

12. Савенкова Л.О. Мовленнєва діяльність викладача: навч. посіб. / Л.О.Савенкова.– К.: КНЕУ, 2006.– 192 с.

The author examines the communication skills, as an important component of professional broadcast psychologist. Examines the ability to communicate, to build a conversation, speak nicely, as the basis for success specialist.

Key words: communication skills, professional speech of psychologists.

Отримано: 17.12.2011 р.

УДК 159.9:005.95-051

*Л.М.Карамушка,
Т.І.Пастухова*

Особистісний компонент психологічної готовності майбутніх менеджерів до професійно-ділового спілкування в організації: рівень та чинники розвитку

У статті на основі емпіричного дослідження показано недостатній рівень розвитку основних складових особистісного компонента психологічної готовності майбутніх менеджерів до професійно-ділового спілкування в організації (комунікативних та організаторських здібностей, соціальної креативності, асертивності та стресостійкості). Встановлено статистично значущий зв'язок між рівнем розвитку особистісного компонента психологічної готовності майбутніх менеджерів до професійно-ділового спілкування і такими чинниками, як поєднання навчання з роботою та сімейний стан студентів.

Ключові слова: майбутні менеджери; психологічна готовність майбутніх менеджерів до професійно-ділового спілкування в організації; особистісний компонент психологічної готовності.

В статье на основании эмпирического исследования показан недостаточный уровень развития основных составляющих личностного компонента психологической готовности будущих менеджеров к профессионально-деловому общению в организации (коммуникативных и организаторских способностей, социальной креативности, асертивности, стрессоустойчивости). Выявлена статистически значущая

связь между уровнем развития личностного компонента психологической готовности будущих менеджеров к профессионально-деловому общению в организации и такими факторами, как совмещение обучения с работой и семейным статусом студентом.

Ключевые слова: будущие менеджеры; психологическая готовность будущих менеджеров к профессионально-деловому общению в организации; личностный компонент психологической готовности.

Постановка проблеми. Одним із важливих аспектів підготовки майбутніх менеджерів є їхня підготовка до професійно-ділового спілкування в організації.

Аналіз психологічної літератури свідчить про те, що проблема ділового спілкування знайшла певне відображення в роботах українських вчених, які присвячені загальній характеристиці ділового спілкування (Л.М.Карамушка [7]), специфіці управлінського спілкування керівників освітніх закладів (О.В.Брюховецька [3]), особливостям ділового спілкування керівників освітніх організацій в ситуації конфлікту (Т.В.Дзюба [5]) та ін.

Що ж стосується вивчення особливостей *ділового спілкування у вищих навчальних закладах*, то окремі аспекти цієї проблеми також висвітлені в ряді робіт українських психологів, які стосуються: підготовки студентів вищих навчальних закладів до попередження та подолання комунікативних бар'єрів (Г.Л. Федосова [17]), формування психологічної готовності майбутніх менеджерів до спілкування в процесі управління змінами в організації (М.В.Москальов [9]), формування комунікативної компетентності як засобу професійного і особистісного розвитку студентів-психологів (О.А. Низовень [11]), моделювання особливостей формування комунікативної культури студентів-аграріїв у процесі їхньої професійної підготовки (Н.О. Зуєнко [6]), комунікативного аспекту професійної соціалізації майбутніх менеджерів (С.Ю. Мейтерчан [10]), міжкультурної професійної комунікації майбутніх спеціалістів (І.С. Бахов [1]), формування комунікативної толерантності викладачів вищих навчальних закладів у процесі взаємодії із студентами (А.Г.Скок [16]) та ін.

Разом з тим, проблема психологічної підготовки майбутніх менеджерів до професійно-ділового спілкування в організації не отримала глибоко вивчення в літературі. Зокрема, поза увагою вчених залишились особливості розвитку особистісного компонента психологічної готовності майбутніх менеджерів до професійно-ділового спілкування в організації та чинники, які впливають на його становлення. В наших попередніх публікаціях [7; 12-14] висвітлено окремі аспекти цієї проблеми

Завдання дослідження:

1. Проаналізувати рівень розвитку особистісного компонента психологічної готовності майбутніх менеджерів до професійно-ділового спілкування в організації.

2. Дослідити взаємозв'язок між рівнем розвитку особистісного компонента психологічної готовності майбутніх менеджерів до професійно-ділового спілкування в організації та організаційно-професійними і соціально-демографічними чинниками.

Методика та організація дослідження. Для проведення дослідження використовувався комплекс методик “Професійно-ділове спілкування майбутніх менеджерів” (Карамушка Л.М., Пастухова Т.І., 2010) [12]. Складовою даного комплексу були методики, спрямовані на вивчення особистісного компонента психологічної готовності майбутніх менеджерів до професійно-ділового спілкування в організації.

