

УДК 159.923.5: 37.035.91

Психологічні аспекти підготовки майбутніх спеціалістів

Харцій О.М.

Статья посвящена исследованию подготовки к управленческой деятельности будущих менеджеров организации. Определены основные подходы в исследовании компонента личности. Экспериментально доказано влияние творческого потенциала на эффективность управленческой деятельности. Определены пути оптимизации подготовки студентов-менеджеров к управленческой деятельности.

Ключевые слова: подготовка к управленческой деятельности, творчество, творческий компонент, креативный потенциал, эффективность управленческой деятельности.

The article is devoted to research of preparation to administrative activity at the future managers of the organization. The basic approaches in research of a component of the person are certain. Influence of creative potential on efficiency of administrative activity is experimentally proved. Ways of optimization of preparation of students-managers to administrative activity are certain.

Key words: efficiency of administrative activity, the creative, a creative component of the person, creative potential.

Стаття присвячена дослідженню підготовки до управлінської діяльності майбутніх менеджерів організації. Визначено основні підходи в дослідженні компонента особистості. Експериментально доведено вплив творчого потенціалу на ефективність управлінської діяльності. Визначено шляхи оптимізації підготовки студентів-менеджерів до управлінської діяльності. Ключові слова: підготовка до управлінської діяльності, творчість, творчий компонент, креативний потенціал, ефективність управлінської діяльності.

Актуальність теми: Актуалізація потреби формування ефективного менеджера в умовах перетворення суспільства висуває питання про необхідність створення певних умов для виховання такої особистості. Керувати означає вести до успіху інших, розуміючи під успіхом реалізовану мету.

Постановка проблеми: На підставі проведених досліджень особистісних якостей і творчих можливостей студентів-менеджерів виникла необхідність створення образу сучасного ефективного керівника, визначення якостей і здібностей керівника сучасного суспільства.

В умовах ринкової економіки в нашій країні особливе значення набувають питання підготовки майбутніх спеціалістів до управлінської діяльності, використання творчих форм управління персоналом.

Важливе значення ця проблема має для вузів, що готують фахівців безпосередньо працюючих з людьми. У цій сфері необхідно не тільки творче використання своїх знань і умінь, але і творчий підхід до спілкування, ефективного управління.

Мета дослідження: Сформувати та розвинути здібності особистості студентів та підготувати сучасну молодь до ефективного творчого управління.

Для досягнення мети необхідно виконати наступні задачі:

- дослідити та оцінити рівень особистісних якостей майбутніх управлінців організації;
- проаналізувати результати оцінки розвитку молоді;
- розробити методи формування творчого підходу до діяльності.

Сучасні соціально-економічні відносини в Україні вимагають суттєвих змін у підготовці майбутніх менеджерів, запровадження таких форм навчання, які б сприяли особистісному та професійному саморозвитку, самовдосконаленню, формуванню навичок творчого розв'язання будь-яких управлінських завдань.

Розробка проблеми: Загальні аспекти ролі особистості керівника досліджувалися такими вченими, як: О.В.Морозов, Г.Н.Щокін, В.М.Шепель, Дж.Ягер та інші. Чимало досліджень присвячено вивченню управлінських якостей (Л.М.Карамушка, Р.Л.Кричевський, Л.Д.Кудряшова, В.І.Лебедев, Л.Е.Орбан-Лембрик, Л.І.Уманський, Ю.М.Швалб, В.В.Шпалінський та інші). Складові креативного потенціалу досліджені Д.Б.Богоявленською, Е. де Боно, Н.В.Кузьміною, О.М.Матюшкіним, В.О.Моляко, В.Д.Шадріковим тощо.

Творчий підхід в управлінні допомагає знаходити ефективні рішення і способи поведінки у нових ситуаціях, переборювати стереотипність мислення і поведінки у звичних ситуаціях, створювати у них нові, оригінальні рішення. Сучасний керівник організації повинен виявляти якості креативної людини: оригінальність мислення, точність, швидкість, багату уяву, впевненість у собі.

Характеристики управлінської діяльності охоплюють базові навички, уміння і якості, властиві керівникам, що мають високі показники. Виявилось, що для різних рівнів персоналу характерні наступні якості, що забезпечують продуктивність виробництва: для вищих керівників - розвинуте концептуальне мислення; для середніх - уміння забезпечити відповідну мотивацію виконавців і психологічний клімат; для нижчих - діяльне знання технічних аспектів виконуваних задач.

