

СЕКЦІЯ 2
ПЕДАГОГІЧНА ТА ВІКОВА ПСИХОЛОГІЯ

УДК 159.9.072.7

ОСОБЛИВОСТІ КОМУНІКАТИВНОЇ ТОЛЕРАНТНОСТІ ЯК СКЛАДОВОЇ СТРУКТУРИ ОСОБИСТОСТІ В СТУДЕНТІВ-МЕНЕДЖЕРІВ

Московченко А.А., викладач

Полтавський університет економіки і торгівлі

Стаття присвячена опису специфіки професійно важливих якостей майбутніх менеджерів. Подано результати емпіричного психологічного дослідження комунікативної толерантності студентів-менеджерів і їхніх схильностей до вибору стратегій поведінки в конфліктних ситуаціях. Проаналізовано особливості конфліктної поведінки досліджуваних із різними рівнями комунікативної толерантності.

Ключові слова: *комунікативна толерантність, професійно важливі якості менеджерів, стратегія поведінки в конфлікті.*

Стаття посвящена описанию специфики профессионально важных качеств будущих менеджеров. Представлены результаты эмпирического психологического исследования коммуникативной толерантности студентов-менеджеров и их склонностей к выбору стратегий поведения в конфликтных ситуациях. Проанализированы особенности конфликтного поведения испытуемых с разными уровнями коммуникативной толерантности.

Ключевые слова: *коммуникативная толерантность, профессионально важные качества менеджеров, стратегия поведения в конфликте.*

Moskovchenko A.A. THE SPECIFICITY OF COMMUNICATIVE TOLERANCE AS A COMPONENT OF STRUCTURE OF PERSONALITY OF STUDENTS-MANAGERS

The article is aimed to reveal the specificity of professional important qualities of future managers. The results of empirical psychological research of communicative tolerance of students-managers and their propensities to choose the strategy of behavior in conflict situations are submitted. The specificity of conflict behavior of students with different levels of communicative tolerance are analyzed.

Key words: *communicative tolerance, professional important qualities of managers, strategies of behavior in conflict.*

Постановка проблеми. Обґрунтування професійно й інтелектуально важливих, психологічно та соціально необхідних якостей особистості керівника є однією з найактуальніших проблем психології управління.

Управлінські якості – найстійкіші характеристики, що мають вирішальний вплив на управлінську діяльність. У психологічному аспекті вони залежать від характеру, структури, спрямованості, досвіду, здібностей особистості, умов праці. Це складні, багатогранні феномени, конкретні вияви яких залежать від структури особистості й дії різних чинників. Наприклад, дисциплінованість керівника може залежати від самоконтролю, внутрішньої організації, усвідомлення своєї соціальної ролі, а також від боязні несподіваного контролю вищих управлінських структур.

Ступінь розробленості проблеми. Проблема розвитку управлінських якостей студентів висвітлена в роботах О.Г. Асмолова, М.Й. Боришевського, Л.Ф. Бурлачука, О.І. Власової, А.О. Деркача, В.М. Дю-

кова, В.П. Казміренка, Л.В. Кондрашової, Л.А. Кияшко, Н.Ю. Максимової, Л.Е. Орбан, Л.В. Сохань [1; 4]. Попри посилену дослідницьку увагу до проблеми формування управлінських якостей керівників та інших аспектів управлінської діяльності, окремі її аспекти й досі вивчено недостатньо. Зокрема, на сьогодні не визначено чітко залишається специфіка комунікативної толерантності менеджерів, що й зумовлює актуальність дослідження.

Проблема розвитку особистісних якостей управлінця є вагомою в психології управління, по-різному вирішується фахівцями.

Зокрема, Г.А. Дмитренко [2] виокремлює такі обов'язкові для управлінця якості:

1. Компетентність (кожен керівник має знати, як виконувати свою роботу на високому професійному рівні).

2. Висока відповідальність, особиста гідність.

3. Відчуття нового та вміння йти на розумний ризик, творчо розв'язувати проблеми, сміливість у прийнятті рішень.



4. Гнучкість, розуміння ситуації, гостре сприйняття нових потреб, відчуття часу, подій, висока працездатність, постійне прагнення бути кращим і робити все якнай-досконаліше.

5. Комунікбельність, здатність установлювати контакти.

