

12. Методика определения уровня субъективного контроля (УСК): [Методические рекомендации]. – Л., 1984. – 22 с.
13. Шестопалова Л.Ф. Уровни и типы комплайенса больных с алкогольной зависимостью / Л.Ф. Шестопалова, Н.М. Лесная // Журнал психиатрии и медицинской психологии. – 2010. – № 1-2. – С. 69-74.
14. Corrigan P. W. From noncompliance to collaboration in the treatment of schizophrenia / P. W. Corrigan, R.P. Liberman, J.D. Engel // Hospital and Community Psychiatry. – 1990. – Vol. 41. – P. 1203 – 1211.
15. Diamond R.J. Enhancing medication use in schizophrenic patients / R.J. Diamond // Journal of Clinical Psychiatry. – 1983. – Vol. 44. – P. 7 – 14.
16. Kemp R. Compliance Therapy: An Intervention Targeting Insight and Treatment Adherence in Psychotic Patients / R. Kemp, A. David // B. M. J. – 1996. – Vol. 312. – P.345-349.

In the presented article the psychological factors of compliance in alcohol dependent persons are described. Motivation to the treatment, the patients's different subjective control, type of attitude to the disease, the patients's personality characteristics are determined.

**Key words:** alcohol addiction, tuberculosis, compliance, motivation for treatment, the level of subjective control, related to the disease.

*Отримано: 2.02.2012 р.*

**УДК 159.955**

*Н.І.Навоєва*

## **Особливості розумової діяльності МЕНЕДЖЕРА**

У статті автором розглянуто особливості розумової діяльності менеджера на тлі системних властивостей організації як складного, динамічного об'єкту його пізнання і діяльності; обґрунтовано необхідність зміни парадигми мислення менеджера в сучасних умовах існування і розвитку – від лінійного мислення до системного мислення, що сприятиме підвищенню професійного рівня менеджера.

**Ключові слова:** менеджер, об'єкт, система, мислення, зв'язки, парадигма, рівні, підрівні, цілі, результат.

В статті автором розглянуті особливості мислительної діяльності менеджера на фоні системних властивостей організації як складного, динамічного об'єкта його пізнання і діяльності; обґрунтована необхідність зміни парадигми мислення менеджера в сучасних умовах існування і розвитку – від лінійного мислення до системного мислення, що буде сприяти підвищенню професійного рівня менеджера.

**Ключові слова:** менеджер, об'єкт, система, мислення, зв'язки, парадигма, рівні, підуровні, цілі, результат.

**Постановка проблеми.** Будь-яка епоха змушує людину мислити в межах своєї парадигми. Зміна світоглядної парадигми на рубежі ХХ-ХХІ ст. супроводжується переходом від лінійного мислення до системного мислення. Лінійне мислення, сформоване упродовж віків класичною наукою, системою навчання, сучасними методами аналізу бізнесу, було побудоване на аналізі причинно-наслідкових зв'язків з використанням логіки і покрокових технологій, результатом чого було створення причинно-наслідкових лінійних ланцюжків з думок. Системне мислення характеризується відсутністю подібних зв'язків і виходить за межі покрокової технології, будучи одночасно інтелектуальним і інтуїтивним [8;12].

Сьогодні системне мислення необхідне як при проведенні наукових досліджень, так і в усіх напрямках практичної діяльності: політичній; економічній; культурній; управлінській; інженерній; освітній і т.і.

**Мета досліджень:** дослідження особливостей професійної розумової діяльності менеджера, спрямованої на прийняття управлінських рішень на рівні організації як відкритої системи.

**Сутнісний зміст і виклад основного матеріалу досліджень.** Об'єктом професійної діяльності менеджера є організація, яка визначається в класичному менеджменті як група людей, діяльність яких усвідомлено скоординована для досягнення цілей [11]. Оскільки організація є складним системно-ієрархічним утворенням, для менеджера при прийнятті управлінських рішень є важливим усвідомлення основних системних характеристик організації: внутрішнього-зовнішнього; частки та цілого; організаційної структури; системи цілей; системи характерних параметрів, які підрозділяються на ті, що впливають на діяльність, і ті, що відображують результати діяльності організації; взаємозв'язків між окремими елементами та структурними підрозділами, характерними внутрішніми та зовнішніми параметрами.