Підготовка ефективного керівника серед майбутніх менеджерів спрямована на розвиток:

1) швидкості мислення, легкості оцінювання, ретельності в пошуках вирішення проблем, здатності виявляти категорії;

2) передбачення наслідків, продукування креативних ідей;

- 3) ділових стосунків, компетентності у спілкуванні, творчого підходу до взаємодії;
- 4) управлінських якостей.

Щодо специфічних моральних якостей майбутнього керівника, то було з'ясовано що до них відносяться такі:

- працьовитість — особистий приклад відносин до службових прав і обов'язків, захопленість роботою;
- скромність — ретельність, розумне використання влади, критичне відношення до своїх заслуг і недоліків;
- відповідальність — єдність слова і справи, «смак» до ділового ризику;
- щедрість — надання допомоги людям, співчутливість;
- оптимізм — віра в себе і людей, у свій моральний вибір, у краще майбутнє;
- великодушність — терпимість до якихось недоліків людей, вміння прощати образи, не бути злопам'ятним.

Специфічні моральні якості орієнтовані на технологію спілкування керівника, на його «ефект привабливості». Вони є похідними від загальних і конкретних моральних якостей. Не можна розраховувати на великодушність людини, якщо гуманізм не виступає ведучим принципом його моральної позиції, а справедливість — щось «мерехтливе» у стані його морального здоров'я. Не може бути людина відповідальною, не володіючи такими моральними якостями, як моральна воля, мужність і принциповість. Всі названі моральні якості взаємозалежні, сприяють прояву один одного, відтворюють у цілому модель морального вигляду керівника.

Однак, рівень розвитку його моральних якостей визначають загальна культура і вихованість керівника. Висота й об'ємність духовності — от той внутрішній особистісний резервуар, з якого виникають людинолюбство і щиросердність, совісність і чесність, мужність і великодушність і т.д.

Цементуюча роль у структурі моральних якостей керівника належить його моральній позиції. Потрібно не тільки мати свої моральні переконання, потрібно, говорячи словами С. Лазо, їх вистраждати, перевірити їх життєздатність, обтерти їх об чужі переконання. «Людина повинна скоріше піти на загибель, — затверджував він, — ніж відмовитися від своїх переконань».

Якщо говорити про керівника, то його треба «піднімати» у роботі з людьми, і, насамперед, «піднімати» на рівень етики нового століття, тому що під його впливом формується покоління людей, що готують працівників прийдешнього часу. Потрібно голосніше говорити про важливість моральної височини керівників як організаторів і вихователів трудових колективів, про практичну цінність їх етичного романтизму. Такої моральної «мелодії» у взаєминах з людьми, і особливо з молоддю, часом бракує керівнику.

Експериментальне дослідження дало підстави виділити основні якості майбутнього керівника, як-то: схильність до виявлення нового, невідомого; мрійливість; здогадливості, інтуїтивізм; змагальність; розмаїття ідей; допитливість; спроможність йти на розумний (зважений) ризик. Разом з тим, такі індивідуально-психологічні якості, якими повинні характеризуватися професійні керівники: завбачливість, самодостатність, оптимізм, енергійність, наполегливість, рішучість, зорієнтованість на результат (завдання), ретельність, самовпевненість, нами не були виявлені.

Мета нашого експерименту полягала у розробці та перевірці ефективності програми щодо розвитку творчого потенціалу у майбутніх менеджерів.

Нами було проаналізовано роль творчої особистості в управлінській діяльності та виявлено взаємозв'язок між креативним потенціалом менеджера й ефективністю діяльності організації.

Особливу увагу приділено розкриттю особистісних якостей творчого керівника, аналізу форм та методів ефективного впливу на підлеглих.

Проведений аналіз феномену креативного потенціалу менеджера вимагає більш повного розкриття його змісту на експериментальному матеріалі. За результатами теоретичного аналізу визначено вихідні позиції для створення методичної бази діагностування рівнів сформованості креативного потенціалу менеджерів та окреслено психологічні чинники, що сприяють розвитку креативного потенціалу.

Якісний аналіз отриманих нами результатів свідчить про наступне.