Згідно з розробленою нами моделлю психологічної готовності майбутніх менеджерів до професійно-ділового спілкування в організації, до складу даного компонента увійшли такі складові: а) комунікативні та організаторські здібності; б) соціальна креативність; в) асертивність; г) стресостійкість.

Для вирішення цього завдання використовувався *метод тестування*.

Комунікативні та організаторські здібності вивчались за допомогою опитувальника “*Методика виявлення комунікативних та організаторських здібностей*” (КОС-1) [2].

Для визначення рівня розвитку соціальної креативності була використана методика “*Визначення соціальної креативності особистості*” [18]. Зазначимо, що загальний опис соціальної креативності було нами дещо “структуровано”, що проявилось в тому, що відповідно до змісту методики нами було виділено три основні складові соціальної креативності: а) генерування нових ідей та їх практичного втілення; б) прояву рішучості та відповідальності у процесі вирішення проблем; в) ефективної взаємодії з іншими людьми.

Рівень розвитку асертивності досліджувався за допомогою опитувальника “*Визначення асертивності*” [15].

І для вивчення стресостійкості майбутніх менеджерів використовувалась методика “*Перцептивна оцінка типу стресостійкості*” [15], яка спрямована на визначення трьох типів поведінки особистості в ситуації стресу: типу А, типу В і типу АВ, які фактично відповідають трьом рівням вираженості стресостійкості (низький, середній та високий).

На основі попередніх досліджень авторів [8] до *організаційно-професійних чинників*, які впливають на рівень розвитку психологічної готовності майбутніх менеджерів до професійно-ділового спілкування в організації, було віднесено: курс навчання студентів; поєднання студентами навчання з роботою; наявність у студентів досвіду роботи до вступу у вищий навчальний заклад. Група *соціально-демографічних чинників* включала: вік; стать; сімейний стан; місце народження студентів. Зазначимо, що дані чинники досліджувались за допомогою “анкети-паспортички”, яка була складовою комплексу методик.

Математична обробка даних здійснювалась за допомогою комп’ютерного пакет статистичних програм SPSS (версія 13) [4].

Вибірка опитуваних. У дослідженні взяло участь 464 майбутніх менеджери ряду вищих навчальних закладів м. Кам’янця-Подільського та м. Києва.

Вибірка досліджуваних характеризувалась такими показниками.

За *курсом навчання* опитувані утворили такі групи: 1 курс – 24,1%; 2 курс – 18,4%; 3 курс – 24,6%; 4 курс – 17,7%; 5 курс – 14,2%.

Щодо *поєднання роботи з навчанням*, то опитувані були розподілені на три основні групи: регулярне поєднання навчання з роботою – 8,2%; поєднання навчання з роботою час від часу – 38,4%; не поєднання навчання з роботою – 53,4%.

Що стосується *наявності стажу роботи до вступу у вищий навчальний заклад*, то опитувані були розподілені на такі дві групи: а) наявність стажу роботи до вступу у вищий навчальний заклад – 23,5%; б) відсутність стажу роботи до вступу у вищий навчальний заклад – 76,5%.

Стововно *вікового складу*, студенти утворили такі групи: 16 років – 0,4%; 17 років – 9,9%; 18 років – 25,4%; 19 років – 23,3%; 20 років – 21,6%; 21 рік – 14,7%; 22 роки – 4,3%; 23 роки – 0,4%.

За *статтю* опитувані були розподілені таким чином: 20,9% – хлопці та 59,1% – жінки.

Щодо *сімейного стану*, то опитувані утворили такі групи: неодружені – 92,2%; одружені – 7,8.

За *місцем народження* опитувані були розподілені на такі основні групи: село – 33,9%; місто – 66,1%.

Дослідження проведено в 2010 р. у рамках комплексної науково-дослідної теми Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України: “Психологічні засади забезпечення організаційного розвитку” (2008–2012 рр.; державний реєстраційний номер

0105U000271). Науковий керівник – член-кореспондент НАПН України, доктор психологічних наук, професор Л.М. Карамушка.

Результати дослідження

1. Рівень розвитку в майбутніх менеджерів комунікативних та організаторських здібностей

Проаналізуємо в першу чергу дані, які стосуються рівня розвитку в майбутніх менеджерів комунікативних та організаторських здібностей (табл.1).

