

Крыкля Е.П. Психологические особенности профессионального становления будущего психолога в условиях современного общества

Представлены результаты теоретического анализа проблемы профессионального становления личности психолога на этапе профессионального обучения. Рассмотрена роль профессионального самосознания и профессионального самоотношения в процессе профессионального становления будущего психолога.

Ключевые слова: профессиональное становление, профессионально важные качества, профессиональное самосознание, профессиональное самоотношение.

Krykliia K.P. Psychological features of the professional becoming of future psychologist in the conditions of modern society

The results of the theoretical analysis of the problem of personal professional becoming during tuition are presented. The role of professional consciousness and professional selfattitude in the process of the professional becoming of future psychologist is defined.

Key words: professional becoming, professionally important qualities, professional consciousness, professional selfattitude.

УДК 159.9:35; 159.9:658.013

О.А. Куций

**ЕФЕКТИВНІСТЬ ЗАСТОСУВАННЯ
ВИДІВ ПСИХОЛОГІЧНОГО ВПЛИВУ
В ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ КЕРІВНИКА**

Вивчено застосування та ефективність видів психологічного впливу на підлеглих керівниками різних рівнів і напрямів діяльності. Зроблено висновок про сучасний стан застосування видів психологічного впливу, їх причини й найбільш ефективні з них у процесі управління.

Ключові слова: види психологічного впливу, ефективність діяльності керівника, ефективність психологічного впливу.

Постановка проблеми. Психологічний вплив входить у процеси праці, навчання, виховання, управління та інші сфери життєдіяльності. Діючи навмисно або ненавмисно на усвідомлюваному чи неусвідомлюваному рівнях, він може виконувати і позитивну, і негативну роль: мобілізувати або демобілізувати потенційні сили та здатності особистості та групи, підвищувати або знижувати трудову активність, формувати позитивні або негативні якості особистості. Феномени пси-

хологічної взаємодії керівника та підлеглих є одними з визначальних у їх повсякденній професійній діяльності. Успішна міжособистісна взаємодія керівника та підлеглих відбувається за наявності психологічного впливу – сутнісної характеристики їх буття, адже діяльність фахівців персоніфікованої системи «людина-людина» (до якої і належать керівники в організації) пов'язана з регуляцією поведінки інших людей (їх підлеглих).

Про необхідність дослідження цієї проблеми свідчить також і те, що навіть добре узагальнені відомості про психологію підлеглих, знання психологічних закономірностей, які визначають їх поведінку в групі, становлять важливу суспільну керівну практику. Інше питання стосується того, що робити з цими знаннями, яким чином їх використовувати керівнику в організації, як впливати на особистість підлеглого, щоб залишати за нею право і можливість бути суб'єктом власного життя.

Стан дослідження. Питання впливу, тим паче психологічного, з давніх-давен цікавило мислителів, політиків, керівників, релігійних діячів і звичайних людей. Видатний оратор Цицерон виділяв п'ять елементів переконливого впливу: створення очевидності аргументів, їх організація, мистецька стилізація, сприяння їх запам'ятовуванню, їх майстерне промовляння [7, с. 19–20].

Фактично у всіх релігійних джерелах описуються явища, що були процесом чи результатом психологічного впливу. Особливого розвитку теорія психологічного впливу набула у політиці та військовій справі. Останнім часом це явище ввійшло й до інших сфер людської діяльності.

Останніми 20–25 роками у світовій психології сформувались два концептуальні підходи, які розкривають особливості психологічного впливу. Перший підхід зорієнтований на використання навколишнього соціального середовища як суб'єкта впливу. У межах цього підходу необхідно вказати на так звану психологію середовища, або екологічну психологію [2; 3; 8].