Студенти, у яких виявлено розвинуте творче мислення:

- 1) надаючи відповіді на питання (усно чи письмово), спираються не тільки на чужі, але й на власні умовиводи, наводять докази, надають висновки;
- 2) критично відносяться до чужих думок, наполягають на переконливому аргументуванні кожного висловленого положення;
- 3) швидко орієнтуються щодо надання відповіді на питання, сформульовані в нових варіантах, прагнуть оригінально відповісти;
- 4) схильні до дослідницької роботи.

За результатами дослідження виявлено, що у студентів, які не комунікабельні, замкнуті, мають менший рівень соціальної адаптації, схильність до самотності, інтровертовані у поведінці, несамостійні, неконформні, схильні до самоствердження, незалежні, ігнорують соціальні умовності й авторитетів, виникають проблеми в налагодженні соціальних зв'язків і контактів з оточуючими.

Проведене дослідження показало, що студенти-інтерналі (43%) краще працюють на самоті, ніж під спостереженням, а студенти-екстернали (57%) прагнуть до постійного спілкування.

Нами виявлена позитивна кореляція між інтернальністю і визначенням сенсу життя ( $p < 0,01$ ):

чим більше суб'єкт вірить, що все в його житті залежить від його власних зусиль і здібностей, тим частіше він знаходить у житті зміст і бачить ціль. Екстерналів відрізняє підвищена тривожність, стурбованість, менша терпимість до інших і підвищена агресивність, менша популярність. Результати наших досліджень показують, що менш відповідальні студенти більш схильні до екстернального локусу контролю і, як наслідок, до поведінки, що відхиляється від норми, і низькою успішністю.

Студенти з низьким рівнем суб'єктивного контролю позиціонують себе, як егоїстичних, нерішучих, залежних, ворожих, несамостійних, дратівливих. Студенти з високим рівнем суб'єктивного контролю вважають себе добрими, незалежними, рішучими, справедливими, дружелюбними, самостійними.

За результатами дослідження нами виявлено наявність зв'язку між рівнем суб'єктивного контролю та відчуттям людиною своєї сили, гідності, відповідальності за те, що відбувається, із самоповагою, соціальною зрілістю, самостійністю особистості.

Аналіз зв'язків між показниками творчого мислення та особистісними рисами дозволяє стверджувати, що домінантність позитивно корелює з усіма невербальними творчими показниками та з вербальними деталізацією й оригінальністю ( $p < 0,001$ ). А, отже, риси незалежності, самостійності, схильності до самоствердження сприяють оригінальності, різноманітності та деталізації креативних ідей. Цікавим є те, що ці особистісні риси спричиняють зниження продуктивності творчих ідей у словесній сфері.

Аналіз взаємозв'язків принципості та вербальних значень з продуктивності та оригінальності показав позитивну кореляцію ( $p < 0,05$ ). Фактор самоконтролю позитивно корелює з невербальною продуктивністю ( $p < 0,01$ ). Тобто, у досліджуваних з підвищенням продуктивності у невербальній сфері зростає внутрішній контроль поведінки, а він, у свою чергу, сприяє підвищенню творчої продуктивності.

Дослідження рівню інтелекту майбутніх менеджерів показало, що студенти, що мислять повільно, проявили завзятість і наполегливість, а ті, котрі мають більш високий темп мислення, іноді були незібрані, схильні до поспішних дій, неметодичності. Це дає можливість стверджувати, що креативність залежить і від особистісних якостей.

У нашому дослідженні ми виявили зв'язок між показником психологічного статусу студента і його ставленням до суспільної роботи та роллю, яку студент виконує в масових заходах. З'ясувалося, що студенти з високим психологічним статусом частіше виступають у ролі організаторів заходів, більш авторитетні у науково-дослідній і суспільній діяльності, ніж студенти з низьким психологічним статусом. Студенти з високою успішністю посідають провідне місце в системі міжособистісних взаємин у групі.

В процесі дослідження виявлено значний масив рис особистості та якостей, якими має володіти сучасний ефективний керівник, визначено специфіку прояву творчого та управлінського потенціалу.

Отже, необхідно розвивати творчу активність у майбутніх спеціалістів.