Розумова діяльність менеджера ускладнюється тим, що, маючи усі системні властивості на внутрішньому плані, організація

одночасно вписана в зовнішнє середовище як систему більш високого рівня, яка включає цілий ряд взаємопов'язаних між собою підсистем і середовищ: галузь, ринок, політична, економічна, правова підсистеми; соціально-демографічне, культурне, природне середовища [10;11]. Всі ці підсистем знаходяться між собою у постійних, неоднозначних, динамічних взаємозв'язках. Результати взаємодії впливають на результати діяльності організації, що потребує від менеджера постійної оцінки ситуації, формування цілей, прийняття рішень щодо подальшої діяльності організації з урахуванням зовнішніх впливів.

Цілком природно, що менеджерів при прийнятті будь-яких управлінських рішень необхідно мати мислення, адекватне середовищу, в якому йому доводиться працювати. Більш того, особисті потреби менеджера можуть бути забезпечені тільки у тому разі, коли через прийняття їм ефективних управлінських рішень будуть реалізовані цілі організації.

Виходячи з психологічних особливостей потреб, цілком доцільно, що мотивом для менеджера в першу чергу є підвищення свого управлінського прибутку, на що спрямована його розумова діяльність, яка організується на рівні системи психологічних функцій відображення, за підтримки емоційно-вольової сфери. Але підвищення особистого управлінського прибутку менеджера забезпечує також підвищення результативності організації в цілому [2;3;4; 5]. Саме тут стикаються особисті інтереси менеджера та організації, на рівні "суб'єкт-об'єктних" відносин, як системного утворення.

Всі проблеми, які доводиться вирішувати менеджеру у процесі своєї професійної діяльності, зароджуються не стільки в площині самої організації, скільки на лінії сполучення організації із зовнішнім середовищем, яке відрізняється сьогодні особливо високим рівнем динамічності, мінливості, неоднозначності на тлі глобального перевлаштування світу [10].

Разом з тим, у практичному менеджменті дуже часто усі внутрішні елементи організації розглядаються окремо, не враховуються їх взаємозв'язки на системному рівні, відповідно, прогнозовані результати не є достовірними на рівні організації, що знижує ефективність управлінських рішень. Це є цілком закономірним, тому що систему взагалі не можна зрозуміти за допомогою аналізу, ураховуючи, що властивості її частин не є загальними властивостями цілого. Останнє, на думку Ф. Капра [8], може бути усвідомленим тільки в контексті більшого цілого. Менеджеру, при прийнятті управлінських рішень, необхідно

одночасно враховувати: системні властивості організації у внутрішньому полі; системні властивості зовнішнього середовища; розглядати процеси взаємодії одночасно на декількох взаємопов'язаних між собою рівнях – на внутрішньому полі організації, у зовнішньому середовищі, між організацією і зовнішнім середовищем.

Завдання менеджера полягає в тому, що б за рахунок прийняття ефективного управлінського рішення щодо проблеми, яка виникла, забезпечити цілісність, результативність і ефективність організації. Це дуже складне завдання, яке вирішується менеджером на суб'єктивному рівні його розумової діяльності відповідно до системного об'єкта, який характеризується структурною складністю. Більш того, усі рівні, підрівні, елементи і взаємозв'язки на рівні організаційно-управлінської структури не є статичними, а характеризуються високим рівнем динамічності; проблеми організації не побудовані в лінійні ланцюжки, а пов'язані між собою циклами, петлями і контурами [12]. Міра динамізму організації визначається рівнем динаміки безлічі різноманітних процесів, явищ і чинників, які одночасно здійснюються і впливають як на стан внутрішнього ділового поля організації, так і на характер її взаємодії з зовнішнім середовищем. Оскільки усі процеси і явища, які відбуваються у внутрішній і зовнішній площині, мають різний рівень значення відносно один одного, а також – до зазначеної проблеми, менеджеріві необхідно виокремлювати саме ті системні явища, процеси і чинники, які більшою мірою сприятимуть виявленню вузьких місць і вирішенню конкретних проблем.

