість у відносинах до людей; брюзжання, тобто схильність робити необгрунтовані узагальнення негативних фактів в області взаємин з партнерами й у спостереженні за соціальною дійсністю. Крім цього, методика дозволяє виявити обгрунтований негативізм в судженнях про людей і негативний особистий досвід спілкування з оточуючими.

У розумінні В. В. Бойко в міжособистісному відношенні між людьми або в групі (студентської) можуть виникати деструктивні установки, такі, як завуальована жорстокість, відкрита жорсткість, обгрунтований негативізм, брюзжання, негативний досвід спілкування, які негативно впливають на відносини між людьми, студентами .

Про наявність компонента брюзжання в негативній установці свідчать наступні питання зі згаданого опитування: 4 -так (2), 9-та (2), 14- та (2), 19-й (2), 24-й (2). Максимальна кількість балів - 10. Дана методика яку використовуємо проілюстрована у додатку Б.

*4) Методика саморозвитку В.Павлова (саморозвиток, самопізнання, самовдосконалення)*

Ця методика призначена для діагностики готовності до саморозвитку: готовності змінюватися, пізнавати себе, що впливає на формування і розвиток особистісних якостей і особистості в цілому. Тест дозволяє виокремити рівень готовності особистості до саморозвитку, прагнення змінюватися, пізнати себе, діяти і розвивати особистісні якості. Відповідно результатів отримані показники дають можливість утворювати точку, що відображує особистісні особливості саморозвитку, які відносяться до відповідних квадратів - 4 типи: А, Б, Д, Г.

Квадрат «Б». Найбільш сприятливе поєднання для подальшого особистісного розвитку. Прагнення все більш глибоко пізнавати себе поєднується з потребою в дійсному самовдосконаленні.

Квадрат «Г». Таке поєднання означає, що випробуваний бажає знати більше про себе, але ще не володіє навичками самовдосконалення. Труднощі в самовихованні не повинні викликати реакцію: «не виходить - значить не буду робити».

Квадрат «А». Випробуваний має великі можливості до саморозвитку, ніж бажання зрозуміти себе. В цьому випадку слід поміркувати про необхідність починати в освоєнні професії з себе.

Квадрат «В» - небажання працювати над собою. Аналіз повинен бути спрямований на твердження, які не дали збігів з «ключем», так як саме там можна виявити причини небажання працювати над собою.

Методику проілюстрована у додатку Д.

На основі отриманих даних і співвіднесенні результатів методик нами були побудовані діаграми, що відображають стан ригідності-флексибільності як важливої якості особистості майбутніх менеджерів.

Відповідно тесту ригідності, дані за респондентами зведено до наступної діаграми (рис. 2.1).

Рис. 2.1. Зведені дані за показниками ригідності-флексибільності

Показник мобільності (флексибільності) в нашій вибірці не отримав жоден студент, що визначає їх загальну непристосовність до ситуацій, в тому числі в структурі управлінських професійних дій. Показник за рисами ригідності і мобільності характеризує середній рівень пристосовності ригідності-флексибільності, й відображено у відповідях 8 студентів – майбутніх менеджерів (42,1% респондентів). І відповідно ригідний показник виявлено у 11 студентів (57,9% респондентів), що характеризує їх зі сторони більш фіксованої поведінки, нав’язаними стереотипами, упертістю.

Ригідність у розширеному або вузькому сенсі, - нездатність при об'єктивній необхідності змінити думку, ставлення, установку, мотиви, модус переживання і т.д. Саме ригідність як загальносистемна властивість менеджера визначає можливість блокувати або відкривати виходи особистості за межі життєвих обставин, забезпечуючи стійкість і рухливість системи, визначаючи особливості перебудови поведінки.

Аналіз й інтерпретація результатів за кожною шкалою показали, що актуальна ригідність в низьких значеннях не визначена. Середні значення (умовна норма), представлені у 42,1% досліджуваних, для яких характерні відкритість каналів виходу в зовнішнє середовище, розширення можливостей до самореалізації [9], зміна поведінки в контексті ситуацій, відкритість свідомості для певних життєвих обставин, пов'язаних можливостями, що відкриваються в процесі професійного становлення.

Високі і дуже високі показники психічної ригідності виявлені у 57,9% досліджуваних. Майже половина майбутніх менеджерів зазнає труднощів у ситуаціях, що вимагають відмови від стереотипізованої форми поведінки. Для них характерно блокування каналів виходу в зовнішнє середовище, ігнорування можливості творчої реалізації [1; 2], поява поведінкових стереотипів в неприйнятних для цього умовах. Нездатність при об'єктивній необхідності змінити думку, відношення, установку, мотиви, модус переживання, що може призвести до складнощів в міжособистісному спілкуванні й негативно вплинути на впевненість в можливості самостійного здійснення життєвого вибору, ефективність і якість особистісно-професійного становлення.

Цілком логічно припустити, що саме ці менеджери зазнають труднощів в умовах сучасних інноваційних змін суспільства в цілому, так і освіти.

Відповідно до методики, маємо наступні дані за показниками толерантності майбутніх менеджерів (табл. 2.1).

Таблиця 2.1

Узагальнені дані за показниками консерватизму та адаптивних здібностей згідно методики толерантності В.В. Бойка

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| показники | Консерватизм | | Адаптивні здібності | |
| осіб | % | осіб | % |
| толерантний рівень | 6 | 31,6 | 7 | 36,8 |
| середній рівень толерантності | 12 | 63,2 | 10 | 52,6 |
| Інтолерантний | 1 | 5,3 | 2 | 10,5 |

Більшість студентів – майбутніх менеджерів показали середній рівень толерантності, як за показником консерватизму (12 осіб або 63,2% респондентів), так і за показником адаптивних здібностей (10 осіб або 52,6% респондентів), тобто можна визначити що резерви розвитку особистісних толерантних якостей студентів ще недостатньо сформовані, і потребують свого подальшого розвитку.

Рис. 2.2. Зведені дані за показниками консерватизму та адаптивних здібностей згідно методики толерантності В.В. Бойка, %

Негативним є показник інтолерантного рівня за консерватизмом у 1 студента, та адаптивних здібностей у 2 х студентів, що відповідно пов’язано з проявом індивідуальності патернів по комунікації. Це означає, що студенти вимагають від співрозмовників пріоритетної для себе одноманітності, яке відповідає власним сформованим цінностям, поглядам, переконанням, перевагам і смакам, тим самим проявляють категоричність при оцінці людей, дотримуються консервативних поглядів щодо збереження усталених в суспільстві традицій і виступають проти радикальних змін.

Загалом студенти висловлюють достатній ступінь толерантності до дискомфортних фізичним або психічних станів, створюваним оточуючими людьми, демонструють чуйність під час обговорення їх проблем, не піддають співрозмовників осуду, розуміють, що бажання висловитися, бути зрозумілим і отримати підтримку може з'явитися у будь-якої людини.

Рис. 2.3. Результати дослідження за показником брюзжання згідно методикою комунікативної установки В.Бойка

Подальший розгляд особистісних якостей майбутніх менеджерів, виявив такі показники саморозвитку, самопізнання й самовдосконалення (табл. 2.2).

Таблиця 2.2.

Результати дослідження за методикою саморозвитку В.Павлова (саморозвиток, самопізнання, самовдосконалення)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Категорія | Осіб | % |
| А- «можу самовдосконалюватися», але «не хочу себе знати» | 2 | 10,5 |
| Б- «хочу знати себе» і «можу зміниться» | 16 | 84,2 |
| В- «не хочу знати себе» і «не хочу змінюватися» | 0 | 0,0 |
| Г - «хочу знати себе», але «не можу себе змінити» | 1 | 5,3 |

Так, більшість студентів – майбутніх менеджерів виявляють показники «бажання себе дізнатись» і «можу змінитись» (16 осіб або 84,2%). Також присутні респонденти, що можуть удосконалюватись, але існує певна індивідуальна перепона в розумінні себе як «не хочу себе знати» (10,5%). Прагнення до саморозвитку й неможливості себе змінити виявляє 5,3% респондентів. Така ситуація свідчить про прагнення і розуміння важливості подальшого росту і розвитку як професіонала, але в них спостерігається середній показник ригідності, що в свою чергу заважає формуванню особистісних якостей саморозвитку.

Значна частина студентів-майбутніх менеджерів отримала оцінку в категоріальному полі Б, що здійснює найбільш сприятливе поєднання для подальшого особистісного розвитку. У 31,6% студентів виражене стремління глибокого пізнання себе в поєднанні з дійним самоудосконаленням. Разом з тим присутні і студенти, що віднесені до квадрату А, та характеризуються великими можливостями до саморозвитку, за винятком бажання пізнати себе, що буде перешкоджати в професійному їх становленні. Також, студенти що віднесені до квадрату Г потребують додаткових навиків самовдосконалення.