Поряд із розвиваючими вправами ми у своєму дослідженні проводили ділові ігри і тренінгові вправи, спрямовані на досягнення наступних цілей:

1. Формування єдиної мети у всіх членів колективу.
2. Створення команди.
3. Використання розумної мотивації.
4. Делегування повноважень з урахуванням здібностей і типів темпераменту.
5. Розміщення людей на спільні роботи з психологічної сумісності, з урахуванням інтересів.
6. Створення сприятливого морального клімату в колективі.
7. Підвищення значимості кожного члена колективу, надання можливості реалізації талантів.
8. Використання індивідуального підходу (Орієнтація на конкретну людину).
9. Використання ефективних форм впливу, шліфування методів комунікабельності.
10. Формування організаційної культури й етики ділового спілкування.

Отже, можна зробити висновок про те, що розроблена нами розвивальна програма з формування творчого потенціалу у майбутніх менеджерів, яка використовувалася в експериментальній групі, реально сприяла підвищенню рівня психологічної підготовки майбутніх менеджерів з означеної проблеми.

Формування та розвиток творчого потенціалу у майбутніх менеджерів можливо в результаті спеціальної психологічної підготовки, яка охоплює: а) оволодіння уміннями та навичками формування творчого мислення; б) оволодіння методами вирішення нестандартних задач; в) опанування формами креативного підходу до управлінської діяльності.

Психологічна підготовка з розвитку креативного потенціалу майбутніх менеджерів спрямована на розвиток:

- 1) швидкості мислення, легкості оцінювання, ретельності в пошуках вирішення проблем, здатності виявляти категорії;
- 2) передбачення наслідків, продукування креативних ідей;
- 3) ділових стосунків, компетентності у спілкуванні, творчого підходу до взаємодії; управлінських якостей.

Таким чином, можна зробити висновок, що отримані показники креативного потенціалу та особистісних якостей майбутніх менеджерів впливають на ефективність управлінської діяльності, на самореалізацію.

Використання творчого підходу до управлінської діяльності - це основна риса ефективного керівництва. Творчий керівник в рішенні кожної нової управлінської задачі гнучко, неординарно

застосовує той чи інший прийом, засіб, які є для існуючої ситуації найбільш оптимальними та результативними. Креативний стиль управління колективом – це використання різноманітних стилів в залежності від реально виникаючої управлінської ситуації, від цілей, умов та засобів її вирішення.

На даному етапі одним з головних питань є питання розвитку творчої активності серед молоді, формування якостей творчої особистості, підготовка молодих людей до ефективного, творчого управління. Необхідно формувати креативний потенціал у молоді, здатної до гнучкої адаптації в динамічно змінюваному світі.

#### Висновки:

1. Творчий потенціал майбутнього спеціаліста виявляється у здатності особистості ставити і вирішувати нові завдання у сфері своєї діяльності, підходити до вирішення конкретної справи нестандартно, самостійно, оптимально.

2. Виявлено, що психологічними чинниками, які впливають на оптимізацію підготовки студентів до управлінської діяльності, є наступні: індивідуальні властивості особистості, комунікативні характеристики групи, особливості організації навчального процесу у вищому навчальному закладі та ін.

3. Можна сформулювати соціальні риси, що характеризують ефективного керівника та творчу особистість: глибина і широта знань, вміння застосовувати їх у різних ситуаціях, сформована стійка потреба до постійного відновлення знань і придбання нових; цілеспрямоване прагнення до істини, здатність глибоко проникати в сутність проблеми, виявляти зв'язки між явищами, тобто здатність до аналізу і синтезу, вміння самостійно систематично працювати, нездоланне прагнення до самовдосконалення і самореалізації; конструктивний критицизм і самокритичність, вміння відмовитися від застарілих звичок і поглядів, вміння погоджувати нове з колишнім особистісним досвідом і досвідом інших; науковий світогляд.

#### Література

1. Карамушка Л.М. Психологія управління: Навч. посіб. - К.: Міленіум, 2003. – 344 с.
2. Лукичева Л.И. Управление организацией: Учеб. пос. – М.: Омега-Л, 2005. -360 с.
3. Харцій О.М. Використання творчого потенціалу молоді в управлінні персоналом / О.М.Харцій // Зб-к наук. праць Київського міжнародного університету. Сер.: Психологічні науки. - 2007. - Вип. 10. - С.123-129.