

ТИПОЛОГІЯ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ СУЧАСНИХ КЕРІВНИКІВ ДО ЕФЕКТИВНОЇ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

В статті аналізуються теоретичні аспекти психологічної готовності керівників до управлінської діяльності. Через розширене застосування методів діагностики та опитування щодо ефективності діяльності сучасних керівників виділено 10 типів готовності, з яких лише 2 є ефективними. Встановлено, що змістовим наповненням ефективності у діяльності керівників є такі особистісні характеристики, як адаптація, позитивне самосприйняття та прийняття інших, інтернальність, чіткі цінності та особисті цілі, навички вирішення проблем, вміння управляти собою та групою, які є напрямками формування ефективного керівника.

Ключові слова: діяльність керівника, фактори і типи психологічної готовності, ефективність управління.

Постановка проблеми. Швидкий темп розвитку суспільства потребує таких спеціалістів управління, які могли б бути лабільними, кваліфікованими і здатними швидко орієнтуватися в умовах прискорених темпів реформування різних галузей суспільного життя, висуваючи до керівників все більш складні вимоги. З одного боку, такі умови можуть задовольнити ринкові потреби на товари та послуги, підвищити конкурентоспроможність керівника та його організації та продовжувати ріст прогресу суспільства в цілому, проте, з іншого боку, вони ставлять і відповідні вимоги до особистості керівника, зокрема до його психологічної готовності до управління трудовим колективом. Однак до цього часу ще не встановлено зв'язок психологічної готовності керівника до управління та ефективності його роботи.

Сучасні дослідження у сфері управління не повною мірою спрямовані на визначення ситуації з урахуванням результатів діяльності керівника. Саме ефективність є тим критерієм, що мав би бути показником будь-якої діяльності, а тим паче управлінської.

Стан дослідження. Теоретико-методологічний аналіз наукових положень щодо зазначеного питання, а саме про управлінську діяльність (В. Воронкової, М. Вудкока, Р. Кричевського та ін.); положення про загальну готовність до професійної діяльності (О. Т. Конохової та ін.); психологічної готовності керівника до управління (М. І. Дьяченка, Л. А. Кандибовича, Л. М. Карамушки та ін.) свідчить, що:

1. Поняття «психологічна готовність до управління» визначається як комплекс взаємопов'язаних та взаємозумовлених психологічних якостей, які забезпечують успішність управління, можливість прийняття керівником нестандартних, оригінальних управлінських рішень. Психологічна готовність керівника до управління трудовим колективом передбачає врахування усіх психологічних особливостей управлінської діяльності як такої. Сюди належать багато видів діяльності на різних рівнях управлінської ієрархії; насиченість великою кількістю короткотривалих дій; творчий характер діяльності; швидкий темп переключення від одних дій до інших; необхідність інколи поєднувати у часі двох або й більше дій; систематичне переривання вже розпочатих справ іншими; яскраво виражена прогностична природа виконуваних управлінських завдань та багато іншого [1; 3; 6; 8; 11].

2. Ефективність управління трудовим колективом, повна реалізація поставлених цілей багато в чому залежать від вибору варіантів побудови самої системи управління трудовим колективом організації, розуміння механізму його функціонування, вибору найоптимальніших технологій і методів роботи з людьми [4; 7; 11; 12].

3. Фактори психологічної готовності керівника до управління трудовим колективом становлять структуру якостей та характеристик успішного керівника, професіоналізм діяльності якого забезпечує ефективне функціонування як організації в цілому, так і кожного працівника. Тому можна зазначити, що сьогодні існує велика необхідність підготовки професійного управлінського персоналу [2–6; 8; 11].

Все зазначене не передбачає висвітлення питання щодо ефективності психологічної готовності керівника як результативного компонента. Так, наявність досліджень щодо змісту психологічної готовності керівника, якостей, що її наповнюють та визначають, можуть бути марними без прагматичного підходу. Тому існує потреба у визначенні якостей керівника у структурі психологічної готовності, що визначають його ефективність у професійній діяльності в сучасних умовах.

Мета – на основі експериментального встановлення факторів психологічної готовності сучасних керівників до управління трудовим колективом визначити типи психологічної готовності та якості, що забезпечують її ефективність.

Виклад основних положень. У сучасній психологічній та управлінській науці накопичено досить великий теоретичний і практичний матеріал щодо питання готовності людини до професійної діяльності, зокрема до управління трудовим колективом, сформовано велику кількість понять готовності, психологічної готовності, вивчення змісту, структури та чинників, що впливають на її вияв, діагностику та формування.