Таблиця 1

Рівень розвитку в майбутніх менеджерів комунікативних та організаторських здібностей (у % від загальної кількості опитаних)

Здібності	Рівень розвитку здібностей		
	Високий рівень розвитку	Середній рівень розвитку	Низький рівень розвитку
Комунікативні здібності	26,9	33,8	39,3
Організаторські здібності	16,4	30,8	52,8

Що стосується *комунікативних здібностей*, то, як видно із наведених в табл.1 даних, трохи більше ніж одна четверта майбутніх менеджерів (26,9%) мають *високий рівень* розвитку комунікативних здібностей. Для представників даної групи притаманні такі характеристики: наявність багатьох друзів, з якими вони спілкуються; здатність легко встановлювати контакти з малознайомими людьми, в тому числі, старшого віку; наявність потреби у встановленні нових знайомств з різними людьми; потреба постійно бути серед людей; здатність швидко адаптуватись в новій компанії і внести позбавлення в неї; потреба та здатність брати участь в колективних іграх тощо.

33,8% майбутніх менеджерів характеризуються тим, що мають *середній рівень* розвитку комунікативних здібностей. Для них притаманні такі риси: наявність певного кола друзів, з якими вони спілкуються; здатність достатньо легко входити в контакт з малознайомими людьми лише тоді, коли в цьому є необхідність; потреба часу від часу спілкуватися з людьми; здатність, коли є в цьому потреба, адаптуватись в новій компанії; здатність, коли це необхідно, брати участь в колективних іграх тощо.

І для 39,3% майбутніх менеджерів характерний *низький рівень* розвитку комунікативних здібностей. Майбутні менеджери, які належать до даної групи, характеризуються такими особливостями:

мають обмежене коло знайомих та друзів; мають певні труднощі, коли їм потрібно встановити контакт з малознайомими людьми; люблять час проводити з книгами або займатись якоюсь-іншою справою, ніж спілкуватися з людьми; почувають себе невпевнено серед малознайомих людей; не люблять брати участь в колективних іграх тощо.

Загалом, можна сказати, що рівень розвитку комунікативних здібностей у майбутніх менеджерів має досить *значні резерви*, насамперед, в контексті *зниження* кількості майбутніх менеджерів, які мають низький рівень комунікативних здібностей, та “переведення” їх в групи майбутніх менеджерів із середнім та високим рівнем розвитку комунікативних здібностей.

Ще більш “красномовніша” картина в контексті пошуку резервів у майбутніх менеджерів стосовно розвитку особистісного компонента простежується щодо рівня розвитку *організаторських здібностей*. Дані здібності, як відомо, належать до провідних здібностей менеджерів. І хоча вони мають свій самостійний зміст і виходять за межі комунікативних здібностей, вважаємо за потрібно їх теж розглянути, оскільки вони певною мірою свідчать про деякі “базові” характеристики менеджерів, які можуть впливати або тісно зв’язані з комунікативними здібностями.

Як бачимо із наведених в табл. 1 даних, лише 16,4% майбутніх менеджерів мають *високий рівень* розвитку організаторських здібностей. Майбутні менеджери, які належать до цієї групи, характеризуються такими рисами: беруть активну участь в громадській роботі студентської групи (курсу, факультету); перебирають на себе ініціативу при вирішенні практично всіх важливих питань життєдіяльності студентської групи або інших сфер життєдіяльності; постійно люблять придумувати та організовувати різні акції; практично завжди здатні схилити інших до прийняття ними їхньої думки та рішення; постійно спонукають інших діяти, відповідно до внесених ними пропозицій; постійно проявляють ініціативу при вирішенні проблем своїх товаришів; постійно доводять свою правоту, в разі неприйняття їх думок та пропозицій іншими тощо.

30,8% мають *середній рівень* розвитку організаторських здібностей. Майбутні менеджери, які утворюють дану групу, мають такі характеристики: час від часу беруть участь в громадській роботі студентської групи (курсу, факультету); перебирають на себе ініціативу при вирішенні окремих питань життєдіяльності студентської групи або інших сфер життєдіяльності; люблять придумувати та організовувати окремі, цікаві особисто для них,

акції; здатні іноді схилити інших до прийняття ними їхньої думки та рішення; здатні іноді спонукати інших діяти, відповідно до внесених ними пропозицій; проявляють час від часу ініціативу при вирішенні проблем своїх товаришів; час від часу доводять свою правоту, в разі неприйняття їхніх думок та пропозицій іншими тощо.

І для 52,8% , більше половини, майбутніх менеджерів притаманний *низький рівень* розвитку організаторських здібностей. Для даної групи майбутніх менеджерів притаманні такі особливості: вони практично не беруть участі в громадській роботі студентської групи (курсу, факультету); не здатні взяти на себе ініціативу при вирішенні питань життєдіяльності студентської групи; не люблять придумувати та організовувати різні акції; не здатні схилити інших до прийняття ними їхньої думки та рішення; не здатні спонукати інших діяти, відповідно до внесених ними пропозицій; не проявляють ініціативу при вирішенні проблем своїх товаришів; не доводять свою правоту, в разі неприйняття їхніх думок та пропозицій іншими тощо.