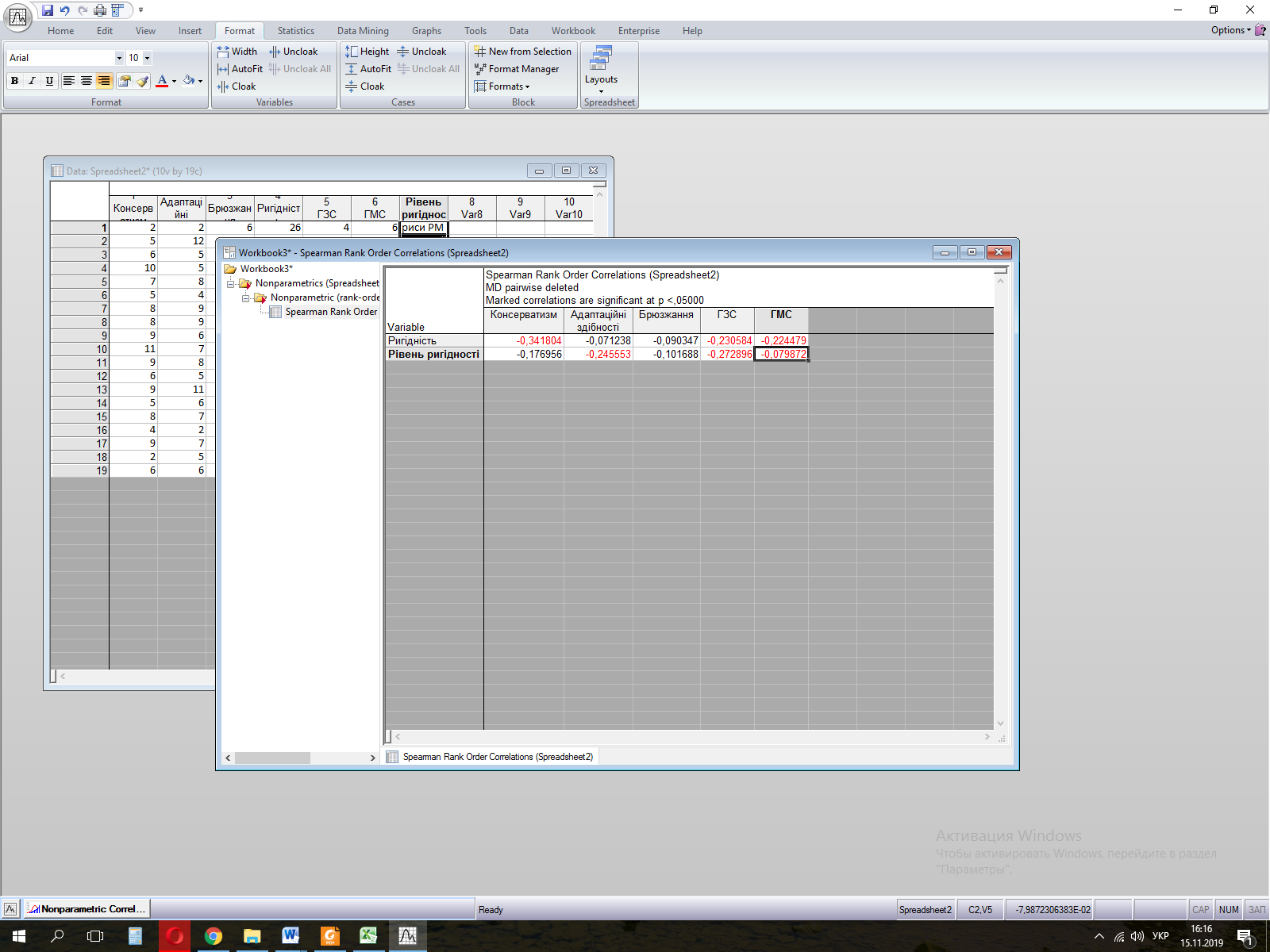
Рис. 2.4. Зведені дані за показниками саморозвитку, самопізнання, самовдосконалення

Отримані результати дозволяють стверджувати, що висунута нами гіпотеза знайшла своє підтвердження, оскільки саме ригідність-флексибільність надає можливості гнучкого розвитку майбутнього менеджера, вміння його пристосовуватись та набувати особистісних професійний костей через саморозвиток, самоудосконалення, формувати адаптаційні здібності в подальшому. Часто прагнення до саморозвитку та само актуалізації сприяють зниженню рівня ригідності, підвищення флексибільності відповідно.

Для перевірки гіпотези про те, що у структурі особистості майбутнього менеджера низький рівень ригідності пов’язаний з адаптивністю майбутнього менеджера та його прагненням до саморозвитку та самоактуалізації, був застосований метод підрахунку рангової кореляції Спірмена. Результати кореляційного аналізу представлені в таблиці 2.3.

Таблиця 2.3

Дослідження кореляційного зв’язку між ригідністю-флексибільністю та іншими професійними якостями майбутніх менеджерів



Існує тісний зворотний кореляційний зв'язок між рівнем ригідності-флексибільності та консерватизмом (r=-0,341, при р <0,05), тобто чим нижчий рівень ригідності тим вищим є показник консерватизму в толерантності. Такий аспект стосується і адаптаційних здібностей (r=-0,245, при р <0,05). Реверсивний зв'язок простежується і між особистісною якістю саморозвитку та самопізнання (r=-0,273 й -0,079 відповідно при р <0,05).

За результатами кореляційного аналізу можна зробити висновок про те, що характеристики професійно важливих якостей взаємопов'язані з параметрами особливостями міжособистісних відносин. В результаті кореляційного аналізу виявлено зв'язки ригідності опосередкованого характеру:

- чим менше ригідизована особистість, тим в більшій мірі для неї характерні адаптаційні можливості й менші показники консерватизму;

- така ж опосередкована залежність існує між ригідністю і саморозвитком – самопізнання і самовдосконалення.

Результати дослідження дозволили зробити наступні висновки. Реалізація різних соціально-професійних ролей (інноватор, стратег-партнер, консультант, виконавець, управлінець, лідер, захисник, експерт і т.д.), здійснення різних видів діяльності вимагають від менеджера особливих особистісних якостей і здібностей, серед яких значне місце займає континуум психічної ригідності-флексибільності.

У майбутніх менеджерів недостатньо високий рівень свідомого прийняття нового при об'єктивній необхідності. Такий аспект, на наш погляд, є однією з причин збільшення рівня психічної ригідності в старшому віці, а також і можливих професійних деформацій. Отримані результати можуть свідчити про формування професійних шаблонів, стереотипів і специфічних матриць реагування на часто повторювані професійні ситуації.

## 2.2. Психолого-педагогічні засоби розвитку флексибільності як важливої особистісно-професійної властивості майбутнього менеджера

Відповідно до отриманих даних, важливим є підвищення рівня флексибільності студентів – майбутніх менеджерів. В даному напрямі важливим психолого-педагогічним засобом є групова форма роботи, як найбільш ефективний для зміни сформованих стереотипів поведінки і мислення [1,7, 8].

У загальному плані завдання інтелектуального усвідомлення повинні зводитися до усвідомлення зв'язків «особистість - ситуація» - успішний вихід з проблемної ситуації, в тому числі усвідомлення:

1) ситуацій у навчальній групі і за її межами, що викликають напругу, страхи та інші негативні емоції;

2) особливостей своєї поведінки і емоційного реагування на ситуації, що вимагають зміни стереотипних рішень, усунення консерватизму поглядів, розширення адаптаційних здібностей;

3) ступінь адекватності і конструктивності власних мотивів і установок; власної ролі, своєї участі у виникненні тривоги, страху, невпевненості в собі;

4) характеристик середовища, що сприяє або перешкоджає реалізації флексибільному мисленню і поведінці.

Конкретизуючи завдання групової взаємодії в емоційній сфері, ми відзначаємо такі:

1) отримання емоційної підтримки з боку групи, що призводить до виникнення відчуття власної цінності, ослаблення скутості, зростання відкритості, активності і спонтанності;

2) розуміння і вільне вираження емоційних реакцій;

3) модифікація способу емоційного реагування, сприйняття себе і свого ставлення до інших людей, що сприяє реалізації навичок флексибільної поведінки і мислення.

В цілому рішення поставлених завдань сприятиме отриманню емоційної підтримки та формування сприятливого ставлення до себе, оцінці адекватності власних емоцій, а також отримання нового емоційного досвіду.

У поведінковій сфері завданнями групової взаємодії можуть бути:

1) аналіз власних неадекватних поведінкових стереотипів;

2) придбання навичок флексибільної поведінки;

3) розвиток і закріплення форм поведінки, пов'язаних з високою саморегуляцією і самоконтролем, впевненістю в собі і своїх силах, відповідальністю і самостійністю.

В процесі розробки й реалізації програми потрібно враховувати ідею про те, що для розвитку особистісних ресурсів адаптації в рамках групової взаємодії необхідне врахування індивідуальних чинників [16].

У зв'язку з цим в процесі реалізації програми профілактики дезадаптації за допомогою розвитку психічної флексибільності доцільно застосовувати індивідуалізований підхід в залежності від:

а) особливостей системи відносин;

б) розуміння аспекту ригідності-флексибільності в управлінській системі менеджменту за структурою особистості як формально-динамічної і змістовної характеристик;

в) рівня розвитку психічної флексибільності на рівні засобів або на рівні цілей.

Необхідно використовувати наступні психологічні методи: групова дискусія, психодрама, психогімнастика, проективний малюнок.

Найбільш простою в груповій дискусії є рольова гра, в якій студенти отримують необхідні репліки і намагаються об'єднати їх в контекст рольового спілкування. Рольова гра вчить бути толерантним, хорошим співрозмовником.

**Вправа «Що? Звідки? Як?»**

**Мета:** легка «інтелектуальна розминка», активізує швидкість мислення учасників, стимулююча їх до висування незвичайних ідей і асоціацій.

*Опис вправи.* Учасникам, що сидять в колі, демонструється будь-який незвичайний предмет, призначення якого не цілком зрозуміло (можна використовувати навіть не сам предмет, а його фото). Кожен з учасників по порядку повинен швидко відповісти на три питання:

1) Що це?

2) Звідки це взялося?

3) Як це можна використовувати?

При цьому повторюватися не дозволяється, кожен учасник повинен вигадувати нові відповіді на кожне з цих питань.

Обговорення. Які відповіді на питання запам'яталися учасникам, видаються найбільш цікавими та оригінальними?

**Вправа «Портрет моєї роботи».**

Мета: отримати уявлення, як люди уявляють свою роботу в перспективі.

*Опис вправи.* Учасники діляться на групи з трьох-чотирьох осіб і кожного просять образно описати, як він бачить свою роботу менеджера. Вони можуть використовувати для опису метафори, аналогії, образи з телевізійних шоу, фільмів, спортивні порівняння і т. д.