Вирішення таких складних завдань можливе лише при використанні системного підходу, коли на підставі системного аналізу та синтезу виявляються проблемні зони, які накладаються на структуру організації та визначаються нові проблеми та ступінь їх впливу на організацію. Джерелом інформації для менеджера є різні знакові та символічні системи (тексти, таблиці, схеми, формули та ін.), технічні засоби передачі інформації (телефони, комп'ютери, локальні і глобальні мережі та ін.), вербальне і невербальне спілкування, об'єднані в єдину інформаційну систему, яка на матеріальному рівні відображується у вигляді сукупності системних документів. Інформація, відображуючись на внутрішніх мозкових структурах менеджера, аналізується їм за допомогою особистої сукупності психологічних функцій, які проявляються на рівні нейродинаміки. При цьому менеджер застосовує відповідні аналітико-синтезуючі методології на рівні системного підходу.

Проведення аналізу зовнішньої інформації на особистому внутрішньому рівні надає можливість менеджеру усвідомлювати і оцінювати характер та ступень змін у стані організації, на рівні її просторово-часового континууму, в системних вимірах.

Організація менеджером розумової діяльності, зосередженої на аналізі, синтезі, умовиводах на системному рівні, надає йому можливість виявлення складних взаємозв'язків і чинників впливу на результати діяльності організації з урахуванням внутрішніх організаційно-структурних, техніко-технологічних особливостей, динамізму управлінських, організаційних і соціальних процесів на внутрішньому рівні, а також – процесів, явищ і чинників впливу на організацію з боку зовнішнього середовища.

Процес прийняття управлінського рішення потребує від менеджера урахуванням цілого ряду системних чинників, таких, як: умови; засоби і ресурси, необхідні для реалізації прийнятого рішення; продуманість нових завдань з точки зору їх виробничої, технологічної, технічної, економічної, кадрової, організаційної та інших доцільностей; передбачення необхідності конкретних умов і засобів при виконанні певних дій і операцій. Необхідно забезпечити: виключення неоднозначності певних завдань і робіт; облік чинника часу і завантаженості виконавців; чітку адресність завдань; орієнтацію на реальні терміни [2;10;11].

Кожне прийняте менеджером рішення носить системний характер та реалізується з метою досягнення системних цілей на підставі прямих і зворотних зв'язків, петель, посилюючих і стабілізуючих контурів, які активуються в результаті здійснення процесу обміну інформацією [12]. І тут існує своя складність, оскільки будь-яка знову сформульована ціль пов'язана з іншими цілями і підцілями на рівні дерева цілей організації. Відповідно, реалізація окремої конкретної цілі буде мати різноманітний вплив на ефективність вирішення системної проблеми [10;11]. Тому важливим є розуміння менеджером системності на рівні дерева цілей та прогнозування впливу на результат реалізації прийнятого рішення конкретної цілі у сформульованому аспекті.

Менеджер вирішує будь-яку приватну проблему на рівні організації, реалізуючи прийняті щодо неї системні рішення і цілі, що потребує організації процесу мислення у системних координатах, на підставі процесу інформаційного обміну, із забезпеченням через систему документообігу і систему управління необхідних обсягів та швидкості передачі інформації, її релевантності, чіткої адресності і контролю за виконанням.

Вирішення на системному рівні такого складного комплексу питань, які стосуються кожної, знову виникаючої, ситуації і

проблеми, вимагає необхідність для менеджера, в процесі його розумової діяльності, враховувати: її функціональну, організаційну і управлінську структури, які формуються, виходячи з дерева цілей; особливості, конструкцію, зміст і контури дерева цілей організації; характеристики зовнішнього середовища і особливості взаємодії організації з нею; системність, конфігурацію та характеристики каналів передачі інформації як у внутрішньому, так і зовнішньому полі організації.

Ефективна діяльність організації забезпечується за умови забезпечення менеджером взаємодії між усіма структурними та елементними складовими організації через систему документообігу, яка формується на підставі інформаційної мережі організації. Не уміння менеджером враховувати усю сукупність процесів, явищ і чинників при ухваленні рішень може обернутися для організації появою нових, більш складніших проблем, аж до того, що організація може виявитися на межі виживання.