В сучасній психології існують два основні підходи до визначення змісту та структури психологічної готовності особистості до здійснення діяльності, зокрема управлінської: функціональний та особистісний. З точки зору функціонального підходу, психологічна готовність до діяльності визначається як певний стан психічних функцій, що забезпечує високу ефективність під час виконання діяльності. Цей стан подібний до феномена, який О. О. Ухтомський назвав «оперативним спокоєм». Такої точки зору дотримуються Н. Д. Левітов, А. Ц. Пуні («передстартовий стан»), Ф. Ю. Генов («мобілізаційна готовність»), В. С. Нерсисян і В. М. Пушкін («пильність»), Є. П. Ільїн («оптимальний робочий стан і стан спокою») та ін. [4; 7; 10].

В межах особистісного підходу психологічна готовність розглядається як результат підготовленості до професійної діяльності. Цей підхід визначає готовність як стійке, багатоаспектне та ієрархізоване утворення особистості, яке охоплює низку компонентів, адекватних вимогам, змісту та умовам діяльності, які у своїй сукупності дозволяють суб'єкту більш або менш успішно здійснювати діяльність. Слід зазначити, що в межах особистісного підходу існує розподіл психологічної готовності на довготривалу та ситуативну. В такому разі зазначається, що категорія психологічної готовності є одночасно категорією теорії особистості (як довготривала готовність) і теорії діяльності (як ситуативна готовність) [1; 4; 7; 9].

Загалом, аналізуючи літературні джерела, можна говорити про такі чинники психологічної готовності до управління:

- наявність загальних і спеціальних здібностей, інтересу до управлінської діяльності;
- готовність до прийняття ризикових рішень, вирішення складних завдань, подолання напружених ситуацій заради мети;
- до активних дій в екстремальних умовах (дефіцит часу, порушення технологічного процесу тощо), тобто бажання й можливість діяти за високих стресових навантажень;
- готовність діяти в середовищі, що швидко змінюється;
- наявність спеціальних знань та умінь;
- ціннісне ставлення до професіоналізму;
- наявність уявного образу «Я» – уявлення про управлінську кар'єру;
- самооцінка, самоаналіз, самоконтроль.

Отже, психологічна готовність особистості керівника – це соціально детермінований і психічно зумовлений потребами людини мотивований процес, який виявляється в позитивному емоційно-вольовому ставленні до управлінської діяльності; сконцентрований показник

професіоналізму; можливості людини, які характеризують її здатність досягти вершин майстерності; реальні вчинки особистості, що сприяють оптимальному й успішному функціонуванню та розвитку організації.

У проведенні емпіричного дослідження за зазначеним питанням взяли участь 53 керівники різного віку, з яких 20 чоловіків та 33 жінки, котрі працюють у різних сферах діяльності. Серед них: керівники, які працюють в галузі освіти; керівники державної організації (сюди належать керівники різних рівнів); керівники виробничої сфери (приватного підприємства, комерційної організації), а також керівники тимчасово створеного відділу чи команди для досягнення визначеної мети.

Ми застосували розширений діагностичний інструментарій, що було спричинено необхідністю врахування максимальної кількості характеристик, що можуть впливати на ефективність діяльності керівника, а саме: «Методика діагностики соціально-психологічної адаптації К. Роджерса і Р. Даймонда», вивчення кар'єрних орієнтацій «Якоря кар'єри» (Е. Шейн, адаптація В. О. Чикер й В. Е. Винокурової) [1; 4]. «Методика діагностики особистості на мотивацію до успіху» Т. Елерса, «Методика діагностики міри готовності до ризику» Шуберта, «Аналіз своїх обмежень (Ви самі)» (К. Вудкок, Д. Френсіс) [10; 12], діагностика комунікативних та організаторських здібностей, методика вивчення мотивації професійної діяльності (К. Земфір в модифікації А. Реан), тест на загальні здібності до підприємництва [3; 6; 11]. Окрім цього, застосоване опитування співробітників досліджуваних, що виражали свою думку про ефективність діяльності кожного з учасників вибірки.

Подальше опрацювання результатів дослідження шляхом їх обробки факторним аналізом встановило наявність 10 факторів. Аналіз отриманих результатів свідчить про те, що чинниками є типи керівників на основі аналізу їх психологічної готовності. Отже:

1. Фактор охоплює: адаптацію, позитивне самосприйняття та прийняття інших, емоційний комфорт, інтернальність, низький рівень відходу від проблем; орієнтацію на менеджмент, автономність, виклик, служіння, інтеграцію стилів життя; чіткі цінності та особисті цілі; навички вирішення проблем; творчий підхід; вміння управляти собою та групою; розуміти особливості управлінської діяльності; комунікативні та організаторські здібності; мотивацію досягнення успіху; готовність до ризику, цілеспрямованість.