Обговорення: Як ви дійсно бачите свою роботу? Як ваша робота вписується в загальну картину? Ваше уявлення недавно змінилося? Як і чому? Як ваші колеги бачать вашу роботу?

**Вправа «Не можна втрачати ні секунди».**

Мета: змусити студентів задуматися про численні і різноманітні способи втратити час в сучасному офісі, а також про те, як можна цього уникнути.

Ефективність процесу адаптації в організації обумовлена великою кількістю чинників від індивідуально-психологічних особливостей самої людини до специфіки виробничого процесу. «Брак часу» для успішного завершення роботи - те, на що посилається більшість новоприбулих (і вже давно працюючих) співробітників.

Роздатковий матеріал. Плакат, копії переліку «Способів втрати часу», ручки або олівці.

*Опис вправи.* Попросіть групу замислитися над тим, що таке час і чому деякі дні «пролітають» зовсім непомітно, хоча, як виявляється, зроблено зовсім небагато справ. Звичайно, ніхто з нас не захищений від людей або речей, які заважають нашій роботі. Попросіть кожного написати десять найголовніших, на їхню думку, причин втрати часу. Через кілька хвилин утворіть групи з трьох осіб і проаналізуйте ці списки, щоб побачити, які пункти в них мають відношення до більшості з нас. Потім продемонструйте плакат «Способи втрати часу» і організуйте обговорення того, як цього можна уникнути.

Обговорення: Як колективні висловлювання членів вашої групи співвідносяться з їх власним переліком? Які три найбільш «жахливі» причини втрати часу у вас? Які основні способи зберегти час?

Відзначте деякі конкретні речення щодо основних пунктів.

*Список основних причин втрати часу:*

Кризи. Телефонні розмови.

Брак власної дисципліни. Особиста неорганізованість.

Невміння сказати «ні». Відкладання справ з дня на день.

Погане планування. Спроби зробити занадто багато справ одночасно.

**Вправа «Що мене формує».**

Мета: у центрі уваги даного вправи - позитивний життєвий досвід учасників, що сприяє їх особистісному розвитку.

*Опис вправи.* В ході цієї вправи ви зможете зосередитися на позитивних подіях вашого життя. У житті будь-якої людини завжди бувають ситуації, які надають на нього глибоке враження. Деякі вважають, що на формування нашої особистості істотно впливає негативний життєвий досвід. З рівною підставою можна стверджувати, що на нас робить значний вплив і позитивний досвід. У будь-якому випадку я хочу, щоб зараз ви пройшлися по своїм дитячим спогадам з моменту народження і до цього дня і подумали над тим, які саме позитивні події в особливій мірі вплинули на формування вас як особистості. Які події сприяли тому, що сьогодні ви такий, як ви є, з характерними саме для вас манерами, способом думки, самовідчуттям і способом дії?

Візьміть аркуш паперу і запишіть всі позитивні події, які ви зможете згадати, а ще напишіть, яким чином кожне з них могло вплинути на вас. Наприклад: «Одного разу мені захотілося зробити пристрій для пускання мильних бульбашок, і для цієї мети я скористався інструментом мого батька. Я міг використовувати всі, що хотів. Пристрій працював, і я показав його на дитячому святі. Мої друзі захоплювалися тим, що я сам це зробив. Так я знайшов, нарешті, авторитет, якого мені дуже не вистачало». Пізніше ви можете обговорити свої записи з іншими. На це завдання у вас є 30 хвилин.

А тепер подумайте, з якими шістьма людьми ви хотіли б працювати в одній групі... Встаньте поруч з тими, хто вам цікавий.

Я хочу, щоб ви працювали в ваших підгрупах наступним чином: кожен по черзі протягом 5 хвилин розповідає іншим про те, які саме події вплинули на формування його як особистості. При цьому ніхто не повинен робити зауваження або задавати питання. Всі повинні тільки уважно слухати. Питання вам можуть задавати тільки в тому випадку, якщо ви не використали весь виділений для вашої доповіді час, і відповідати ви на них можете тільки в межах відведених вам п'яти хвилин.

Починайте з подій раннього дитинства і закінчуйте подіями останніх років. Коли все закінчать свої розповіді, ви зможете обговорити один з одним почуте. У вас є 45 хвилин.

Підбиття підсумків: - Чи сподобалася мені вправа? Наскільки легко мені вдалося зосередитися на позитивних подіях життя? Які події зазвичай переважають в моїй пам'яті: позитивні чи негативні? Дізнався я що-небудь нове? Чи відчуваю я часом подяку за те, що моє життя до цих нір йшла саме так, а не інакше? Кому адресована ця подяка? Як я зараз себе відчуваю?- Що ще я хотів би додати?

Коментар. Дуже важливо, щоб усім учасникам діставалося рівну кількість часу для розповіді. Один з найважливіших аспектів цієї вправи полягає в тому, що воно дозволяє учасникам самостійно представити себе і тим самим зосередити на собі загальну увагу.

**Вправа «Крок до мети».**

Мета: конкретизація дій, які можна і потрібно зробити для досягнення поставлених завдань та цілей.

*Опис вправи.* Учасників просять намалювати горизонтальний відрізок, відзначити на ньому 11 точок на рівній відстані один від одного і позначити їх цифрами від 0 до 10. Відрізок символізує шлях до досягнення мети. Крайня ліва точка (0) позначає ситуацію, коли мета не досягнута абсолютно, крайня права (10) - ситуація, коли мета досягнута повністю і найкращим чином. Учасників просять написати поруч з кожною з цих двох точок кілька слів, які б описували відповідно найгірший і найкращий стан справ.

Після цього учасників просять оцінити за допомогою отриманої шкали власне стан справ, то, наскільки вони близькі до мети. Учасники відзначають відповідну цифру і записують поряд з нею кілька слів, що описують поточний стан справ. А потім їх просять намалювати стрілку від тієї точки, яка характеризує їх теперішнє становище, до наступної. «Ось найближчий крок на шляху до вашої мети. Навіть якщо мета поки досяжна в повному обсязі, хоча б цей-то крок зробити можна і потрібно. Подумайте і запишіть; що конкретно ви можете зробити, щоб вона здійснилась. І коли саме ви це зробите».

Обговорення. Кожен з учасників озвучує, що конкретно і коли він в результаті виконання цієї вправи вирішив зробити (варто нагадати, що, як свідчать психологічні дослідження, якщо про намір заявлено публічно, то різко зростають шанси на те, що воно буде реалізовано). Після цього обговорюється, для чого і як подібні техніки можуть застосовуватися при вирішенні життєвих і професійних проблем.

**Вправа «Навчання протягом усього життя».**

Мета: вправа допоможе сконцентруватися учасникам на поведінці і установках, які є умовами їх особистої і професійної ефективності.

*Опис вправи.* Готовність освоювати значущі для себе види діяльності є важливою передумовою до того, щоб насолоджуватися життям, як в робочий, так і у вільний час. Безліч людей трудяться на роботі, яка для них нічого не значить, займаються справами, які їм набридли. О шостій годині вечора вони полегшено зітхають, залишаючи своє робоче місце. Багато з них ще в молодості змирилися з тим, що не варто прагнути до змін. Протягом всього свого життя вони займаються самокатуванням. Вони потрапили в тунель, з якого їх ніхто просто так не виведе. Вони не навчилися нести відповідальність за самих себе, використовувати свою енергію, ризикувати, узгоджувати свою роботу з власними почуттями. Вони шкодують про втрачені можливості і шукають винних серед інших, не питаючи себе, як можна самостійно змінити цю ситуацію. Чим пізніше людина зрозуміє, наскільки важливо вчитися весь час, тим складніше їй буде почати це робити.

Одні люди готові на довічне навчання, а інші - на довічну некомпетентність. На що ви самі готові зважитися? Я підготувала для вас Робочий листок «Навчання протягом усього життя», у вас є 20 хвилин на те, щоб його заповнити.

А тепер зберіться в групи по чотири людини. Поділіться своїми думками. Розкажіть один одному про те, що ви зараз відчуваєте - апатію, покірність, або ви сповнені енергії? Чи згодні ви з тим, що подібні теми важливі тільки для дорослих? Чого ви хочете досягти в майбутньому? На обговорення вам дається 10 хвилин.

Надалі виберіть три пункти, які, на вашу думку, важливі для всіх членів групи. Поставте своїй групі «діагноз» і призначте їй правильне «лікування». Випишіть обрані затвердження на плакат і проілюструйте їх, щоб ми потім все разом змогли розглянути результати нашої роботи.

Покажіть свої плакати і розкажіть, чим ви керувалися у своєму виборі.

Підбиття підсумків: Які принципи навчання протягом усього життя практикують мої батьки? Чи є у мене приклади людей, які дотримуються цих принципів? Що найбільше перешкоджає моєму навчанню протягом усього життя? Що спонукає мене до цього? Як поєднуються один з одним різні «діагнози» в загальній групі? Як я зараз себе відчуваю? Що я ще хочу сказати?

Коментар. Після завершення роботи в малих групах зробіть невелику паузу. Трохи пізніше дайте учасникам можливість розповісти, який досвід вони набули в зв'язку з тим пунктом зі списку, який вони визначили як найбільш цінний для себе.

**Вправа «(Не) творча людина».**

Мета: усвідомлення учасниками існуючих в їх свідомості стереотипів про те, які люди є творчими, а які ні, і в чому це проявляється зовні.

*Опис вправи.* Учасники беруть по аркушу паперу, і отримують таку інструкцію: «Покладіть, будь ласка, ваш лист горизонтально і розділіть його вертикальної рисою навпіл. А тепер на лівій половині аркуша намалюйте творчу людини, а на правій - нетворчу: так, як ви їх собі уявляєте. Художні якості малюнка значення не мають, головне - виразити за його допомогою, чим, на ваш погляд, розрізняються творчі і нетворчі люди». На малювання дається 6-8 хв, потім малюнки розкладаються один під іншим (таким чином, щоб вийшов ряд, зображень творчої людини, а паралельно - ряд зображень нетворчої) і учасники по черзі коментують, які саме якості цих персонажів відображені на їхніх малюнках. Ведучий фіксує названі якості і потім, резюмуючи, ще раз промовляє ті з них, які згадувалися найчастіше.