Отже, отримані дані свідчать про низький рівень розвитку організаторських здібностей у майбутніх менеджерів, що можна, на наш погляд, оцінити як серйозну *проблему*. Це говорить, з одного боку, про необхідність здійснення спеціального профвідбору серед абітурієнтів на спеціальність “менеджер”, а з іншого боку, про необхідність організації спеціального психологічного навчання менеджерів, яке може сприяти розвитку організаторських здібностей.

Загалом отримані дані засвідчили *недостатній рівень* розвитку комунікативних та організаторських здібностей у майбутніх менеджерів та необхідність їх спеціального розвитку в процесі психологічної підготовки.

2. Рівень розвитку в майбутніх менеджерів соціальної креативності

Тепер проаналізуємо рівень розвитку в майбутніх менеджерів соціальної креативності (табл. 2).

Таблиця 2

Рівень розвитку в майбутніх менеджерів соціальної креативності (у % від загальної кількості опитаних)

Рівень розвитку соціальної креативності	%
Високий рівень	51,5
Середній рівень	43,9
Низький рівень	4,6

Як видно із табл. 2, для більше ніж половини опитаних (51,5%) притаманний *високий рівень* соціальної креативності. Представники даної групи опитаних мають згідно з нашим підходом, який доповнює зміст даної методики, певні характеристики поведінки, які стосуються: а) *генерування нових ідей та їх практичного втілення* (постійно генерують нові ідеї; здатні завжди створювати оригінальні, нестандартні “продукти”; постійно пропонують справи, які сприймаються іншими як несподівані, принципово нові; постійно висувають конструктивні критичні зауваження стосовно вирішення тих чи інших проблем; мають виражену орієнтацію на вирішення практичних проблем, втілення власних проєктів та ідей в життя; здатні принципово реформувати власне життя або знаходити нові підходи у вирішенні старих проблем); б) *прояву рішучості та відповідальності у процесі вирішення проблем* (практично завжди проявляють рішучість у вирішенні проблем; постійно проявляють наполегливість та вимогливість до людей, які зобов’язані вирішити певну проблему; завжди проявляють енергію, напористість та відповідальність у вирішенні проблем); в) *ефективної взаємодії з іншими людьми* (постійно мають веселий та оптимістичний настрій; мають виражену комунікабельність; завжди мають підтримку у колективі стосовно ініціатив та пропозицій, які висуваються; здатні завжди успішно відстоювати свої переконання та погляди; здатні постійно проявляти винахідливість та навіть підприємницькі риси, щоб випередити своїх супротивників по навчанню і роботі тощо).

У 43,9% опитаних виявлено *середній рівень* соціальної креативності. Для майбутніх менеджерів, які увійшли до цієї групи, характерні такі риси поведінки, які відображають: а) *генерування нових ідей та їх практичне втілення* (час від часу генерують нові ідеї; здатні іноді створювати оригінальні, нестандартні “продукти”; іноді пропонують справи, які сприймаються іншими, як несподівані, принципово нові; можуть іноді висунути конструктивні критичні зауваження стосовно вирішення тих чи інших проблем; мають деяку орієнтацію на вирішення практичних проблем, втілення власних проєктів та ідей в життя; здатні певною мірою реформувати власне життя або знаходити нові підходи до вирішення старих проблем); б) *прояв рішучості та відповідальності у процесі вирішення проблем* (в деяких ситуаціях проявляють рішучість у вирішенні проблем; час від часу проявляють наполегливість та вимогливість до людей, які зобов’язані вирішити певну проблему; періодично проявляють енергію, напористість та відповідальність у вирішенні проблем); в) *ефективну взаємодію з*

іншими людьми (здебільшого мають веселий та оптимістичний настрій; мають достатньо виражену комунікабельність; іноді мають підтримку в колективі стосовно ініціатив та пропозицій, які висувуються; в деяких ситуаціях здатні успішно відстоювати свої переконання та погляди; час від часу проявляють винахідливість та навіть підприємницькі риси, щоб випередити своїх супротивників по навчанню і роботі) тощо.