Усі ці якості мають інтегральний характер, адже містять у своєму складі простіші компоненти. Наприклад, здатність творчо розв'язувати проблеми залежить від загального складу особистості, типу мислення, інтуїції тощо. Якості й риси керівника умовно можна класифікувати на психологічні, інтелектуальні, професійні та соціальні. При цьому їх сукупність дає майбутнім управлінцям змогу ефективно вирішувати виробничі ситуації.

Специфіка діяльності менеджера полягає в тому, що керівництво спільною діяльністю людей відбувається в системі міжособистісних відносин, яким властиві взаємозалежність, доцільність, упорядкованість, підпорядкованість, результативність, комунікативність, динамізм. Вони, згідно з Г.В. Осовською, зумовлюють такі функціональні обов'язки менеджера: визначення цілей; організування; відповідальність за результати; координування (хто, що, коли, де і як повинен робити); контролювання спільних та індивідуальних дій (хто, що, коли, де і як робить); мотивування колективних та індивідуальних дій; здійснення комунікативних зв'язків між колективом (самостійною ланкою організації) й іншими структурними підрозділами та рівнями посад у посадовій ієрархії [3]. Важливу роль під час виконання менеджером функціональних обов'язків відіграє їхня соціально-психологічна складова.

Для виявлення професійно значущих якостей особистості менеджера з кадрів були проведені відповідні дослідження серед керівників і фахівців кадрових служб підприємств, організацій і установ різних галузей народного господарства [1]. Вони виявили, що основні підструктури професійно значущих якостей особистості організатора кадрової роботи такі:

– громадянська зрілість (розвинене почуття обов'язку, відповідальність, дисциплінованість, дотримання норм моралі та інших соціальних вимог, контроль своєї поведінки й емоцій);

– соціально-психологічна орієнтація (спрямованість на взаємодію з іншими людьми та вирішення завдань професійної діяльності в руслі соціономічної системи «людина – людина»);

– високорозвинені комунікативні якості (товариськість, відкритість, готовність до

співпраці й активність у встановленні контактів, уважність до людей і турбота про них, взаємодопомога в колективі), а також організаторські та когнітивні здібності;

– сформованість комплексу професійно необхідних знань і умінь працювати з людьми, а також навичок ефективного спілкування.

Мета статті – проаналізувати особливості комунікативної толерантності як важливої професійної якості студентів-менеджерів.

Виклад основного матеріалу. Вивчення комунікативних особливостей студентів-менеджерів передбачало дослідження специфіки їхньої поведінки в конфліктних ситуаціях, виявів типів комунікативної толерантності.

Дослідження особливостей вираженості стратегій поведінки в конфлікті студентів-управлінців здійснювалось за методикою діагностики типів поведінки в конфліктній ситуації К. Томаса (адаптація Н.В. Гришиної). За результатами дослідження визначено, що найбільш вираженими стратегіями поведінки в конфлікті студентів є компроміс (властивий 26,6% респондентів) і співробітництво (властиве 35,6% представників вибірки).

При цьому інші стратегії поведінки в конфлікті значно менше виражені серед представників вибірки. Зокрема, конкуренція зафіксована в 13,3% досліджуваних, пристосування – у 11,21%, уникнення – у 13,3%.

Для доведення статистичної значимості зафіксованих відмінностей у вираженості різних стратегій поведінки в конфлікті серед досліджуваних використаний критерій t-Стюдента, емпіричні значення якого подано в таблиці 1.

Таблиця 1

Показники статистичної значимості різниці у вираженості типів поведінки в конфліктній ситуації студентів-менеджерів (за критерієм t-Стюдента)

Типи поведінки в конфліктній ситуації				
Змагання	Пристосування	Компроміс	Уникнення	Співробітництво
1,34	2,6	0,67	0,36	3,02

Порівнявши значення t-емпіричного з критичними 1,960 ($p < 0,05$) і 2,576 ($p < 0,01$)), можемо стверджувати про наявність статистичної значимості між результатами дослідження типів поведінки в конфліктній ситуації студентів-менеджерів. Так, значення t-емпіричного за показниками пристосування і співробітництва більше за t-критичне.