Другий підхід поєднує методи та технології, що використовують можливості людини як об'єкта та суб'єкта управлінського впливу. Це група методів саморегуляції та самопрограмування, основною метою яких є мобілізація й удосконалення індивідуальних психофізичних можливостей людини, розкриття та розвиток її творчих здатностей і потенціалів (аутогенне тренування, медитація, біоенергетика, психосинтез, дихальна та голосова терапії тощо). Розроблені у системі східних філософських навчань і шкіл, ці методи спрямовані більше на виявлене психічною діяльністю самоврядування без стосунку до впливу зовнішнього соціального оточення [2; 8; 10].

Доцільно вказати, що найбільш повне узагальнення результатів дослідження психологічного впливу надав В.П. Шейнов. Він вважає, що психологічний вплив – це процес і результат ефективної (успішної) психологічної дії, коли вона має зовнішнє стосовно адресата походження і, будучи відображеною, призводить до зміни психологічних регуляторів конкретної активності людини [12, с. 4]. Окрім цього, проведений аналіз дозволив встановити, що:

– у дослідженнях вітчизняних учених виділялися такі види впливу: наслідування, зараження, навіювання (В.М. Бехтерев); переконання, навіювання, зараження (Б.Д. Паригин, А.В. Киріченко); навіювання, переконання, конформізм (В.М. Куліков); переконання (А.Ю. Панасюк); маніпулювання (Е.Л. Доценко, Л.І. Рюмшина);

– у зарубіжній психології перелік видів впливу значно ширший. Класифіковані такі види впливу: переконання (аргументація); самопросування; навіювання; прохання; примушення; ігнорування; напад (агресія); зараження; спонукання до наслідування (уподібнення); формування прихильності (завоювання симпатії, розташування); маніпуляція;

– до видів впливу можна віднести також управління людьми, НЛП і чутки [12, с. 7–8].

Однак, незважаючи на таке ґрунтовне дослідження вказаного питання, все ж є прогалина щодо встановлення особливостей застосування видів психологічного впливу з метою підвищення ефективності управлінської діяльності.

Мета статті – визначення ефективності видів психологічного впливу у процесі управлінської діяльності та встановлення закономірностей, які б надавали можливість рекомендувати керівникам застосувати певний вид впливу за певних умов управління для зростання його ефективності.

Виклад основних положень. Проведення емпіричного дослідження ґрунтувалось на таких базових поняттях, що були утворені внаслідок аналізу теоретичних джерел щодо теорії впливу та визначення ефективності управління:

1. Психологічний вплив – це явний або прихований процес застосування комплексного або одного зі специфічних видів дії, що має на меті певну зміну небажаної поведінки, установок, поглядів або продовження, підкріплення бажаної поведінки, установок, поглядів у об'єкта впливу (В.П. Шейнов, Р. Чалдіні) [12, с. 7–10].

2. Є значна кількість видів психологічного впливу, які можуть використовуватись керівником у підвищенні ефективності його управлінської діяльності, а саме: переконання (аргументація); самопросування; навіювання; прохання; примушення; ігнорування; напад (агресія); зараження; спонукання до наслідування (уподібнення); формування

прихильності (завоювання симпатії, розташування); маніпуляція; управління, НЛП та чутки. Застосування видів психологічного впливу певною мірою залежить від індивідуальних і психологічних якостей, й соціально-демографічних характеристик особистості [12, с. 11–15].

3. На думку А.М. Бандурки, Є.Л. Доценка, Л.М. Карамушки та інших, чинниками ефективної управлінської діяльності є спрямованість управлінця на вирішення виробничих завдань; здатність «побачити у підлеглому перспективи його використання в інтересах виробництва»; авторитет; володіння психологічними видами впливу на підлеглих. Поняття ефективності управління доволі широке й критеріями її оцінки можуть бути прямі та непрямі показники [1; 4; 5; 9].

Для проведення дослідження використано:

1. Методику «Ефективність керівництва» [6; 11].

2. Методику оцінки стилю управління [9; 11].