Обговорення. Що нового дізнався кожен з учасників по ходу виконання цієї вправи? Як, на їхню думку, можна іншими словами, без використання частки «не», висловити сенс фрази «нетворчих людей»?

**Вправа «Проміжне кільце».**

Мета: вправа навчає шукати сполучні ланки між зовні несхожими ситуаціями, виходити за рамки безпосередньо представленої ситуації, генерувати ідеї щодо можливих шляхів перетворення однієї ситуації в іншу.

Опис вправи. Учасникам зачитуються два не логічно пов'язаних між собою речення, у кожному з яких описується будь-яка ситуація. Наприклад, можна запропонувати такі варіанти.

- На ліхтарний стовп сів шпак. Студент не зміг скласти іспит з психології.

- У магазин привезли неякісну ковбасу. Бабуся взяла газету і з нею в руці пішла кудись.

- Хуліган розбив вікно. Менеджера з продажу підвищили в посаді до директора магазину.

Завдання учасників - придумати «проміжне кільце»: те, що могло статися між цими ситуаціями, так що перша з них стала причиною другої. Вправа може виконуватися в мікрогрупах по 2-3 людини або індивідуально.

Обговорення. Що при виконанні завдання виявилося найбільш складним, а що, навпаки, спрощувало роботу? Які варіанти «сполучних кілець» з числа висловлених учасниками найбільш яскраво запам'яталися? Яким життєвим ситуаціям можна уподібнити цю вправу?

Вправа «Логотип». Мета: демонстрація специфіки роботи на різних етапах творчого процесу, відпрацювання навичок командної взаємодії на кожному з цих етапів.

*Опис вправи.* Учасникам, об'єднаним в команди по 4-5 чоловік, пропонують придумати і зобразити логотип будь-якого суспільного руху, наприклад, спрямованого: на захист навколишнього середовища; на розвиток демократичного суспільства в Україні; на підвищення матеріального добробуту громадян України. Час роботи 15-20 хв. Учасникам пропонується слідувати етапам творчого процесу: перші 5-7 хв витратити на висування ідей і їх фіксацію (у вигляді словесних описів або ескізів) без критичної оцінки, потім приділити час оцінці висунутих ідей і вибору найбільш цікавих з них, а потім - деталізувати обрану ідеї і її втілення в вигляді у повний розмір (на аркуші формату A3). Після цього кожна з команд презентує свій логотип.

Обговорення. Чи вдалося в ході роботи витримати таку послідовність етапів творчого процесу? Якщо так, то як це сприяло її ефективності? Які умови найважливіше для продуктивної творчості на кожному з етапів? Якщо ж ні, то що перешкоджало? Чи будь-яку командну творчість доцільно підпорядковувати правилами, або іноді корисніше пустити цей процес «на самоплив»?

**Психодрама** як метод дозволяє учасникам програти свої власні ситуації, які були в минулому або є в цьому і є для них проблемними. Психодрама втілює в собі і вербальну, і невербальну комунікації. Під час психодрами менеджер може грати самого себе і сам вибрати в співрозмовники менеджера, схожого на людину, з ким у нього виникають складності. Можна запропонувати менеджеру грати протилежну сторону, а його самого буде зображувати менеджер з групи.

Менеджер, який запропонував ситуацію, описує її для групи, пояснює іншому менеджеру, в чому полягає його роль і як вести себе у відповідності з цією роллю. Менеджер «з проблемою» сам організовує простір, сам розставляє меблі (стіл, стільці). Тренер допомагає створити «сцену», відсунути «глядачів» подалі від неї. «Глядачам» дається така ж інструкція, як і під час рольових ігор, яка зводиться до того, щоб не заважати тим, хто на сцені.

Завдання тренера - надихати тих, хто вагається, хто сумнівається в доцільності програвання якійсь ситуації менеджерів. Інакше кажучи, потрібно допомогти подолати опір менеджера, налаштуватися на роль і почати грати. Під час психодрами можна вести відеозапис, якщо менеджер «з проблемою» не заперечує. Правило конфіденційності поширюється і на відеоматеріали. Після завершення психодрами потрібно організувати і провести обговорення. Важливо звертати увагу групи і на слова, і на невербальні прояви. Під час обговорення тренер скоріше виконує роль фасилітатора, можливо, інтерпретатора і групового аналітика.

Дотримання в процесі занять принципів активності, партнерства, об'єктивації поведінки і дослідницької спрямованості сприятиме оволодінню навичками адекватного визначення мети, саморегуляції, розуміння і усвідомлення власної цінності і унікальності іншої людини. На наш погляд, це дозволить, підвищивши ефективність міжособистісної взаємодії, стимулювати тренування навичок управління факторами, що оптимізують процес виходу з суб'єктивно складних ситуацій, які є базовими в розвитку ригідності-флаксибільності за професійного становлення майбутнього менеджера.

## 

## Висновки до ІІ розділу

Більшість студентів – майбутніх менеджерів показали середній рівень толерантності, як за показником консерватизму (12 осіб або 63,2% респондентів), так і за показником адаптивних здібностей (10 осіб або 52,6% респондентів), тобто можна визначити що резерви розвитку особистісних толерантних якостей студентів ще недостатньо сформовані, і потребують свого подальшого розвитку. Негативним є показник інтолерантного рівня за консерватизмом у 1 студента, та адаптивних здібностей у 2 х студентів, що відповідно пов’язано з проявом індивідуальності патернів по комунікації. Це означає, що студенти вимагають від співрозмовників пріоритетної для себе одноманітності, яке відповідає власним сформованим цінностям, поглядам, переконанням, перевагам і смакам, тим самим проявляють категоричність при оцінці людей, дотримуються консервативних поглядів щодо збереження усталених в суспільстві традицій і виступають проти радикальних змін.

Показник мобільності (флексибільності) в нашій вибірці не отримав жоден студент, що визначає їх загальну непристосовність до ситуацій, в тому числі в структурі управлінських професійних дій. Показник за рисами ригідності і мобільності характеризує середній рівень пристосовності ригідності-флексибільності, й відображено у відповідях 8 студентів – майбутніх менеджерів (42,1% респондентів). І відповідно ригідний показник виявлено у 11 студентів (57,9% респондентів), що характеризує їх зі сторони більш фіксованої поведінки, нав’язаними стереотипами, упертістю.

Високі і дуже високі показники психічної ригідності виявлені у 57,9% досліджуваних. Майже половина майбутніх менеджерів зазнає труднощів у ситуаціях, що вимагають відмови від стереотипізованої форми поведінки. Для них характерно блокування каналів виходу в зовнішнє середовище, ігнорування можливості творчої реалізації, поява поведінкових стереотипів в неприйнятних для цього умовах. Нездатність при об'єктивній необхідності змінити думку, відношення, установку, мотиви, модус переживання, що може призвести до складнощів в міжособистісному спілкуванні й негативно вплинути на впевненість в можливості самостійного здійснення життєвого вибору, ефективність і якість особистісно-професійного становлення.

Більшість студентів – майбутніх менеджерів виявляють показники «бажання себе дізнатись» і «можу змінитись» (16 осіб або 84,2%). Також присутні респонденти, що можуть удосконалюватись, але існує певна індивідуальна перепона в розумінні себе як «не хочу себе знати» (10,5%).

Прагнення до саморозвитку й неможливості себе змінити виявляє 5,3% респондентів. Така ситуація свідчить про прагнення і розуміння важливості подальшого росту і розвитку як професіонала, але в них спостерігається середній показник ригідності, що в свою чергу заважає формуванню особистісних якостей саморозвитку.

Відповідно до отриманих даних, важливим є підвищення рівня флексибільності студентів – майбутніх менеджерів. В даному напрямі важливим психолого-педагогічним засобом може стати групова форма роботи, що є найбільш ефективним для зміни сформованих стереотипів поведінки і мислення.

# Висновки

Проведене на теоретичному та емпіричному рівнях наукове дослідження психічної ригідності-флексибільності в структурі особистості майбутнього менеджера дозволило зробити нам наступні висновки:

Професіоналізм менеджера пов'язаний з креативним й творчим мисленням. Воно відрізняється гнучкістю, рухливістю, лабільністю, прагненням побачити за готовими формулами проблеми, розумінням того, що одна і та ж ситуація може бути вирішена по-різному, з використанням для вирішення навіть старих (одного разу вирішених завдань), нових способів і підходів. Однак таким мисленням може володіти тільки такий менеджер, у якого досить виражена флексибільність. І, навпаки, при високій вираженості ригідності, мислення менеджера буде відрізнятися несприйнятністю до нової інформації, жорсткістю установок, прихильністю до одного разу виконаним рішенням, стереотипам. В цьому випадку менеджер не зможе домогтися значних результатів у професійній діяльності [9].

Флексибільність є здатністю або властивістю, що поширюється на всі підструктури особистості і в зв'язку з цим відрізняється інтегративністю і системністю. Саме флексибільність як системне інтегральне утворення життєздатної особистості забезпечує їй необхідну базу для оцінювання себе і ситуації, для повноцінної перебудови себе на основі осмислення існуючої реальності, дозволяє збільшувати достовірність прогнозів, підтримує розвиток.

Аналіз категорії «флексибільність-ригідність» дозволяє виділити цю властивість як значиму для адаптації особистості, зокрема менеджера. Вона забезпечує адекватну варіативність осмислення особистістю реальності, мінливість поведінки відповідно до нових вимог середовища. Відповідно, сфера вузівської підготовки майбутніх менеджерів повинна виділити флексибільність в якості однієї з важливих складових.