Це може свідчити про те, що для студентів-менеджерів більш характерним є вирішення конфліктної ситуації за умови, щоб обидві сторони залишилися у вигаді. У зв'язку з тим, що компроміс є однією з домінуючих стратегій, можна говорити про те, що для студентів-менеджерів більш характерним є вирішення конфліктної ситуації на початковій стадії і за умови часткового задоволення власних інтересів.

Зупинімося на аналізі типів поведінки в конфліктній ситуації, які отримали найнижчі показники в групі досліджуваних, до них належать змагання та уникнення. Тобто, для цієї підгрупи досліджуваних характерною є відсутність прагнення до кооперації й відсутність тенденції до досягнення власних цілей.

Перейдімо до аналізу такої стратегії урегулювання конфліктної ситуації, як змагання. Отримані результати говорять нам про те, для студентів-менеджерів менш характерним є прагнення досягти задоволення своїх інтересів завдаючи шкоду іншому, тобто вирішуючи конфліктну ситуацію, вони враховують інтереси всіх сторін. Також у студентів-менеджерів стратегія уникнення конфліктної ситуації отримала одні з найнижчих показників. Це свідчить про те, що ці студенти схильні відстоювати власну думку й не поступаються своїми інтересами заради блага інших.

Отже, досліджувані студенти-менеджери орієнтовані переважно на вияви компромісу та співробітництва в конфліктних ситуаціях, на взаємодію з оточуючими в складних ситуаціях спілкування. Значно менше досліджуваним властиві тенденції до конкуренції, пристосування й уникнення конфліктів. Такі орієнтації в конфліктній взаємодії досліджуваних є достатньо ефективними для їхньої подальшої професійної діяльності.

Дослідження комунікативної толерантності передбачало виявлення певних поведінкових виявів особистості за такими критеріями: прийняття (неприйняття) ін-

дивідуальності тих людей, із якими доводиться мати справу; тенденції оцінювання тих людей із позиції власного «Я»; категоричність оцінювання оточуючих; схильність перевиховувати інших людей; адаптаційні здібності у взаємодії з людьми тощо.

Емпіричне дослідження особливостей комунікативної толерантності та її зв'язку з конфліктною поведінкою менеджерів здійснювалося на базі групи зі 120 студентів-управлінців.

Результати емпіричного дослідження, отримані за допомогою методики діагностики комунікативної толерантності (за В.В. Бойко), подано в таблиці 2.

Таблиця 2

Особливості комунікативної толерантності студентів-менеджерів

Рівень	Студенти-менеджери	
	Кількість осіб	Значення, у %
Високий	13	11,1
Середній	61	51,1
Низький	46	37,8

Як свідчать дані, подані в таблиці 2, серед студентів-менеджерів переважає середній рівень комунікативної толерантності, зафіксований нами в 51% респондентів. Високий рівень толерантності в спілкуванні притаманний 37,8% досліджуваних, які характеризуються вираженою терпимістю до партнерів по спілкуванню. Низький рівень комунікативної толерантності властивий лише 11,1% досліджуваних, які виявляють переважно нетерпиме ставлення до інших людей під час спілкування.

Тобто, для студентів-менеджерів характерним є прийняття індивідуальності тих людей, із якими доводиться мати справу, вони мають достатньо виражені тенденції оцінювання людей із позиції власного «Я» та адаптаційні здібності у взаємодії з людьми.

Нами проаналізовані особливості поведінки в конфліктних ситуаціях студентів-ме-

Таблиця 3

Особливості поведінки в конфліктних ситуаціях студентів-менеджерів із різним рівнем комунікативної толерантності

Стиль реагування в конфлікті	Рівень комунікативної толерантності						Разом	
	високий		середній		низький			
	п	%	п	%	п	%	п	%
Змагання	8	6,6	8	6,6	0	-	16	13,2
Пристосування	5	4,5	8	6,6	0	-	13	11
Компроміс	11	8,9	16	13,3	5	4,5	32	26,7
Уникнення	5	4,5	8	6,6	3	2,3	16	13,4
Співробітництво	17	13,3	21	17,8	5	4,5	43	35,6
Разом	46	37,8	61	50,9	13	11,3	120	100



неджерів із різними рівнями комунікативної толерантності. Необхідність дослідження цього зв'язку визначена нами на основі передбачення про те, що ступінь толерантності в спілкуванні майбутніх управлінців визначає специфіку їхніх реакцій у конфліктних ситуаціях.