3. Анкету з визначення ефективності управління. Вказана анкета розроблена з метою визначення ефективності управління не з позиції прямих показників, що отримані внаслідок економічної діяльності організації (рівень отриманих прибутків, перспективність виробництва, застосування інноваційних технологій). Показниками ефективності управління в цьому випадку обрано складові процесу управління, а саме планування, організації, мотивація та контроль [1; 4; 5].

4. Анкету з дослідження особливостей застосування видів психологічного впливу в управлінській діяльності, що розроблена для дослідження особливостей застосування видів психологічного впливу в управлінській діяльності менеджера, ґрунтується на баченні сутності, змісту та особливостей міжособистісного, міжгрупового психологічного впливу відповідно до висловлювань В.П. Шейнова [12].

Дослідження проводилось серед керівників Львівської області. Вибірка становила 46 осіб й характеризується так:

– за гендерним критерієм: 30 чоловіків та 16 жінок;

– за віком: від 30 до 35 років – 10 осіб, від 36 до 40 – 10, 7 осіб відповідають віку 41–45 років, 3 віком від 46 до 50 років, 51–60 років – 15 менеджерів та більше 60 років має 1 управлінець;

– за формою власності: 27 керівників працюють у державних підприємствах, 19 – у приватному секторі;

– за сімейним станом одружених – 37, неодружених – 4, розлучених – 5;

– за стажем роботи на посаді визначено таке: до 5 років включно працюють 9 менеджерів, від 6 до 10 років перебувають на посаді 17 керівників, мають стаж роботи на посаді 11–15 років 8 осіб, від 16 до 20 років – 4 управлінці та більше 20 років на посаді знаходяться 8 посадовців.

Результати дослідження вказали на таке:

1. За методикою «Ефективність керівництва» показник за групу становив 30,87 зі стандартним відхиленням 5,56. Це доволі високий показник і свідчить про те, що керівники високо оцінюють ефективність власної управлінської діяльності.

2. За анкетною з визначення ефективності управління за його складовими встановлено, що показник є дещо нижчим, ніж за методикою «Ефективність керівництва». Так, з 5 максимально можливих за ефективністю планування отримано 2,9 стена, організації – 3,33, мотивації – 3,37 та контролю – 3,5. Отже, можна говорити про те, що найкраще у системі управління персоналом здійснюється контроль, приблизно на однаковому рівні мотивація й організація, а гірше здійснюється процес управління на етапі планування. Результати вказують на те, що ефективність управління персоналом за її складовими вказує про його рівень як дещо вище за середній. Можна зауважити, що з боку керівників більше приділяється уваги не початковим етапам управління, а його кінцевій частині. Цей аспект управління персоналом передбачає застосування менеджерами певних видів психологічного впливу, що спрямовані найперше на досягнення результату, чи завершення розпочатої справи, чи усвідомлений контроль через недостатню довіру до підлеглих. Змістовно-процесуальна складова перебуває на другорядних позиціях. Це є цілком припустимим, однак внаслідок певних упущень чи недопрацювань на етапах планування, організації роботи та мотивації персоналу результативність роботи може зазнати втрат.

3. За методикою оцінки стилю управління отримано результати, що свідчать про найбільшу розповсюдженість одноосібно-демократичного стилю управління. Друге місце посідає авторитарно-одноосібний стиль управління. Й відповідно найменш характерним є пасивно-потуральницький.

4. За розробленою анкетною дослідження особливостей застосування видів психологічного впливу в управлінській діяльності менеджера встановлено таке:

– найбільш часто використовується переконання, що й зрозуміло, оскільки цей вид є найбільш зрозумілим, доступним, засвоєним і доцільним у взаємодії;

– маніпуляція – вказує про схильність управлінців використовувати у впливі певні приховані процедури, що спрямовані на емоційну сферу особистості;

– управління людьми й самопросування. Управління є доволі природнім видом впливу для менеджерів. А щодо самопросування можна припустити, що керівники використовують цей вид для підви-