Проведене нами емпіричне дослідження дозволило констатувати низький рівень розвитку флексибільності у майбутніх менеджерів. Показник мобільності (флексибільності) в нашій вибірці не отримав жоден студент, що визначає їх загальну непристосовність до ситуацій, в тому числі в структурі управлінських професійних дій. Показник за рисами ригідності і мобільності характеризує середній рівень пристосовності ригідності-флексибільності, й відображено у відповідях 8 студентів – майбутніх менеджерів (42,1% респондентів). І відповідно ригідний показник виявлено у 11 студентів (57,9% респондентів), які відповідно схильні до більш фіксованої поведінки, нав’язаними стереотипами, упертістю.

Високі і дуже високі показники психічної ригідності виявлені у 57,9% досліджуваних. Майже половина майбутніх менеджерів зазнає труднощів у ситуаціях, що вимагають відмови від стереотипізованої форми поведінки. Для них характерно блокування каналів виходу в зовнішнє середовище, ігнорування можливості творчої реалізації, поява поведінкових стереотипів в неприйнятних для цього умовах. Нездатність при об'єктивній необхідності змінити думку, відношення, установку, мотиви, модус переживання, що може призвести до складнощів в міжособистісному спілкуванні й негативно вплинути на впевненість в можливості самостійного здійснення життєвого вибору, ефективність і якість особистісно-професійного становлення.

Більшість студентів – майбутніх менеджерів показали середній рівень толерантності, як за показником консерватизму (12 осіб або 63,2% респондентів), так і за показником адаптивних здібностей (10 осіб або 52,6% респондентів), тобто можна визначити що резерви розвитку особистісних толерантних якостей студентів ще недостатньо сформовані, і потребують свого подальшого розвитку.

Прагнення до саморозвитку й неможливості себе змінити виявляє 5,3% респондентів. Така ситуація свідчить про прагнення і розуміння важливості подальшого росту і розвитку як професіонала, але в них спостерігається середній показник ригідності, що в свою чергу заважає формуванню особистісних якостей саморозвитку.

В результаті кореляційного аналізу виявлено зворотні зв'язки ригідності з релевантними якостями: чим менше ригідизована особистість, тим в більшій мірі для неї характерні адаптаційні можливості й менші показники консерватизму; така ж зворотна залежність існує між ригідністю і саморозвитком, самопізнанням і самовдосконаленням.

Відповідно до отриманих даних, важливим є підвищення рівня флексибільності студентів – майбутніх менеджерів. Флексибільність можливо формувати і посилювати за допомогою спеціально організованого освітнього середовища. В даному напрямі важливим психолого-педагогічним засобом може стати групова форма роботи з використанням таких методів як ям групова дискусія, психодрама, психогімнастика, проективний малюнок. Таким чином, особливості ригідності-флексибільності в структурі особистості менеджера можуть виступати прогностичним критерієм їх професіоналізму і базисом практик, що спрямовані на зниження ригідних форм поведінки в умовах професійної освіти.

# Список використаної літератури

1. Алимова М.А. Проявление личностной ригидности в динамике становления профессиональных установок: автореф. дисс. на соискание учен. степени канд. психол. наук: спец. 19.00.01 «Общая психология, психология личности, история психологии». Барнаул, 2002. 24 с.
2. Бауман З. Индивидуализированное общество. М., 2005.
3. Белоус В.В. Проблема типа темперамента в современной дифференциальной психологии / В.В. Белоус // Психологический журнал. – 2008. – Т. 2. – № 1. – С. 45-55.
4. Блинова В.Л., Блинова Ю.Л. Психологические основы самопознания и саморазвития: учебно-методическое пособие. - Казань: ТГГПУ, 2009. - 222с.
5. Бокова О. Особенности субъективного контроля у людей юношеского возраста с различной выраженностью личностной ригидности : автореф. дисс. ... канд. исихол. наук : 19.00.01 «Общая психология, психология личности, история психологии» / О. Бокова ; Барнаул, гос. пед. ун-т. - Барнаул, 2002. - 21 с.
6. Бокова О. Теоретические основы изучения личностной ригидности как показателя открытости психологической системы / О. Бокова // Мир науки, культуры, образования. - 2005. - № 4 (47). - С. 40-43.
7. Варлакова Я.В. Психическая ригидность в патогенезе и психотерапии ишемической болезни сердца: автореф. дисс. на соискание учен. степени канд. психол. наук: спец. 19.00.04 «Медицинская психология» / Я.В. Варлакова. – Томск, 2007. – 23 с.
8. Веракса, Н. Е. Диалектическое мышление и творчество / Н. Е. Веракса // Вопросы психологии. 1990. - № 4. - С. 5-14.
9. Даниленко О.И. Душевное здоровье как динамическая характеристика индивидуальности // Культурно-историческая психология. 2011. № 2. С.20-23.
10. Діденко М. С. Розвиток професійно значущих якостей майбутніх менеджерів організацій засобами психологічного тренінгу / М. С. Діденко // Психологічний часопис. - 2018. - № 6. - С. 24-37.
11. Дерманова И.Б. Отношение к себе в связи с характеристиками личностной зрелости // Психологическая наука и образование. 2012. № 4. С.85-86.
12. Ермакова, Е. С. Изучение психологических механизмов гибкости мышления / Е. С. Ермакова // Вопросы психологии. - 1996. -№ 1.-С. 124-130.
13. Залевский В. Г. Психическая ригидность-флексибильность как акмеологический инвариант профессионализма / В.Г. Залевский, Н.В. Козлова // Сибирский психол. журн. – 2007. – № 22. – С. 75-80.
14. Залевский В. Г., Козлова Н.В. Психическая ригидность-флексибильность как акмеологический инвариант профессионализма. Сибирский психол. журн. 2007. № 22. С. 75-80.
15. Залевский Г. Психическая ригидность - флексибильность в структуре личности людей с субъект – субъектной профессиональной ориентацией : авто-реф. дисс. ... канд. исихол. наук : 19.00.01 «Общая психология, психология личности, история психологии» / Г. Залевский ; Ин-т образования Сибири, Дал. Востока и Севера Рос. акад. образования. - Барнаул, 1999.-25 с.
16. Залевский Г. Филогенетические основы фиксированных форм поведения / Г. Залевский // Сибирский психологический журнал.- 1999.-Вып. 11.-С. 55-58.
17. Залевский Г.В. Фиксированные формы поведения индивидуальных и групповых систем (в культуре, образовании, науке, норме и патологии). – М. - Томск: Томский государственный университет, 2004. - 460 с.
18. Залевский Г.В., Козлова Н.В. Психическая ригидность-флексибильность как акмеологический инвариант профессионализма // Сибирский психологический журнал. 2005. № 22. С.18-19.
19. Ильин В.А., Кондратьев М.Ю. Групповое давление и групповое влияние: конформизм, нонконформизм, личностное самоопределение // Социальная психология и общество. 2012. № 1.
20. Клочко Ю.В. Ригидность в структуре готовности человека к изменению образа жизни: автореф. дисс. на соискание учен. степени канд. психол. наук: спец. 19.00.01 «Общая психология, психология личности, история психологии» / Ю.В. Клочко. – Барнаул, 2002. – 23 с.
21. Королева Ю.А. Социально-психологическая компетентность личности как детерминанта субъективного качества жизни // Вестник ОГПУ. 2013. № 3.
22. Королева Ю.А. Флексибильность как ресурс жизнеспособности современной личности. Социальная психология и общество. 2014. Том 5. № 1. С. 5–15.
23. Краснорядцева О.М. Изучение профессиональных установок в их влиянии на педагогическое мышление. Сибирский психологический журнал. 1997. Вып. 4. С. 25-29.
24. Кучеренко Н.Б., Кучеренко С.Н., Бобрус О.Н. Категориальная установка личности и психологические факторы ее формирования // Психологический журнал. - 2001. - Том 22. - № 4. – С. 12-20.
25. Лазурский А.Ф. Очерк науки о характерах. М., 1995.
26. Левитов Н.Д. Психические состояния персеверации и ригидности //Вопросы психологии. - 1971. - №5. - С. 133 - 141.
27. Леонтьев Д.А., Сапронов Д.В. Личностный динамизм и его диагностика. Психологическая диагностика. 2007. № 1.
28. Ломов Б.Ф. Системность в психологии: избр. психол. труды / Б.Ф. Ломов. – 3-е изд. – М.: МПСИ; Воронеж: МОДЭК, 2011. – 424 с.
29. Лукьянов О. Проблема идентичности и психическая ригидность в психологической и образовательной практике : автореф. дисс. ... канд. исихол. наук : спец. 19.00.07 «Педагогическая психология» / О. Лукьянов ; Ин-т образования Сибири, Дал. Востока и Севера РАО.-Томск, 1999.-28 с.
30. Мельничук О. Б. Особистісна ригідність в контексті проблем становлення професійного інтелекту майбутніх фахівців соціальної сфери / О. Б. Мельничук // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія : Психологічні науки. - 2016. - Вип. 2(2). - С. 143-147.
31. Мельничук О. Психологічні особливості мислення та професійний інтелект майбутніх фахівців соціальної сфери / О. Мельничук // Теоретичні та прикладні проблеми психології : збірник наукових праць Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. - № 3(38). - І. 3. - Сєвєродонецьк. 2015.-С 227-235.
32. Мерсиянова А.П. Оптимальная лабильность как характеристика образовательной среды вуза // Вестник КАСУ. Выпуск 1: Образовательные технологии. – Усть-Каменогорск, 2005. – С. 136-141.
33. Мерсиянова А.П. Флексибильность личности – новое «старое» понятие в психологии и цель современного образования. Вестник КАСУ №1 – 2006.
34. Методика измерения ригидности / Практическая психодиагностика. Методики и гесты / под ред. Д. Райбродского. - Самара : БАХРАХ-М. 2002. - С. 145-149.
35. Митина Л. М. Психология личностно-профессионального развития субъектов образования. – М. ; СПб. : Нестор-История, 2014. – 376 с.
36. Надирашвили Ш.А. Установка и деятельность. – Тбилиси: «Мецниереба», 1987. - 362 с.
37. Нестерова А.А. Мотивация к работе в структуре жизнеспособности личности безработной молодежи // Вестник ТвГУ. Серия «Педагогика и психология». 2011. № 3.
38. Ніколаєва І.В. Диференційний підхід до вивчення ригідності//електроний ресурс: http://vestnik-psy.onu.edu.ua/index.php/psyonu/article/viewFile/238/222
39. Осипова Т.Ю., Костина Т.М. – О взаимосвязях коммуникативной компетентности и коммуникативной флексибильности с коммуникативной креативностью // Психолог. – 2017. – № 2. – С. 90 - 125.
40. Практикум по общей, экспериментальной и прикладной психологии / Под. ред. А.Ф. Крылова, С.А. Маничева. – СПб: Питер, 2008. – 560 с.
41. Психология развивающейся личности / Под ред. А.В. Петровского. – М.: Педагогика, 2002. – 240 с.
42. Психология. Словарь / под общ. ред. А. Петровского, М. Ярошевского. - 2-е изд., иснр. и дон. - М. : Политиздат, 1990. - 344 с.
43. Русалов В.М. Биологические основы индивидуально-психологических различий. М., 1979.
44. Рыльская Е.А. Психологическая структура жизнеспособности человека: синергетический контекст // Известия РГПУ им. А.И. Герцена. 2011. №142.
45. Соціокультурні та психологічні вектори становлення особистості: колективна монографія [О.Є. Блинова, С.І. Бабатіна, Т.М. Дудка, А.М. Одінцова та ін.]; відпов. ред. Блинова О.Є. Херсон: Вид-во ФОП Вишемирський В. С., 2018. 428 с.
46. Федорова Е.П. Жизненное самоопределение людей с выраженными различиями в показателях континуума «ригидность – флексибильность»: автореф. дисс. на соискание учен. степени канд. психол. наук: спец. 19.00.01 «Общая психология, психология личности, история психологии» / Е.П. Федорова.– Чита, 2002. – 22 с.
47. Федорова Е.П. Изучение проявления психической ригидности в процессе жизненного самоопределения // Сибирский психологический журнал. – 2004. - № 20. – С. 60-62.
48. Холл К.С., Линдсей Г. Теории личности. М., 1999. 19. Шаповал И.А. Мифология и идеология созависимости в российской постсовре) менности // Интеллигенция и идеалы российского общества: материалы XI между) нар. теор.)метод. конф. 31 марта 2010 г. М., 2010.
49. Холодная М.А. Психология интеллекта. – СПб.: Питер, 2002. – 272 с.
50. Хьелл Л., Зиглер. Д. Теории личности. – СПб.: Питер, 2002. – 608 с.
51. Шаріпова Д.С. Проблема психічної ригідності у наукових дослідженнях. Вісник Національного університету оборони України НУОУ, 2014. С. 374-378.
52. Шаповал И.А. Мифология и идеология созависимости // Интеллигенция и идеалы российского общества: материалы XI между) нар. теор.)метод. конф. 31 марта 2010 г. М., 2010.
53. Brianas I. High-Tech. Executive Stills Whet New Research Shows // I. Eur Ind. Train. 1987. Vol. 11.
54. Chown Sh. The effect of flexibility-rigidity and age on adaptability in job performance / Sh. Chown // Industrial Gerontology. – 1972. – №. 13. – P. 105-121.
55. Garfield C.A. The Right Stuff // Manage World. 1984. Vol. 13, № 6, 18, 20, 26.
56. Lee K. Total archery. Inside the archer / Lee K., T. Benner. – Astra LCC, Chula Vista, 2009. – 264 p.
57. Luchins A. S., Luchins E. II. Rigidity of behavior. - Eugene Oregon, 1959. - 623 p.
58. Mahrer A. The case for fundamentally different existential-humanistic psychologies J. of Humanistic Psychology, 1989, v.29, N 2, pp. 249-262.
59. Rowan J. Two humanistic psychologies or one? J. of Humanistic Psychology, 1989, v. 29, N 2, pp. 224-229.
60. Papageorgiou С. Depressive Rumination Nature, Theory And Treatment / C. Papageorgiou, A. Wells. − L., 2004.