В такого керівника спостерігається високий рівень розвитку усіх компонентів психологічної готовності. Насамперед він прагне працювати у сфері управління, реалізувати свій потенціал, а ще краще, якщо це буде його організація, яку він може створити відповідно до своїх принципів та світогляду. Такий керівник вміє працювати з людьми,

розуміє потреби, бажання та страхи своїх працівників, вміє встановлювати та підтримувати контакти, спрямовуючи їх у потрібне русло. Він може організовувати їх роботу, регулювати, планувати, контролювати процеси роботи. Крім цього, у нього простежуються навички вирішення проблем та подолання труднощів, що спрямовує людину на досягнення успіху, мобілізуючи усі сили для цього. Керівник ставить перед собою чіткі цілі та цілеспрямовано їх досягає, любить свою роботу. Уміє аналізувати прийняті рішення, брати на себе відповідальність за результати, що, відповідно, спостерігається у вимогливості до себе. Також схильний виявляти творчість у своїй діяльності, приймати нестандартні рішення, створювати нові технології та прийоми роботи. Він готовий працювати у мінливих умовах, оперативно реагувати у разі зміни потреб клієнтів. Така характеристика простежується частіше у керівників старшого віку, які мають досвід управлінської діяльності, але це не є визначальним критерієм (0,3). Такий тип психологічної готовності спостерігається у керівників, які є ефективними (0,57). Цей тип психологічної готовності керівника можна назвати «Ідеальним».

2. Чинник охоплює: низьке прагнення до домінування; відхід від проблем; орієнтацію на професійну компетентність, служіння, виклик; прагнення до автономності, стабільності, інтеграції стилів життя; низький рівень творчого підходу, розуміння управлінської діяльності, навички організації групової роботи; низьку готовність до ризику; домінування внутрішньої мотивації. Людина, якій притаманна така характеристика, прагне виконувати діяльність, процес якої буде приносити їй задоволення і водночас гарантуватиме стабільність. Вона хоче бути впевненою у тому, що тривалий час зможе виконувати свою роботу, а ця робота зможе приносити їй очікувані результати. Відсутність бажання що-небудь змінювати, навіть якщо це може бути успішне, оскільки тоді порушується встановлений ритм життя цієї людини. Вона не прагне управляти, брати на себе за це відповідальність. Це частіше виявляється у жінок, для яких важливою є турбота про сім'ю, що забирає в неї багато часу, та у людей старшого віку, які більш критично та з недовірою відносяться до різноманітних інновацій. Такий тип можна назвати «Виконавець». Він не межує з ефективністю, оскільки виконує багато роботи, яку має розподіляти між підлеглими.

3. Фактор охоплює: дезадаптивність; неприйняття себе; неприйняття інших людей; емоційний дискомфорт; екстернальність; відхід від проблем; орієнтацію на професійну компетентність та автономність; вміння управляти собою; наявність чітких цінностей, навички вирішення проблем; розуміння управлінської діяльності; вміння навчати та налагоджувати групову роботу; продовжений саморозвиток;

низький рівень організаційних здібностей; зовнішню мотивацію; відсутність цілеспрямованості та рішучості. Така людина вважає, що має необхідні знання та навички для ефективного управління колективом, однак вона погано справляється з організаційними питаннями, відчуває емоційне незадоволення результатами, а в труднощах звинувачує обставини та інших людей. Вона вважає, що успіх залежить не від неї самої, а тому часто не завершує необхідні справи, незважаючи на зміст цієї роботи. Різниця у бажаннях та діях робить її дезадаптованою. Такі керівники також сприймаються як неефективні, оскільки не вміють досягати цілі та брати на себе відповідальність за кінцевий результат. Цей тип можна назвати як «Соціофобний». Він також є неефективним.

4. Чинник охоплює: неприйняття себе та інших; орієнтація на професійну компетентність, менеджмент, підприємництво, виклик та інтеграцію стилів життя; розмитість цінностей; творчий підхід; низький рівень цілеспрямованості, рішучості, уміння впливати; готовність до ризику; наявність комунікативних та організаційних здібностей. Такий керівник прагне працювати у сфері, в якій зможе створити власну справу, управляти процесами, які там виникають, боротися за її першість на ринку, але також задовольняти інші сфери свого життя. Він готовий діяти у невизначених ситуаціях, приймати рішення, вдало встановлювати контакти з іншими людьми та організовувати їх діяльність. Але бачить у собі багато недоліків, як і в інших людях, тому бракує сміливості та впевненості в успіху та досягненні поставлених цілей. Характеристика цього типу готовності відображає керівника, якого можна назвати «Жертовний». Він також є неефективним.