щення свого статусу. Цей вид найбільше співвідноситься й використовується у формуванні іміджу;

– прохання і формування прихильності. Вони є схожими, але й мають суттєві відмінності. Однак, значущий ранг цих видів психологічного впливу вказує на те, що керівники, для досягнення більш високого рівня управління, здатні використовувати й позитивні емоції у об'єкта у першому виді через підвищення самооцінки у об'єкта, в другому – через формування позитивних емоцій в оточення власною поведінкою;

– ще менше використовуються примушення, чутки та навіювання. Щодо примушення можна вказати, що, очевидно, цей вид впливу не є популярним серед керівників, оскільки вимагає додаткових психічних зусиль, знижує атракцію, а тому використовується в основному тільки у крайніх випадках. За навіюванням, цілком логічно припустити, що цей вид впливу є доволі складним й вимагає наявності певних особистісно-психологічних якостей, а особливо харизматичності. Стосовно чуток необхідно зазначити, що відповідно до отриманого показника інформаційні потоки у підпорядкованих колективах цікавлять управлінців й вони намагаються ними управляти;

– ігнорування, напад, зараження та уподібнення. Вказані види психологічного впливу слабо використовуються управлінцями тому, що демонстративну байдужість до людини (ігнорування) не завжди можна використати у впливі на неї, оскільки процедура застосування цього виду вимагає часу, терпіння, усвідомлення того, для чого це використовується, та значного соціального статусу.

Напад (як і примус) знижує взаєморозуміння, вимагає більших витрат енергії і є характерним для нерівноважених, емоційно нестабільних осіб. Оскільки результати за вибірку щодо нейротизму знаходяться в межах норми – це є поясненням низького рангу вказаного виду.

Щодо зараження, то необхідно зауважити, що воно є можливим за наявності великої екстравертованості, вияву експресії, здатності керувати власними емоціями та переносити їх на оточення. Це вимагає харизми. За цих вимог керівникам складно використовувати вказаний вид впливу.

Про уподібнення можна вказати, що це також складний вид психологічного впливу. Так, для його застосування вимагається володіти еталонною і експертними формами влади. Окрім вказаного, необхідна демонстрація зразку щодо виконання певної діяльності. А це проблематично.

Отож, дослідженням встановлено, що види психологічного впливу в управлінні підлеглими застосовуються на рівні показника у 2,52 бали

з можливих 5. Це вказує одночасно й на те, що менеджери використовують певні елементи видів психологічного впливу, й на те, що частота їх застосування посередня. Певні з них є основними, а значна частина майже не використовується.

У подальшому здійснено кореляційний аналіз усіх результатів, що отримані у процесі проведення дослідження. Результати відображено у таблиці 1.

У таблиці подано показники кореляції та статистичної значущості. Її аналіз свідчить про те, що:

1. За методикою «Ефективність керівництва» встановлено зв'язки з переконанням, управлінням та формуванням прихильності. Очевидно, що ці види психологічного впливу відображають загальну тенденцію щодо ефективності в управлінні підлеглими. Найбільшу кореляцію встановлено з переконанням. Цей вид психологічного впливу, як зазначалася, найбільш поширений і його використання позитивно впливає на ефективність впливу на підлеглих.