Уміння бачити об'єкт своєї діяльності на системному рівні вимагає від менеджера зміни парадигми свого індивідуального мислення: від лінійного мислення до системного мислення, враховуючи, що організація як об'єкт діяльності має системні властивості та вписана в систему більш високого рівня і знаходиться під її впливом [8;11;12]. Особисто менеджер, як суб'єкт діяльності так само має системні властивості на усіх рівнях свого існування: фізичному; фізіологічному; нервово-психічному; емоційно-вольовому; психологічному [;9]. Менеджер приймає системні рішення, використовуючи свої особисті системні властивості, на підставі системного мислення.

Використання системного мислення дозволить менеджеру, виходячи за межі нібито ізольованого на рівні організації, бачити системні зв'язки та розуміти ті процеси і явища, які викликають зміни та породжують проблемні ситуації на системному рівні організації. Розуміння цих системних змін надасть менеджеру можливість приймати більш ефективні управлінські рішення, що забезпечить підвищення його особистої ефективності як професійного фахівця.

Сьогодні існує досить скромна кількість наукової літератури, де визначається суть і характеристики системного мислення, і серед них – Ф. Капра [8], Дж. О'Коннор [12], З.О. Решетова [13], В.К.Толкачев [Т16] та ін. В усіх цих джерелах системне мислення розглядається на тлі поняття систем і їх системних характеристик, носить контекстуальний характер, характеризується відсутністю причинно-наслідкових зв'язків і виходить за межі покрокової технології, будучи одночасно інтелектуальним та інтуїтивним.

У той же час А.В. Брушлинський [6], В.В. Давыдов [7], С.Л.Рубінштейн [14], О.К. Тихомиров [15] вказують, що мислення, в першу чергу, є категорія психологічна. Відповідно до цього, не розуміння психологізму системного мислення робить проблематичним його усвідомлений і комплексний розвиток на усіх рівнях навчання і підготовки фахівців, і зокрема – при підготовці менеджерів. А звідси, практична реалізація менеджером системного мислення в процесі його розумової діяльності, при прийнятті управлінських рішень, буде досить неефективною. Все це буде сприяти формуванню нових проблем на усіх рівнях життєдіяльності організації як відкритої системи, знижувати ефективність її діяльності та зменшувати ступень реалізації особистих потреб менеджера.

### **Висновки**

Будь-яка епоха змушує людину мислити у рамках своєї парадигми. Сучасна зміна парадигм супроводжується сьогодні переходом від лінійного мислення до системного мислення.

Системне мислення необхідне в усіх напрямках теоретичної і практичної діяльності людини: політичної; економічної; наукової; культурної; управлінської.

Розумова діяльність менеджера організується і протікає на тлі просторово-часового континууму організації як відкритої системи з високим рівнем складності і динамізму, вписаної в більш складну систему зовнішнього середовища.

Будь яка проблема на рівні організації, яку доводиться вирішувати менеджеру, є системна проблема, яка формується на границі взаємодії організації з зовнішнім середовищем, під сукупним впливом складних, багатовимірних, динамічних, системних чинників.

При вирішенні складного комплексу питань, що стосуються кожної знову виникаючої ситуації і проблеми, увага менеджера має бути сфокусована на системному аналізі та синтезі відповідно до зазначеної проблеми; прийнятті та ухваленні системних управлінських рішень щодо виникаючих проблем з урахуванням категорій “ціле-частка”, “внутрішнє-зовнішнє”, характеру циклічності всіх внутрішніх та зовнішніх процесів у їх співвідношенні.

Бачення об’єкта своєї діяльності (організації) в системному ракурсі вимагає від менеджера зміни парадигми мислення: від лінійного мислення до системного мислення.

Оскільки розвиток системного мислення є завданням між-дисциплінарного рівня, сьогодні потрібні додаткові дослідження по розробці психологічної структури системного мислення, створення програми розвитку системного мислення в процесі

підготовки і професійної діяльності менеджерів з одночасною наповненістю його системними поняттями та формуванням свідомості у системних координатах.