І невеликій кількості опитаних (4,6%) притаманний *низький рівень* соціальної креативності. Майбутні менеджери, які увійшли до цієї групи, характеризуються такими рисами поведінки, які стосуються: а) *генерування нових ідей та їх практичного втілення* (не здатні генерувати нові ідеї та створювати оригінальні, нестандартні “продукти”; не можуть пропонувати справи, які сприймаються іншими як несподівані, принципово нові; не можуть висувати конструктивних критичних зауважень стосовно вирішення тих чи інших проблем; не орієнтовані на вирішення практичних проблем, втілення власних проектів та ідей в життя; не здатні реформувати власне життя або знаходити нові підходи до вирішення старих проблем); б) *прояву рішучості та відповідальності у процесі вирішення проблем* (не проявляють власної рішучості у вирішенні проблем; не проявляють наполегливості та вимогливості до людей, які зобов’язані вирішити певну проблему; не проявляють енергії, напористості та відповідальності у вирішенні проблем); в) *ефективної взаємодії з іншими людьми* (здебільшого мають похмурий та неоптимістичний настрій; не комунікабельні; не мають підтримки у колективі стосовно ініціатив та пропозицій, які ними висувуються; не можуть відстоювати свої переконання та погляди; не проявляють винахідливості, а тим більше, підприємницьких рис, щоб випередити своїх супротивників по навчанню і роботі) тощо).

Як свідчать отримані результати, можна в цілому констатувати *позитивну ситуацію* стосовно прояву соціальної креативності у майбутніх менеджерів, оскільки переважна їх більшість проявляють високий або середній рівень соціальної креативності. Скоріше всього це можна пояснити як віковими особливостями майбутніх менеджерів, оскільки студентська молодь завжди відрізняється активністю, інноваційністю, так і ситуацією, в якій вони організують свою життєдіяльність (вищі навчальні заклади, які завжди виступають центром нових ідей, підходів тощо).

Разом з тим можна говорити також про певні *резерви* у розвитку соціальної креативності майбутніх менеджерів: збільшення кількості осіб із високим рівнем креативності; прояву соціальної

креативності не в широкому життєвому контексті, а у професійних ситуаціях власне менеджерської діяльності тощо. Це і повинно, на наш погляд, складати одне із завдань *психологічної підготовки* майбутніх менеджерів з означеної проблеми.

3. Рівень розвитку в майбутніх менеджерів асертивності

Наступним аспектом дослідження особливостей особистісного компонента психологічної готовності було дослідження рівня розвитку асертивності у майбутніх менеджерів (табл. 3).

Таблиця 3

Рівень розвитку в майбутніх менеджерів асертивності (у % від загальної кількості опитаних)

Рівень розвитку асертивності	%
Високий рівень	29,8
Середній рівень	33,2
Низький рівень	37,1

Відповідно до отриманих даних менше ніж одна третина опитаних (29,8%) мають *високий рівень* розвитку асертивності. Для представників даної групи характерно вираження себе і задоволення своїх власних потреб практично в усіх ситуаціях (наприклад, вони легко та впевнено можуть сказати “ні” в ситуаціях, коли їх примушують робити те, що не відповідає їхнім потребам та інтересам; їм неважко повернути в магазин неякісні товари; вони не бояться ставити запитання та телефонувати в офіційні установи тощо), мають душевний комфорт і доброзичливе ставлення до оточення.

33,2% мають *середній рівень* асертивності. Особливістю даної групи є те, що вони досить часто відмовляються від власних бажань з метою допомоги комусь, ігнорують свої потреби.

І для 37,1%, досить великої частини опитаних, характерний *низький рівень* розвитку асертивності. Вони в переважній більшості ситуацій відмовляються від власних бажань, ігнорують свої потреби, не можуть сказати “ні”, коли на них тиснуть, тощо.

Як бачимо, існують досить значні *ресурси* щодо необхідності підвищення рівня асертивності у майбутніх менеджерів, адже дана якість необхідна сьогодні будь-якому фахівцеві, який працює в організації, і особливо менеджерам, від впевненості яких залежить вирішення дуже багатьох питань в організації. Тому *посилення асертивності* повинно складати ще один із важливих напрямків психологічної підготовки майбутніх менеджерів з проблеми професійно-ділового спілкування.

4. Рівень розвитку в у майбутніх менеджерів стресостійкості

І нарешті проаналізуємо останню складову особистісного компонента психологічної готовності майбутніх менеджерів до професійно-ділового спілкування в організації, якою є стресостійкість (табл. 4). Як видно із отриманих даних, зовсім невелика кількість опитаних (2,7%) має *високий рівень* стресостійкості. Для таких осіб характерно те, що вони чітко визначають цілі своєї діяльності і вибирають оптимальні шляхи їх досягнення. Намагаються самі справитися з труднощами, аналізують зміст труднощів та причини їх виникнення, роблять правильні висновки. Уміють раціонально розподілити час. Можуть довгий час працювати з напруженням. Несподівані ситуації, як правило, не вибивають їх із колії. В цілому, представники даної групи демонструють поведінки *типу Б*.

Таблиця 4

Рівень розвитку в майбутніх менеджерів стресостійкості (у % від загальної кількості опитаних)

Рівень розвитку стресостійкості	%
Високий рівень	2,7
Середній рівень	81,8
Низький рівень	15,5

Для переважної частини опитаних (81,8%) притаманний *середній рівень* стресостійкості. Вони достатньо часто проявляють стресостійкість, але не у всіх ситуаціях. Тобто для них характерний проміжний варіант *поведінки АБ*.