Таблиця 1

Кореляція між ефективністю управління та видами психологічного впливу

	переконання	самопросування	навіювання	прохання	примушення	ігнорування	напад	зараження	уподібнення	формування прихильності	маніпуляція	управління людьми	чутки
Ефективність керівництва (r)	,405	,146	,178	,146	-,11	-,016	-,09	-,188	-,01	,345	,108	,334	-,243
r	,013	,220	,173	,220	,277	,466	,314	,160	,477	,031	,286	,036	,098
Планування (r)	,252	,053	,144	,183	-,17	-,123	-,18	-,030	,048	,139	-,135	-,017	-,191
r	,090	,389	,224	,166	,188	,258	,173	,437	,400	,233	,238	,464	,156
Організація (r)	-,03	,027	-,08	-,15	,076	,374	,069	-,286	-,49	,089	,241	,093	,040
r	,438	,445	,332	,215	,344	,021	,359	,063	,003	,320	,100	,312	,417
Контроль (r)	,434	,280	-,03	-,12	,269	,132	,145	,199	-,25	,098	,040	,300	-,106
r	,008	,067	,424	,267	,075	,244	,223	,146	,096	,303	,417	,045	,288
Мотивація (r)	,412	,274	,147	,086	-,02	-,230	,063	,113	,288	,190	-,024	,380	-,374
r	,012	,072	,219	,326	,453	,111	,371	,276	,061	,158	,450	,019	,021

Щодо управління, то цей вид здійснюється через чітку організацію, взаємодію, що спрямовані на виконання завдань колективу. А це входять до сфери інтересів і керівника, й працівників.

Формування прихильності є доволі важливим атрибутом і чинником більш сприятливого сприйняття керівника підлеглими, а тому й кращого його розуміння, бажання сприяти, допомогти й т.д.

2. Щодо етапу планування необхідно зазначити відсутність кореляції з будь-яким видом психологічного впливу. А це абсолютно зрозуміло, оскільки більшість сучасних керівників планують роботу колективу чи ухвалюють рішення незалежно від працівників й вплив при цьому не відбувається.

3. На етапі організації прийнятих рішень найбільші кореляції характерні ігноруванню. Ця складова характеризується необхідністю розподілу функцій й при цьому керівнику, щоб хоч якось організувати виконання рішення, можна тільки ігнорувати зауваження, протидію, власні потреби працівників. Водночас складно говорити про відповідальне ставлення працівників до виконання завдань. На цьому етапі було б доцільно використати як основні групи видів, що орієнтовані на інтелект підлеглих.

4. Щодо мотиваційної частини управлінського процесу, то є кореляційні зв'язки з переконанням й управлінням. Також існує обернена кореляція з чутками. З цього можна зробити висновок про те, що, незважаючи на очевидну доцільність використання емоційно-мотиваційної групи видів психологічного впливу, менеджери за звичкою використовують переконання та управління. Цілком можливим є те припущення, що малі показники кореляції є наслідком недостатньої харизматичності у керівників.

Щодо чуток, то отримана кореляція свідчить про необхідність вчасного, цілеспрямованого інформування, оскільки відсутність цього негативно впливає на вмотивованість.

5. На етапі контролю ситуація майже повторюється. Так, значуща достовірна кореляція існує з переконанням та управлінням. Однак, можна висунути припущення, що на цьому етапі керівництва підлеглими доцільно використовувати види впливу, які більше сприяють поведінковій активності підлеглих (прохання, примушення, спонуку до наслідування та напад).

Висновки. Переконання та управління людьми є найбільш розповсюдженими, а їх використання позитивно впливає на ефективність впливу на підлеглих як результат всього процесу управління, а особливо на етапах мотивації та контролю. Формування прихильності є ефективним для загального процесу управління, однак не вдалося встановити ефективність для складових управління. Ігнорування виявилось ефективним на етапі організації виконання прийнятих рішень. Чутки є тим видом впливу, який негативно впливає на ефективність,

що вказує про необхідність вчасного, цілеспрямованого інформування, оскільки відсутність цього негативно впливає на вмотивованість.

Такі види психологічного впливу як самопросування, навіювання, прохання, примушення, напад, зараження, уподібнення та маніпулювання не пов'язані з ефективністю і загального процесу управління, і її складових.

Напрями подальшого дослідження. З уваги на результати дослідження необхідно вказати на те, що отримане не повною мірою відображає увесь потенціал ефективності застосування видів психологічного впливу в управлінні, оскільки керівники, які брали участь у дослідженні, майже не використовують значну кількість з них. Тому на прямими подальшого дослідження є:

– залучення більш компетентних керівників, які або цілеспрямовано, або інтуїтивно застосовують більше видів психологічного впливу у процесі впливу на підлеглих;

– напрацювання методичних прийомів із підвищення рівня володіння керівниками видами психологічного впливу у процесі управління підлеглими.