### Список використаних джерел

1. Ананьев Б.Г. О проблемах современного человекознания / Б.Г.Ананьев. – СПб.: Питер, 2001. – 272 с.
2. Байе М.Р. Управленческая экономика и стратегия бизнеса: [Учебное пособие для вузов] / М.Р.Байе; пер. с англ., под ред. А.М. Никитина. – М.; ЮНИТИ-ДАНА, 1999. – 743 с.
3. Бланк И.А. Управление прибылью. – 2-е изд., расш. и доп. / И.А.Бланк. – К.: Ника-Центр, Эльга, 202. – 752 с.
4. Бовыкин В. Новый менеджмент: Решение проблем управления. Повышение в десятки раз темпов роста капитала/В.Бовыкин. – М.: Экономика, 2004. – 316 с.
5. Босчаева З.Н. Управление экономическим ростом/З.Н.Босчаева. – М.: Экономика, 2004. – 316 с.
6. Брушлинский А. В. Мышление и прогнозирование /А. В.Брушлинский. – М.: Мысль, 1979. – 230 с.
7. Давыдов В.В. Анализ структуры мыслительного акта /В.В.Давыдов // Доклады АПН РСФСР. 1960. №2.
8. Капра Ф. Паутина жизни. Новое научное понимание живых систем /Ф.Капра; пер. с англ. под ред. В.Г. Трилиса. – К: София, М.: София, 2003. – 336 с.
9. Ломов Б.Ф. О системном подходе в психологии /Б.Ф.Ломов// Вопросы психологии. – №2. – 1975. – С. 31-45 .
10. Мартиненко М.М. Основы менеджменту: [Підручник]/ М.М.Мартиненко. – К.: Каравела, 2005. – 496 с.
11. Мескон М.Ю. Основы менеджмента / М.Ю.Мескон, М.Альберт, Ф.Хедоури; пер. с англ. – М., 1992.
12. О'Коннор Дж. Искусство системного мышления: Необходимое знание о системах и творческом подходе к решению проблем / Джозеф О'Коннор и Иан Макдермотт ; Пер. с англ. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2006. – 256 с.
13. Формирование системного мышления в обучении: [Учебное пособие для вузов] / Под ред. З.А. Решетовой. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2002. – 344 с.
14. Рубинштейн С.Л. О мышлении и путях его исследования/ С.Л.Рубинштейн. – М. – Л.:, 1958. – 147 с.
15. Тихомиров О.К. Психология мышления: [Учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений]/О.К.Тихомиров. – М.: Издательский центр “Академия”, 2002. – 288 с.



16. Толкачев В.К. Роскошь системного мышления /В.К.Толкачев. – СПб.: Центр практической психологии “Эмпатия”, 1999. – 348 с.

In the article an author is consider the features of cogitative activity of manager on a background system properties of organization, as difficult, dynamic object of his cognition and activity; the necessity of changing of paradigm of thinking of manager is reasonable for the modern terms of existence and development – from the linear thinking to the system thinking, that will assist the increase of professional level of manager.

**Keywords:** manager, object, system, thinking, connections, paradigm, levels, sublevels, aims, result.

*Отримано: 11.02.2012 р.*

УДК 159.9:37.015.3

*Н.М.Надюк*

## **Розвиток рефлексії як суб'єктної здатності до професійної діяльності викладача вищої школи**

Професійне становлення викладача вищої школи розглядається як різноплановий, складнодетермінований феномен із специфічною структурою і динамікою розвитку; його можна визначити як процес “перетворення” людини на суб'єкт професійної педагогічної діяльності і життя в цілому. Провідним чинником в цьому процесі виступає внутрішня активність особистості викладача вищої школи, що виявляється в різних видах педагогічної рефлексії. Суб'єктність визначається як провідна засада успішності професійної діяльності, як рефлексивний феномен особистості, який дозволяє людині визначати ціннісну позицію щодо самої себе і, виходячи з такої позиції, формувати власну професійну стратегію.

**Ключові слова:** суб'єктність, рефлексія, професійна рефлексія, особистісна здатність.

Профессиональное становление преподавателя высшей школы рассматривается как разноплановый, сложнодетерминированный феномен со специфической структурой и динамикой развития; его можно определить как процесс “превращения” человека в субъект профес-