У 15,5% виявлено *низький рівень* стресостійкості. Представники даної групи характеризуються прагненням до конкуренції, обов'язковим досягненням цілей. Як правило, вони бувають не задоволені собою та обставинами і починають рватися до нових цілей. Часто проявляють агресивність, нетерпеливість, гіперактивність тощо. Для осіб, які належать до даної групи, характерна поведінка типу А.

Як бачимо, результати дослідження показали необхідність *підвищення* рівня стресостійкості у переважної більшості опитаних. Тому, на наш погляд, це повинно складати *суттєвий напрямок психологічної підготовки* майбутніх менеджерів до професійно-ділового спілкування в організації.

5. Рівень розвитку особистісного компонента психологічної готовності майбутніх менеджерів до професійно-ділового спілкування в організації

І, насамкінець, проаналізуємо рівень розвитку особистісного компонента психологічної готовності майбутніх менеджерів до професійно-ділового спілкування в організації в цілому (рис.1).

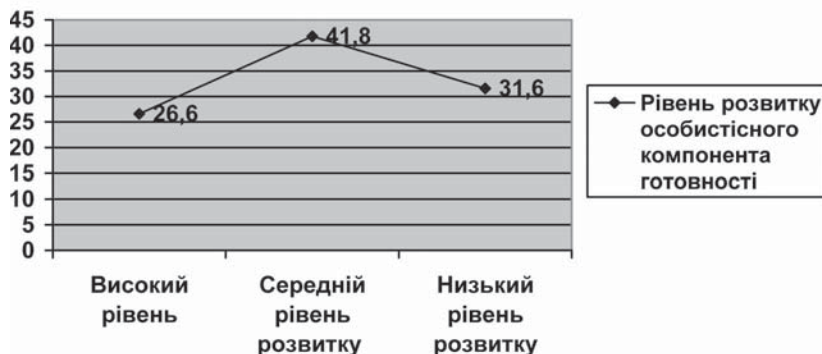


Рис. 1. Рівень розвитку особистісного компонента психологічної готовності майбутніх менеджерів до професійно-ділового спілкування в організації (у % від загальної кількості опитаних)

Представлені на рис. 1 дані свідчать про те, що високий рівень розвитку особистісного компонента психологічної готовності до професійно-ділового спілкування в організації представлений трохи більше ніж у четверті опитаних (26,6%) Середній рівень притаманний для 41,8%. І для 31,6%, майже для однієї третини, характерний низький рівень особистісного компонента.

Загалом дані, які отримані стосовно особистісного компонента, свідчать, на наш погляд, про доцільність *підвищення рівня розвитку* особистісного компонента психологічної готовності майбутніх менеджерів до професійно-ділового спілкування в організації, в першу чергу, в контексті сприяння розвитку комунікативних та організаторських здібностей, підвищення рівня розвитку асертивності та стресостійкості. Це повинно стати, на наш погляд, одним із важливих аспектів *психологічної підготовки* майбутніх менеджерів до професійно-ділового спілкування в організації.

6. Взаємозв'язок між рівнем розвитку особистісного компонента психологічної готовності майбутніх менеджерів до професійно-ділового спілкування в організації та організаційно-професійними чинниками.

Як свідчать дані наведені в табл. 5, виявлено значущий зв'язок ($p < 0,01$) між рівнем розвитку особистісного компонента психологічної готовності майбутніх менеджерів до професійно-ділового спілкування і лише одним із організаційно-професійних чинників, яким є *поєднання навчання з роботою*. Показано, що найвищий

рівень розвитку особистісного компонента мають ті майбутні менеджери, які час від часу поєднують навчання з роботою. Так, високий рівень розвитку особистісного компонента виявлено у 31,1% осіб, які час від часу поєднують навчання з роботою, і у 23,1% осіб, які регулярно поєднують навчання з роботою, та у 23,8% осіб, які не поєднують навчання з роботою. Тобто часткове поєднання навчання з роботою є найбільш сприятливим для розвитку особистісного компонента психологічної готовності.