5. Фактор охоплює: позитивне сприйняття інших людей; прагнення до домінування; орієнтацію на служіння та інтеграцію стилів життя; творчий підхід; мотивацію досягнення успіху; низький рівень рішучості та цілеспрямованості; відсутність організаційних здібностей, низьку мотивацію. Людина, якій притаманні такі якості, комфортно відчуває себе серед людей, розуміє їх, вміє співпереживати та допомагати. Проте вона невмотивована до управлінської діяльності. Низький рівень організаторських здібностей створює труднощі, які інколи можуть похитнути бажання людини впевнено йти вперед та отримувати відповідні результати. Часто такому керівнику бракує досвіду, а його бажання допомогти всім іноді сприяє прийняттю необґрунтованих рішень, тобто він схильний керуватися емоціями. Він характеризує керівника, який є «Популістом».

6. Фактор охоплює: неприйняття інших та емоційний дискомфорт; орієнтацію на інтеграцію стилів життя; не прагне до змагань, відхід від проблем; вміє управляти собою; впливати на навколишніх; відсутність творчого підходу; низький рівень налагодження групової

роботи та вміння навчати. Такий керівник вміє управляти собою, регулювати власний час, сумлінно виконувати поставлені завдання, здійснювати певний вплив, однак в нього можуть виникнути проблеми під час взаємодії з працівниками та необхідності роз'яснення їм завдань, керівнику важко їх зрозуміти і це спричинює дратівливість. Такий керівник може бути ефективний за умови високої самоорганізації колективу, а тому й ефективність є незначною (0,27). Це є типовий «Одинак».

7. Цей фактор охоплює: позитивне сприйняття інших людей; відхід від проблем; стабільність; низький рівень творчості та навичок вирішення проблем; високі комунікативні та організаторські здібності; зовнішню мотивацію, нерішучість. Така людина добре ладнає з іншими, невимушено поводить у різних компаніях, вміє вести за собою людей, має харизму, однак під час виникнення труднощів вона не намагається їх вирішити, а швидше забути чи перекласти їх на іншого, внаслідок чого вона не має «бажання» приймати відповідальні рішення у проблемних ситуаціях. Існує такий тип управління, що в науці Заходу називається «Заміський клуб».

8. Фактор охоплює: відхід від проблем; орієнтацію на менеджмент, підприємництво та різноманітність; чіткі цінності; комунікативні здібності; низький рівень навичок вирішення проблем; цілеспрямованість; відсутність готовності до ризику. Такий керівник прагне займатися управлінською діяльністю, досягати цілей, отримувати бажані результати, дотримується певних принципів у житті та роботі. Однак не вміє справлятися з труднощами та вирішувати проблеми. Такий тип характеризує керівника, котрий може мати назву «Панічний».

9. Цей чинник охоплює: відсутність вміння управляти собою, розмитість цінностей; хороші навички вирішення проблем та вміння впливати на навколишніх; продовжений саморозвиток; мотивацію досягнення успіху; схильність до творчості. Керівник такого типу прагне досягати великих результатів, долаючи перешкоди та труднощі, однак він має низький рівень самоконтролю. Часто це імпульсивна людина, яка постійно змінює власні рішення, ще не пізнала себе повністю. Він є «Імпульсивним» і в цьому полягає його основна проблема щодо ефективності діяльності.

10. Охоплює: прийняття себе; неприйняття інших; вміння управляти собою; хороші навички вирішення проблем; організаційні здібності; внутрішню мотивацію. Керівник, який характеризується такими якостями, отримує задоволення від процесу роботи, добре справляється з організаційними питаннями, управління здійснює через опір на власні ресурси, вміє уникати перенавантаження та ефективно вирішувати проблеми. Але втрачає контакт з іншими людьми, прагне,

щоб його думка сприймалася як єдино правильна, не прислухається до порад, у роботі застосовує авторитарний стиль керівництва. Він є «Егоїст» і це не дозволяє йому бути ефективним керівником.

Висновки. Отже, проведені теоретичні дослідження, факторний аналіз та інтерпретація його результатів дали нам змогу зробити такі висновки:

Характеристика типів психологічної готовності керівника до управління трудовим колективом факторів демонструє нам типи керівників, що з життєвого досвіду нам дуже відомі. Фактично вони описують більшість типів сучасних керівників нашого суспільства. І тільки два із вказаних типів мають в результаті позитивну ефективність. Решта має суттєві недоліки щодо ефективності управління.