Зокрема, у таблиці 3 подано співвідношення вираженості різних стратегій поведінки в конфліктних ситуаціях у досліджуваних із різним рівнем комунікативної толерантності.

Як свідчать дані таблиці 3, студенти-менеджери з низьким рівнем комунікативної толерантності демонструють різні способи поведінки в конфліктних ситуаціях, що варіюються від уникнення до змагання, від компромісу до пристосування. Але найбільш типовим для них є стиль співробітництва, тобто, перебуваючи в конфліктній ситуації, вони найчастіше доходять альтернативи, що повністю задовольняє інтереси обох сторін.

Студентам-менеджерам із середнім рівнем комунікативної толерантності також притаманні всі типи поведінки в конфліктній ситуації, але домінують співробітництво й компроміс. Це свідчить про те, що вони намагаються або ж частково задовольнити інтереси обох сторін, або ж доходять альтернативи, що повністю задовольняє їхні інтереси.

Студенти-менеджери із високим рівнем комунікативної толерантності обирають такі стратегії реагування в конфлікті, як компроміс, уникнення та співробітництво. Тобто, можна говорити про те, що вони або взагалі намагаються уникати вирішення конфліктних ситуацій, або ж намагаються частково або повністю задовольнити інтереси обох сторін.

Вищезазначене дає змогу констатувати наявність певної тенденції до того, що студенти-менеджери з більш високим рівнем комунікативної толерантності намагаються уникати вирішення конфліктних ситуацій або ж задовольняти потреби обох сторін. На нашу думку, це можна пояснити тим, що їм притаманне вміння приховати або згладити неприємні враження в разі зіткнення з некомунікбельними якостями людей, терпимість до дискомфортних станів оточуючих. Водночас серед студентів-менеджерів із низьким і середнім рівнями комунікативної толерантності зустрічаються такі, які здатні до компромісу, уникнення та співробітництва. Тож виникла необхідність виявлення залежності між комунікативною толерантністю й типом поведінки в конфліктній ситуації.

З цією метою був використаний r -критерій Пірсона. Як статистичні сукупності

було обрано показники рівня комунікативної толерантності й типи поведінки в конфлікті студентів-менеджерів. Зокрема, визначено, що значення r -емпіричного за порівнянням вираженості типів конфліктної поведінки в студентів із різними рівнями комунікативної толерантності = 0,24 при r -критичному, 5,991 ($p \leq 0,05$); 9,210 ($p \leq 0,01$) і $k = 2$. Це свідчить про те, що між групами досліджуваних відсутні статистично значимі відмінності.

Отримані результати дають підстави стверджувати, що комунікативна толерантність студентів-менеджерів слабо впливає на типи поведінки в конфліктній ситуації.

Висновки. Аналіз поведінки в конфліктній ситуації студентів-менеджерів виявив, що студентам найбільш притаманна така стратегія поведінки в конфліктній ситуації, як співробітництво. Тобто, перебуваючи в конфліктній ситуації, вони найчастіше доходять альтернативи, що повністю задовольняє інтереси обох сторін, для них не притаманні такі стратегії, як змагання, пристосування та уникнення.

Для студентів-менеджерів переважно властивий середній і підвищений рівні комунікативної толерантності. Тобто, майбутні управлінці переважно толерантно поводяться із партнером по спілкуванню, спроможні ефективно взаємодіяти на засадах розуміння один одного, схильні виявляти терпимість до партнерів по взаємодії, думка якого відрізняється від їхніх поглядів. У студентів-менеджерів спостерігається достатньо високий розвиток здатності адаптуватися у взаємодії з іншими людьми, приймати індивідуальність інших, терпимість у спілкуванні.

Як свідчать отримані дані, особливо важливим для менеджера є вміння аналізувати й вирішувати виробничі конфлікти, які виникають в організації.