# Додатки

Додаток А

**ДІАГНОСТИКА КОМУНІКАТИВНОЇ ТОЛЕРАНТНОСТІ (В. В. Бойко)**

*Інструкція: Вам надається можливість зробити екскурс в різноманіття людських відносин. З цією метою Вам пропонується оцінити себе в дев'яти запропонованих нескладних ситуаціях взаємодії з іншими людьми. Пам'ятайте, що при відповіді важлива перша реакція і те, що немає поганих або хороших відповідей. Відповідати треба, довго не роздумуючи, без пропусків. Оцініть, наскільки наведені нижче судження вірні по відношенню до Вас. При відповіді використовуйте бали від 0 до 3, де: 0 - зовсім невірно, 1 - вірно в деякій мірі, 2 - вірно в значній мірі, 3 – повністю вірно.*

Текст опитувальника

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№** | **1. Шкала прийняття або нерозуміння індивідуальності інших** | **Бали** |
| 1.1 | Повільні люди зазвичай діють мені на нерви |  |
| 1.2 | Мене дратують метушливі, непосидючі люди |  |
| 1.3 | Галасливі дитячі ігри важко переношу |  |
| 1.4 | Оригінальні, нестандартні, яскраві особистості зазвичай діють на мене негативно |  |
| 1.5 | Бездоганна у всіх відношеннях людина насторожила б мене |  |
|  | Всього балів |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№** | **2. Шкала використання себе як еталону при оцінках інших** | **Бали** |
| 2.1 | Мене зазвичай виводить з рівноваги нетямущий співрозмовник |  |
| 2.2 | Мене дратують любителі поговорити |  |
| 2.3 | Я обтяжувався б розмовою з байдужим для мене попутчиків поїзді, літаку, якщо він проявить ініціативу. |  |
| 2.4 | Я обтяжувався б розмовами випадкового попутника, який поступається мені за рівнем знань і культури. |  |
| 2.5 | Мені важко знайти спільну мову з партнерами іншого інтелектуального рівня, ніж у мене. |  |
|  | Всього балів |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№** | **3. Шкала категоричності або консерватизму в оцінках людей** | **Бали** |
| 3.1 | Сучасна молодь викликає неприємні почуття своїм зовнішнім виглядом (зачіски, косметика, наряди). |  |
| 3.2 | Так звані "нові українці" зазвичай справляють неприємне враження або безкультурністю, або здирництвом. |  |
| 3.3 | Представники деяких національностей у моєму оточенні відверто несимпатичні мені. |  |
| 3.4 | Є тип чоловіків(жінок), яких я не виношу. |  |
| 3.5 | Терпіти не можу ділових партнерів з низьким професійним рівнем. |  |
|  | Всього балів |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№** | **4. Шкала невміння приховувати або згладжувати неприємні почуття** | **Бали** |
| 4.1 | Вважаю, що на грубість треба відповідати тим же |  |
| 4.2 | Мені важко приховати, якщо людина чимось неприємний |  |
| 4.3 | Мене дратують люди, які прагнуть в суперечці настояти на своєму |  |
| 4.4 | Мені неприємні самовпевнені люди |  |
| 4.5 | Зазвичай мені важко втриматися від зауваження на адресу озлобленого або нервового людини, який штовхається в транспорті |  |
|  | Всього балів |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№** | **5. Шкала прагнення переробити, перевиховати партнера по спілкуванню** | **Бали** |
| 5.1 | Я маю звичку повчати оточуючих |  |
| 5.2 | Невиховані люди обурюють мене |  |
| 5.3 | Я часто ловлю себе на тому, что намагались виховувати кого-небудь |  |
| 5.4 | Я за звичкою постійно роблю кому-небудь зауваження |  |
| 5.5 | Я люблю командувати близькими |  |
|  | Всього балів |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№** | **6. Шкала прагнення підлаштувати інших учасників комунікації під себе** | **Бали** |
| 6.1 | Мене дратують люди похилого віку, коли вони в годину пік виявляються в міському транспорті або в магазинах |  |
| 6.2 | Жити в номері готелю зі сторонньою людиною для мене просто тортури |  |
| 6.3 | Коли партнер не погоджується в чомусь з моєї правильною позицією, то зазвичай це дратує мене |  |
| 6.4 | Я проявляю нетерпіння, коли мені заперечують |  |
| 6.5 | Мене дратує, якщо партнер робить щось по своєму, не так як мені того хочеться |  |
|  | Всього балів |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№** | **7. Шкала невміння прощати іншому помилки** | **Бали** |
| 7.1 | Зазвичай я сподіваюся, що моїм кривдникам дістанеться по заслугах |  |
| 7.2 | Мене часто дорікають в буркотливості |  |
| 7.3 | Я довго пам'ятаю завдані мені образи тими, кого я ціную або поважаю |  |
| 7.4 | Не можна прощати товаришам по роботі безтактні жарти |  |
| 7.5 | Якщо діловий партнер ненавмисно зачепить моє самолюбство, то я на нього проте ображуся |  |
|  | Всього балів |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№** | **8. Шкала нетерпимість до дискомфортних (хвороба, втома, відсутність настрою) станів партнера по спілкуванню** | **Бали** |
| 8.1 | Я засуджую людей, які плачуться в чужу жилетку |  |
| 8.2 | Внутрішньо я не схвалюю колег (приятелів), які при нагоді розповідають про свої хвороби |  |
| 8.3 | Я намагаюся йти від розмови, коли хто-небудь починає скаржитися на своє сімейне життя |  |
| 8.4 | Зазвичай я без особливої уваги вислуховую сповіді друзів (подруг) |  |
| 8.5 | Мені іноді подобається позлити кого-небудь з рідних і друзів |  |
|  | Всього балів |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№** | **9. Шкала Невміння пристосовуватися до інших учасників спілкування** | **Бали** |
| 9.1 | Зазвичай мені важко йти на поступки партнерам |  |
| 9.2 | Мені важко знаходити спільну мову з людьми, у яких поганий характер |  |
| 9.3 | Зазвичай я насилу пристосовуюся до нових партнерів по спільній роботі |  |
| 9.4 | Я утримуюся підтримувати відносини з дещо дивними людьми |  |
| 9.5 | Зазвичай я з принципу наполягаю на своєму, навіть якщо розумію. що партнер прав. |  |
|  | Всього балів |  |

Обробка і інтерпретація даних.