Таблиця 5

Взаємозв'язок між рівнем розвитку особистісного компонента психологічної готовності майбутніх менеджерів до професійно-ділового спілкування в організації та організаційно-професійними чинниками (у % від загальної кількості опитаних)

Організаційно-професійні чинників		Рівень розвитку особистісного компонента психологічної готовності		
		Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
Курс навчання	1 курс	28,6	51,4	20,0
	2 курс	38,5	38,5	23,1
	3 курс	34,1	43,9	22,0
	4 курс	27,3	33,3	39,4
	5 курс	30,4	39,1	30,4
Поєднання навчання з роботою	Регулярно поєдную навчання з роботою	7,7**	69,2**	23,1**
	Час від часу поєдную навчання з роботою	37,7**	31,1**	31,1**
	Не поєдную навчання з роботою	31,0**	45,2**	23,8**
Наявність досвіду роботи до вступу у ВНЗ	Працював до вступу у ВНЗ	31,9	33,3	33,8
	Не працював до вступу у ВНЗ	31,7	43,9	24,4

** – $p < 0,01$

Стосовно таких чинників, як *курс навчання та наявність досвіду роботи до вступу у вищий навчальний заклад*, то тут статистично значущих зв'язків не зафіксовано (табл. 5).

7. Взаємозв'язок між рівнем розвитку особистісного компонента психологічної готовності майбутніх менеджерів до професійно-ділового спілкування в організації та соціально-демографічними чинниками

Аналіз наведених в табл. 6 даних показав, що існує статистично значущий зв'язок ($p < 0,01$) між рівнем розвитку особистісного компонента психологічної готовності майбутніх менеджерів до професійно-ділового спілкування та *сімейним станом майбутніх менеджерів*. Суть такого зв'язку полягає в тому, що, одружені студенти випереджають неодружених студентів за рівнем розвитку особистісного компонента (відповідно 35,7% проти 25,70%).

Таблиця 6

Взаємозв'язок між рівнем розвитку особистісного компонента психологічної готовності майбутніх менеджерів до професійно-ділового спілкування в організації та соціально-демографічними чинниками (у % від загальної кількості опитаних)

Соціально-демографічні чинники		Рівень розвитку особистісного компонента психологічної готовності		
		Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
Вік	16 років	0,0	100,0	0,0
	17 років	43,8	43,8	12,5
	18 років	30,3	45,5	24,2
	19 років	35,9	38,5	25,6
	20 років	22,2	41,7	36,1
	21 рік	33,3	45,8	20,8
	22 роки	25,0	25,0	50,0
Стать	23 роки	100,0	0,0	0,0
	Хлопці	30,8	43,1	26,2
Сімейний стан	Дівчата	32,6	41,3	26,1
	Не одружені	29,9**	44,4**	25,7**
Місце народження	Одружені	50,0**	14,3**	35,7**
	Село	34,0	39,4	29,8
	Місто	30,8	39,4	29,9

*** – $p < 0,001$

* – $p < 0,05$

Це можна пояснити скоріше всього тим, що одружені студенти в силу нових ролей, які з'являються у них у власній сім'ї, отримують більше досвіду спілкування та формують у себе якості, які сприяють ефективному спілкуванню в цілому, зокрема, в сфері професійно-ділового спілкування. До того ж цьому, напевне, сприяє і відповідальність за власну сім'ю, яка стимулює в позитивному плані професійно-навчальну активність студентів.

Стосовно впливу *віку, статі та місця народження майбутніх студентів*, то тут статистично значущого зв'язку не виявлено (табл. 6).

Отже, в цілому можна зробити висновок про те, що рівень розвитку особистісного компонента психологічної готовності майбутніх менеджерів до професійно-ділового спілкування, є "чутливим" до дії лише окремих чинників, що також доцільно *враховувати*, як нам здається, в процесі психологічної підготовки майбутніх менеджерів до професійно-ділового спілкування в організації.

Висновки. Результати проведеного дослідження дають можливість зробити такі висновки.

1. Дослідження виявило *недостатню вираженість основних складових особистісного компонента* (комунікативних та організаторських здібностей, асертивності та стресостійкості). Високий рівень розвитку особистісного компонента психологічної готовності до професійно-ділового спілкування в організації виявлено приблизно у однієї четвертої опитаних.

2. Виявлено статистично значущий зв'язок між рівнем розвитку особистісного компонента психологічної готовності майбутніх менеджерів до професійно-ділового спілкування та таким організаційно-професійним чинником, як *поєднання навчання з роботою*. Встановлено, що найвищий рівень розвитку особистісного компонента мають ті майбутні менеджери, які час від часу поєднують навчання з роботою.

3. Встановлено статистично значущий зв'язок між рівнем розвитку особистісного компоненту психологічної готовності майбутніх менеджерів до професійно-ділового спілкування та таким соціально-демографічним чинником, як *сімейний стан майбутніх менеджерів*. Виявлено, що одружені студенти випереджають неодружених студентів за рівнем розвитку особистісного компонента.

4. Дослідження не виявило значущий зв'язок між рівнем розвитку особистісного компонента психологічної готовності майбутніх менеджерів до професійно-ділового спілкування та такими організаційно-професійними чинниками, як *курс навчання та наявність досвіду роботи до вступу у вищий навчальний заклад*, а також такими соціально-демографічними чинниками, як *вік, стать та місце народження майбутніх студентів*.