Формування комунікативної компетентності майбутніх управлінців спрямоване на розвиток культури мовленнєвого спілкування, мовленнєвого етикету та етичних норм спілкування. З цією метою використовуються психотерапевтична робота, групи тренінгу, індивідуальне консультування. Доцільно також застосовувати такі форми, як навчання самоаналізу, застосування групового соціально-психологічного тренінгу. При цьому в поведінковому тренінгу варто застосовувати рольову гру, групову дискусію, різні інноваційні ігри. Хоча нами визначені особливості комунікативної толерантності студентів-менеджерів і її зв'язку з поведінкою в конфліктах, питання цілісного й систематичного вивчення особистісних якостей студентів-майбутніх менедже-

рів залишається до кінця не вивченим, що й буде предметом подальших досліджень автора.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Гамаюнов В.Г. Дидактичний менеджмент: навчальне управління / В.Г. Гамаюнов. – Х. : Основа, 2004. – С. 24–64.

2. Дмитренко Г.А. Стратегічний менеджмент у системі освіти : [навчальний посібник] / Г.А. Дмитренко. – К. : МАУП, 1999. – 317 с.

3. Карамушка Л.М. Психологія освітнього менеджменту : [навчальний посібник] / Л.М. Карамушка. – К. : Либідь, 2004. – С. 14–31.

4. Мастенбрук У. Управление конфликтными ситуациями и развитие организации / К. Мастенбрук. – М. : Инфра-М, 1996. – 312 с.

УДК 373.3:331.101

ІННОВАЦІЙНА ТЕХНОЛОГІЯ МОДУЛЬНО-РОЗВИВАЛЬНОГО НАВЧАННЯ ОСОБЛИВОЇ ДИТИНИ ЯК ЗАСІБ ЇЇ СОЦІАЛІЗАЦІЇ

Образцова О.М., к. пед. н.,
викладач трудового навчання вищої категорії
Херсонський обласний центр соціальної реабілітації дітей-інвалідів

У статті пропонується методологічне обґрунтування напрямів впливу на дитину-інваліда, застосування інноваційної педагогічної технології навчання – модульної системи допрофесійної та професійної освіти; підготовки дітей-інвалідів за профілем на основі навчання за індивідуальними програмами. Дозаторами навчального матеріалу є конкретні трудові навички, якими повинен оволодіти учень для здобуття майбутньої професії (спеціальності).

Ключові слова: дитина-інвалід, інноваційна педагогічна технологія, модуль трудових навичок, професійна орієнтація, креативне рукоділля, індивідуальна програма.

В статье предлагается методологическое обоснование направлений влияния на ребенка-инвалида, применения инновационной педагогической технологии обучения – модульной системы допрофессионального и профессионального образования; подготовки детей-инвалидов по профилю на основе обучения по индивидуальным программам. Дозаторами учебного материала выступают конкретные трудовые навыки, которыми должен овладеть ученик для получения будущей профессии (специальности).

Ключевые слова: ребенок-инвалид, инновационная педагогическая технология, модуль трудовых навыков, профессиональная ориентация, креативное рукоделие, индивидуальная программа.

Obraztsova O.M. INNOVATIVE TECHNOLOGY MODULE AND DEVELOPING TRAINING PARTICULAR CHILD AS A MEANS OF ITS SOCIALIZATION

In the article the methodological sending of influence is offered to the child-invalid, application of innovative pedagogical technology of studies – module system of pre-vocational and professional education. Preparation of children-invalids on a type on the basis of studies on the individual programs. Concrete labour skills which a student must seize for the receipt of future profession come forward the metering devices of educational material (specialities).

Key words: child-invalid, innovative pedagogical technology, module of labour skills, professional orientation, creative needlework, individual program.

Постановка проблеми. Закон України «Про реабілітацію інвалідів в Україні» визначає основні засади створення правових, соціальних, економічних, організаційних умов для усунення або компенсації обмежень життєдіяльності, викликаних порушеннями здоров'я зі стійкими розладами функцій організму. Проблема функціонування системи підтримання інвалідами фізичного, психічного, соціального добробуту спричиняє пошук нових тенденцій у розвитку національної освіти, технологій навчання та виховання особливих дітей. Це

сприятиме досягненню соціальної, матеріальної незалежності й інтеграції їх у суспільство [4].

Тому концепція спеціальної освіти осіб із психічними та фізичними вадами в Україні передбачає створення таких умов, за яких діти з обмеженими можливостями могли б успішно реалізувати свої загальнолюдські права, стати корисними громадянами своєї держави, освіченість і соціальний статус яких задовольнятиме потреби суспільства.

Питання потенційних можливостей особливих дітей, пристосування їх до життя,