За кожною з цих шкал досліджуваний може набрати максимум 15 балів: від 0 до 5 – показник толерантного рівня, від 6 до 10 балів – середній рівень толерантності, від 11 до 15 – інтолерантний рівень. Загальний показник комунікативної толерантності (ЗКТ) має діапазон від 0 до 135 балів. Відповідно піддослідні, які отримали від 0 до 45 балів, мають толерантний рівень ЗКТ, від 46 до 90 балів – середній рівень ЗКТ, від 91 до 135 балів – інтолерантний рівень ЗКТ.

Підрахуйте суму балів, отриманих вами за всіма ознаками ми зробіть висновок: чим більше балів, тим нижче рівень комунікативної толерантності. Максимальне число балів, які можна заробити, 135, свідчить про абсолютну нетерпимості до оточуючих, що навряд чи можливо для нормальної особистості. Точно також неймовірно отримати нуль балів - свідчення терпимості до всіх типів партнерів у всіх ситуаціях. В середньому, за нашими даними, опитані набираю: керівники медичних установ і підрозділів - 40 балів, медсестри - 43 бали, вихователі - 31 бал. Порівняйте свої дані з наведеними з робіть висновок про свою комунікативної толерантності.

**Додаток Б**

**Методика діагностики комунікативної установки В.В. Бойко**

*Інструкція: Потрібно прочитати кожне із запропонованих нижче суджень і відповісти «так» або «ні», висловлюючи згоду або незгоду з ними. Рекомендуємо скористатися аркушем паперу, на якому фіксується номер питання і ваша відповідь; потім, по ходу подальших наших пояснень, звертайтеся до свого запису. Будьте уважні і щирі:*

1. Мій принцип у відносинах з людьми: довіряй, але перевіряй.

2. Краще думати про людину погано і помилятися, ніж навпаки (думати добре і помилитися)

3. Високопосадовці, як правило, спритники і хитруни.

4. Сучасна молодь розучилася відчувати глибоке почуття любові.

5. З роками я став більш замкнутим, тому що часто доводилося розплачуватися за свою довірливість.

6. Практично в будь-якому колективі присутні заздрість або підступність.

7. Більшість людей позбавлене почуття співчуття до інших.

8. Більшість працівників на підприємствах і в установах намагається прибрати до рук все, що погано лежить.

9. Підлітки в більшості своїй сьогодні виховані гірше, ніж коли б то не було.

10. У моєму житті часто зустрічалися цинічні люди.

11. Буває так: робиш добро людям, а потім шкодуєш про це, тому що вони платять невдячністю.

12. Добро має бути з кулаками.

13. З нашим народом можна побудувати щасливе суспільство в недалекому майбутньому.

14. нерозумних навколо себе бачиш частіше, ніж розумних.

15. Більшість людей, з якими доводиться мати ділові, відносини, розігрують з себе порядних, але по суті вони інші.

16. Я дуже довірлива людина.

17. Чи праві ті, хто вважає: треба більше бояться людей, а не звірів.

18. Милосердя в нашому суспільстві в найближчому майбутньому залишиться ілюзією.

19.Наша дійсність робить людину стандартним і безликим.

20. Вихованість в моєму оточенні на роботі - рідкісна якість.

21. Практично я завжди призупиняюсь, щоб дати на прохання перехожого жетон для телефону-автомата в обмін на гроші.

22. Більшість людей піде на аморальні вчинки заради особистих інтересів.

23. Люди, як правило, безініціативні в роботі.

24. Літні люди в більшості показують свою озлобленість кожному.

25. Більшість людей на роботі люблять попліткувати один про одного.

Отже, ви ознайомилися з питаннями і зафіксували свої відповіді. Тепер переходимо до обробки даних та інтерпретації результатів.

Ознаки негативної установки

1. завуалювати жорстокість у відносинах до людей, в судженнях про них.

Поверніться, будь ласка, до питань, на які ви відповідали на самому початку розділу. Про завуальованій жорстокості у ставленні до людям свідчать такі варіанти відповідей (в дужках вказується кількість балів, що нараховуються за відповідний варіант): 1 та (3), 6 та (3), 11-й (7), 16-ні (2 ), 21-ні (4). Максимально можна набрати 20 балів. Скільки вийшло у вас? Чим більше зароблених очок, тим виразніше виражена завуальована жорстокість у ставленні до людей.

2. Відкрита жорстокість у відносинах до людей.

Особистість не приховує і не пом'якшує свої негативні оцінки і переживання з приводу більшості оточуючих: висновки про них різкі однозначні і зроблені, можливо, назавжди. Про відкритою жорстокості ви можете судити з таких питань з вище наведеного опитувальника: 2-й (9), 7-й (8), 12- та (10), 17-й (10), 22-й (8). Скільки у вас балів з 45 можливих?

3. Обґрунтований негативізм в судженнях про людей.

Такий виражається в об'єктивно обумовлених негативних висновках про деякі типи людей і окремих сторонах взаємодії.

Обгрунтований негативізм виявляється в таких питаннях і варіантах відповідей: 3-й (1), 8-й (1), 13-ні (1), 18- та (1), 23-й (1) максимальне число балів - 5, набрати їх не вважається непристойним. Однак звертає на себе увагу особливий тип опитуваних. Вони демонструють досить виражену жорстокість - завуальовану або відкриту, або і ту і іншу відразу, але в той же час немов носять рожеві окуляри: того, що викликає обґрунтований негативізм, не помічають.

4. бурчання, тобто схильність робити необгрунтовані узагальнення негативних фактів в області взаємин з партнерами й у спостереженні за соціальною дійсністю.

Про наявність такого компонента в негативній установці свідчать наступні питання зі згаданого опитування: 4 -так (2), 9-та (2), 14- та (2), 19-й (2), 24-й (2). Максимальна кількість балів - 10. А як справи з бурчанням у вас?

5. Негативний особистий досвід спілкування з оточуючими.

Даний компонент установки показує, якою мірою вам щастило в житті на найближче коло знайомих і партнерів по спільній діяльності (в попередніх показниках оцінювалися швидше загальні ситуації). Про негативне особистому досвіді контактів свідчать питання: 5-та (5), 10-й (5), 15- та (5), 20 - так (4), 25- та (1). Скільки балів набрали ви з 20 максимально можливих?

Додаток В

**Методика діагностики ригідності**

Інструкція. Прочитайте уважно наступні п'ятдесят тверджень і виберіть варіант відповіді, відповідного вашій поведінці («так» або «ні»).

Тестовий матеріал (питання).

1. Корисно читати книги, в яких містяться думки, протилежні моїм власним.

2. Мене дратує, коли відволікають від важливої роботи (наприклад, просять поради.

3. Свята потрібно відзначати з родичами.

4. Я можу бути в дружніх відносинах з людьми, чиї вчинки не схвалюю.

5. У грі я волію вигравати.

6. Коли я спізнююся куди-небудь, я не в змозі думати ні про що інше, крім як швидше доїхати.

7. Мені важче зосередитися, ніж іншим.

8. Я багато часу приділяю тому, щоб всі речі лежали на своїх місцях.

9. Я дуже напружено працюю.

10. Непристойні жарти нерідко викликають у мене сміх.

11. Упевнений (а), що за мною спиною про мене говорять.

12. Мене легко переспорити.

13. Я віддаю перевагу ходити відомими маршрутами.

14. Все своє життя я суворо дотримуюся принципів, заснованим на почутті обов'язку.

15. Часом мої думки проносяться швидше, ніж я встигаю їх висловлювати.

16. Буває, що чиясь безглузда помилка викликає у мене сміх.

17. Буває, що мені в голову приходять погані слова, часто навіть лайки, і я не можу ніяк від них позбутися.

18. Я впевнений (а), що під час моєї відсутності про мене говорять.

19. Я спокійно виходжу з дому, не турбуючись про те, замкнені чи двері, чи вимкнене світло, газ і т.п.

20. Найважче для мене в будь-якій справі - це початок.

21. Я практично завжди стримую свої обіцянки.

22. Не можна строго засуджувати людину, що порушує формальні правила.

23. Мені часто доводилося виконувати розпорядження людей, набагато менше знають, ніж я.

24. Я не завжди говорю правду.

25. Мені важко зосередитися на будь-якій задачі або роботі.

26. Дехто налаштований проти мене.

27. Я люблю доводити почате до кінця.

28. Я завжди намагаюся не відкладати на завтра те, що можна зробити сьогодні.

29. Коли я йду або їду по вулиці, я часто помічаю зміни в навколишньому середовищі - підстрижені кущі, нові рекламні щити і т.д.

30. Іноді я так наполягаю на своєму, що люди втрачають терпіння.

31. Іноді знайомі жартують над моєю акуратністю і педантичністю.

32. Якщо я не правий (а), я не серджуся.

33. Зазвичай мене насторожують люди, які ставляться до мене більш дружелюбним, ніж я очікував (а).

34. Мені важко відволіктися від розпочатої роботи навіть ненадовго.

35. Коли я бачу, що мене не розуміють, я легко відмовляюся від наміру довести що-небудь.

36. У важкі моменти я вмію подбати про інших.

37. У мене тяга до зміни місць, і я щасливий (а), коли блукаю десь або подорожую.