Найбільш ефективним є чинник № 1, який отримав назву «Ідеальний». Тому вважаємо, що саме такі особистісні якості відображають найкращий рівень психологічної готовності керівника до управління й змістове наповнення цього фактора показує напрям формування саме ефективного керівника.

Проведене дослідження не охоплювало інших особливостей, що можуть характеризувати психологічну готовність керівника з позиції врахування часу, яка може дати дещо інші показники. Тому напрямами подальшого дослідження є вивчення особливостей типів психологічної готовності керівників з урахуванням більш розширеного включення критеріїв оцінювання ефективності та виокремлення базальних факторів ефективності.

1. Балабанова Л. В. Управління персоналом: підручник / Л. В. Балабанова, О. В. Сардак. – К.: Центр учбової літератури, 2011. – 468 с.
2. Бандурка А. М. Психология управления / А. М. Бандурка, С. А. Бочарова, Е. В. Землянская. – Харьков: ООО «Фортуна-пресс», 1998. – 464 с.
3. Бодров В. А. Психология профессиональной пригодности: учебное пособие для вузов / В. А. Бодров. – М.: ПЕРСЭ, 2001. – 511 с.
4. Воронкова В. Г. Управління людськими ресурсами: філософські застави: навч. посібник / В. Г. Воронкова. – К.: ВД «Професіонал», 2006. – 576 с.
5. Дьяченко М. И. Психологические проблемы готовности к деятельности / М. И. Дьяченко, Л. А. Кандыбович. – Мн., 1976. – 176 с.
6. Евтихов О. В. Лидерский потенциал руководителя: специфика, содержание и возможности развития: монография / О. В. Евтихов. – Красноярск: СибЮИ МВД России, 2011. – 288 с.
7. Карамушка Л. М. Психология управления: навч. посібник / Л. М. Карамушка. – К.: Міленіум, 2003. – 344 с.
8. Киричук О. В. Особливості внутрішнього світу особистості керівника. Психологія праці та управління: збірник наукових праць 5 Всеукраїнської науково-практичної конференції / О. В. Киричук, Н. В. Яскевич. – Ч. 2. – К.: ІПК ДСЗУ, 2008. – 312 с. (С. 44–55).

9. Перебийніс А. А. Індивідуально-психологічні властивості та якості успішного керівника: збірник наукових праць. Психологія праці та управління / А. А. Перебийніс. – К.: ІПКДСЗУ, 2008. – С. 62–68.

10. Технології роботи організаційних психологів: навчальний посібник / за наук. ред. Л. М. Карамушки. – К.: Фірма «Інкос», 2005. – 366 с.

11. Щекин Г. В. Как эффективно управлять людьми: психология кадрового менеджмента: науч.-практич. пособие / Г. В. Щекин. – К.: МАУП, 1999. – 400 с.

12. Янкевич С. М. Теоретичний аналіз психологічної готовності до професійної діяльності. Проблеми загальної та педагогічної психології. Т. 14. – Ч. 2 / С. М. Янкевич // Збірник наукових праць інституту психології імені Г. С. Костюка НАПНУ. – С. 417–426.

Куцый А. А., Яремко Л. Р. Типология психологической готовности современных руководителей к эффективной управленческой деятельности

В статье анализируются теоретические аспекты психологической готовности руководителей к управленческой деятельности. Через расширенное применение методов диагностики и опроса об эффективности деятельности современных руководителей определено десять типов готовности, из которых только два являются эффективными. Установлено, что содержанием эффективности в деятельности руководителей являются такие личностные характеристики как адаптация, позитивное самовосприятие и принятие других, интернальность, четкие ценности и личные цели, навыки решения проблем, умение управлять собой и группой, которые являются направлениями формирования эффективного руководителя.

Ключевые слова: *деятельность руководителя, факторы и типы психологической готовности, эффективность управления.*

Kutsyy O. A., Yaremko L. R. Typology of psychological readiness of modern leaders for effective management

The article analyses the theoretical aspects of psychological readiness of leaders for management activities. Through the wide use of advanced diagnostic methods and surveys on the effectiveness of the current leaders' activities 10 types of readiness are identified, only 2 of which are effective. It is established that meaningful efficiency of the management is personal characteristics such as adaptation, positive self-perception and acceptance of others, internality, clear values and personal goals, problem solving skills, ability to exercise the self-control and manage a team which are directions for forming an effective leader.

Key words: *manager' activities, factors and types of psychological readiness, efficiency of management.*