1. Бандурка А.М. Психология управления / А.М. Бандурка, С.П. Бочарова, Е.В. Землянская. – Х.: ООО «Фортуна-пресс», 1998. – 464 с.

2. Бехтерев В.М. Внушение и его роль в общественной жизни / В.М. Бехтерев. – М.: Наука. – 1996. – 108 с.

3. Доценко Е.Л. Психология манипуляции: феномены, механизмы и защита / Е.Л. Доценко. – М.: ЧеРо, 1997. – 344 с.

4. Карамушка Л.М. Психологічне управління / Л.М. Карамушка. – К.: Міленіум; 2003 р., – 344 с.

5. Колпаков В.М. Теория и практика принятия управленческих решений: учебное пособие / В.М. Колпаков. – К.: МАУП 2000. – 256 с.

6. Максимова В.А. Связь психологического климата в коллективе с эффективностью / В.А. Максимова // Социальная психология и социальное планирование; под ред. Е.С.Кузьмина и А.А.Бодалева. – Л.: ЛГУ, 1973. – С. 28–33.

7. Марцинковская Т.Д. История психологии / Т.Д. Марцинковская. – М.: Академия. – 2004. – 544 с.

8. Москаленко В.В. Психологія соціального впливу / В.В. Москаленко. – К.: Центр учбової літератури. – 2007. – 448 с.

9. Одегов Ю.Г. Управление персоналом. Оценка эффективности / Ю.Г. Одегов, Л.В. Карташова. – М.: Экзамен, 2002.

10. Современная военная психология: хрестоматия / сост. А.А. Урбанович. – Мн.: Харвест, 2003. – 576 с. – (Библиотека практической психологии).

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

12. Шейнов В.П. Психологическое влияние / В.П. Шейнов. – М.: Наука, 2005. – 659 с.

Куцый А.А. Эффективность применения видов психологического воздействия в профессиональной деятельности руководителя

Изучено применение и эффективность видов психологического влияния на подчиненных руководителями различных уровней и направлений деятельности. Сделан вывод о современном состоянии применения видов психологического воздействия и наиболее эффективных из них в процессе управления.

Ключевые слова: *виды психологического влияния, эффективность деятельности руководителя, эффективность психологического влияния.*

Kutsyy O.A. Efficiency of using the types of psychological impact in the professional activity of the leader

The article is devoted to application and effectiveness of the psychological influence on the subordinate leaders at different levels and activities. The conclusion about modern state of using the types of psychological impact, its causes and most effective of them in the process of governing is drawn.

Key words: *types of psychological impact, effectiveness of leader's activity, effectiveness of psychological impact.*

УДК 159.942.5

Т.В. Макота

**ВИКОРИСТАННЯ МЕТАПРОГРАМ
У РОБОТІ З КАДРАМИ**

Окреслено можливості та приклади застосування метапрограмного підходу під час роботи з людьми та особовим складом. Здійснено аналіз проведених досліджень із застосуванням метапрограмного інтерв'ю. Складено детальну процедуру проведення мета програмного дослідження персоналу.

Ключові слова: *метапрограми, нейролінгвістичне програмування, управління персоналом, психодіагностика.*

Постановка проблеми. Під час роботи з людьми та особовим складом важливо отримувати точну та достовірну інформацію про поведінку людини, з високою імовірністю спрогнозувати можливі варіанти її поведінки. На практиці часто професіонали звертаються до так званого диспозиційного підходу, сутність якого полягає в уявленні про стійкість і порівняну незмінність людської поведінки та особистості. Побудовані на цьому підході методи та техніки потребують значної роботи в аспекті валідації та надійності, що є наслідком високої варіативності людської