38. Мені нелегко перемкнутися на нову справу, але потім, розібравшись, я справляюся з ним краще за інших.

39. Мені подобається детально вивчати те, чим я займаюся.

40. Мати або батько змушували мене підкорятися навіть тоді, коли я вважав (а) це нерозумним.

41. Я вмію бути спокійним (ою), і навіть трохи байдужим (ою) при вигляді чужого нещастя.

42. Я легко переключаюсь з однієї справи на іншу.

43. З усіх думок щодо спірного питання тільки одне дійсно є вірним.

44. Я люблю доводити свої вміння і навички до автоматизму.

45. Мене легко захопити новими витівками.

46. Я намагаюся домогтися свого всупереч обставинам.

47. Під час монотонної роботи я мимоволі починаю змінювати спосіб дії, навіть якщо це часом погіршує результат.

48. Люди часом заздрять моєму терпінню і скрупульозності.

49. На вулиці, в транспорті я часто розглядаю оточуючих людей.

50. Якби люди не були налаштовані проти мене, я б досяг (ла) в житті набагато більшого.

Обробка даних. Кожна відповідь, що співпадає з ключем, кодується в один бал.

Ключ до тесту на ригідність. Про ригідності каже відповідь "ні" - в питаннях 1, 4, 6, 8, 9, 11, 13, 14, 18, 20, 23, 26, 27, 30, 31, 33, 34, 38, 39, 40, 43, 44, 46, 48, 50. І відповідь "так" - в питаннях 2, 3, 5, 7,10, 12,15, 16, 17, 19, 21, 22, 24, 25, 28, 29, 32, 35, 36, 37, 41, 42, 45, 47, 49.

Інтерпретація методики вимірювання ригідності

Від 0 - 13 - мобільний; 14 - 27 - проявляє риси ригідності і мобільності; 28 і більше - ригідний.

Психічна (психологічна) ригідність. Властивість "ригідність-мобільність" або "консервативність-пластичність" характеризує швидкість пристосування людини до ситуації, що змінюється. Поняття "ригідність" схоже на поняття "персеверація". Вони позначають непіддатливість змін, що вводяться новацій, слабку переключення з одного виду роботи на інший. Пластичність, навпаки, означає легку податливість змін ситуації, легку зміну установок і суджень.

Додаток Д

**ТЕСТ ГОТОВНОСТІ до саморозвитку** (В. ПАВЛОВ)

*Інструкція: «Оцініть наскільки вірні для Вас затвердження, наведені нижче. Якщо вірні, то навпроти номера поставте знак «+»; якщо невірно, то напишіть знак «-». Якщо не знаєте як відповісти, поставте знак «?». Остання відповідь допускається тільки в крайніх випадках ». текст опитувальника*

1. У мене часто з'являється бажання більше дізнатися про себе.

2. Я вважаю, що мені немає необхідності в чомусь змінюватися.

3. Я впевнений (а) в своїх силах.

4. Я вірю, що все задумане мною здійснитися.

5. У мене немає бажання знати свої мінуси і плюси.

6. У моїх планах, частіше сподіваюся на удачу, ніж на себе.

7. Я хочу краще і ефективніше працювати.

8. Я вмію змусити і змінити себе, коли треба.

9. Мої невдачі у багато пов'язані від невміння це робити.

10. Я цікавлюся думкою інших про мої якості та можливості.

11. Мені важко самостійно домогтися задуманого і виховати себе.

12. У будь-якій справі я не боюся невдач і помилок.

13. Мої якості та вміння відповідають вимогам моєї професії.

14. Обставини сильніші за мене, навіть якщо я дуже хочу щось зробити.

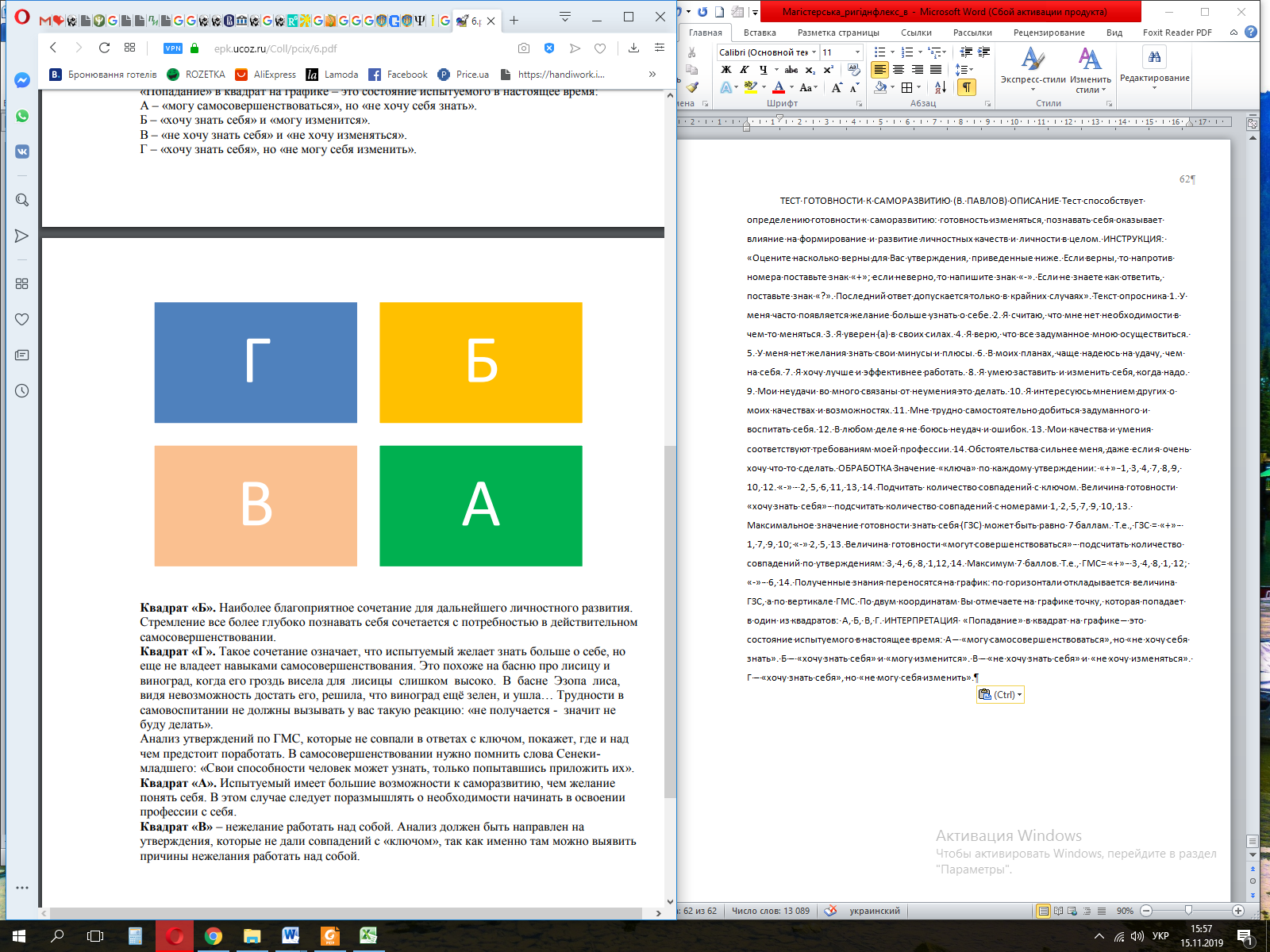
ОБРОБКА

Значення «ключа» по кожному твердженні: «+» -1, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 12. «-» - 2, 5, 6, 11, 13, 14. підрахували кількість збігів із ключем. Величина готовності «хочу знати себе» - підрахувати кількість збігів з номерами 1, 2, 5, 7, 9, 10, 13. Максимальне значення готовності знати себе (ГЗС) може дорівнювати 7 балам. Тобто, ГЗС = «+» - 1, 7, 9, 10; «-» 2, 5, 13. Величина готовності «можуть вдосконалюватися» - підрахувати кількість збігів за твердженнями: 3, 4, 6, 8, 1,12, 14.

Максимум 7 балів. Тобто, ГМС = «+» - 3, 4, 8, 1, 12; «-» - 6, 14.

Отримані знання переносяться на графік: по горизонталі відкладається величина ГЗС, а по вертикалі ГМС. По двох координатах Ви відзначаєте на графіку точку, яка потрапляє в один з квадратів: А, Б, В, Г.

Інтерпретація «Попадання» в квадрат на графіку - це стан випробуваного в даний час: А - «можу самовдосконалюватися», але «не хочу себе знати». Б - «хочу знати себе» і «можу зміниться». В - «не хочу знати себе» і «не хочу змінюватися». Г - «хочу знати себе», але «не можу себе змінити».



Квадрат «Б». Найбільш сприятливе поєднання для подальшого особистісного розвитку. Прагнення все більш глибоко пізнавати себе поєднується з потребою в дійсному самовдосконаленні

Квадрат «Г». Таке поєднання означає, що випробуваний бажає знати більше про себе, але ще не володіє навичками самовдосконалення. Ц. У байці Езопа лиса, бачачи неможливість дістати його, вирішила, що виноград ще зелений, і пішла ... Труднощі в самовихованні не повинні викликати у вас таку реакцію: «не виходить - значить не буду робити». Аналіз тверджень по ГМС, які не співпали у відповідях з ключем, покаже, де і над чим треба попрацювати. У самовдосконаленні потрібно пам'ятати слова Сенекі молодшого: «Свої здібності людина може дізнатися, тільки спробувавши докласти їх».

Квадрат «А». Випробуваний має великі можливості до саморозвитку, ніж бажання зрозуміти себе. В цьому випадку слід поміркувати про необхідність починати в освоєнні професії з себе.

Квадрат «В» - небажання працювати над собою. Аналіз повинен бути спрямований на утвердження, які не дали збігів з «ключем», так як саме там можна виявити причини небажання працювати над собою.