5. Отримані дані свідчать про необхідність організації спеціальної *психологічної підготовки* майбутніх менеджерів з проблеми професійно ділового спілкування з урахуванням встановлених закономірностей.

Список використаних джерел

1. Бахов І.С. Теоретичні основи формування міжкультурної професійної комунікації у майбутніх спеціалістів / І.С. Бахов // Психологія: теоретичні і практичні дослідження. – К. : ВД Персонал”, 2010. – С. 13–18.
2. Большая энциклопедия психологический тестов. – М.: Изд-во Эсмо, 2006. – С.229-232.
3. Брюховецька О.В. Психологічні умови підготовки керівників загальноосвітніх навчальних закладів до управлінського спілкування: автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.07 / Центральный институт післядипломної педагогічної освіти АПН України / О.В. Брюховецька. – К., 2007. – 21 с.
4. Бьюль А. SPSS: искусство обработки информации. Анализ статистических данных и восстановление скрытых закономерностей / А. Бьюль, П. Цефель; [пер. с нем.] – СПб. : ДиаСофтЮП, 2002. – 608 с.
5. Дзюба Т.М. Формування психологічної готовності заступника директора школи до взаємодії з учителями в умовах конфлікту: автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.07 / Центральный институт післядипломної педагогічної освіти АПН України / Т.М.Дзюба. – Київ, 2007. – 20 с.
6. Зуенко Н.О. Моделювання процесу формування комунікативної культури студентів-аграріїв у процесі їхньої професійної підготовки / Н.О. Зуенко // Вісник післядипломної освіти. – Вип. 1(14). – Ч. 1: Педагогіка / [головн. ред. В.В. Олійник]. – К., 2010. – С. 84–91.
7. Карамушка Л.М. Психологія управління закладами середньої освіти : [монографія] / Л.М. Карамушка. – К. : Ніка-Центр, 2000. – 332 с.
8. Карамушка Л.М. Дизайн дослідження та діагностичний інструментарій для вивчення психологічних особливостей організаційного розвитку / Л.М. Карамушка // Актуальні проблеми психології. Т. 1: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія : зб. наук. праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України / [за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки]. – К. : Наук. світ, 2009. – Ч. 24. – С. 196–208.
9. Карамушка Л.М. Психологія підготовки майбутніх менеджерів до управління змінами в організації : монографія / Л.М. Карамушка, М.В. Москальов. – К.-Львів : Сполом, 2011. – 216 с.
10. Мейтерчан С. Ю. Комунікативний аспект професійної соціалізації майбутніх менеджерів / С.Ю. Мейтерчан // Психологія:

- теоретичні і практичні дослідження. – К. : ВД “Персонал”, 2010. – С. 162–166.
11. Низовець О.А. Тренінг комунікативної компетентності як засіб професійного і особистісного розвитку студентів-психологів / О.А. Низовець // Вісник Чернігівського державного педагогічного університету. Серія “Психологічні науки”. – Чернігів, 2008. – Вип. 59. – Т. II. – С. 122–126.
 12. Пастухова Т.І. Комплекс методик для дослідження рівня психологічної готовності майбутніх менеджерів до професійно-ділового спілкування в організації / Т. І. Пастухова // Психологічні основи управління та організаційного розвитку в системі державної служби : тези VII Міжнар. наук.-практ. конф. з організаційної та економічної психології (Луцьк, 23–25 верес., 2010 р.) / [за наук. ред. : Л. М. Карамушки, Л. Я. Малімон, О. А. Філь, Т. М. Литвиненко]. – Луцьк, 2010. – С. 70-71.
 13. Пастухова Т.І. Аналіз чинників підготовки майбутніх менеджерів до професійно-ділового спілкування в організації / Т.І.Пастухова // Актуальні проблеми психології. – Т. I: Організаційна психологія. Соціальна психологія. Економічна психологія / [за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки]. – К. : А.С.К., 2011. – Вип. 30. – 237-242.
 14. Пастухова Т.І. Труднощі у процесі підготовки майбутніх менеджерів до професійно-ділового спілкування в організації / Т. І. Пастухова // Актуальні проблеми розвитку організаційної та економічної психології в Україні : тези I Всеукраїнського конгресу з організаційної та економічної психології (Кам’янець-Подільський, 29 червня-2 липня, 2011) / [за наук. ред. : С.Д.Максименка, Л. М. Карамушки]. – Київ – Кам’янець-Подільський, 2011. – С. 84-85.
 15. Синдром “професійного вигорання” та професійна кар’єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти / [За наук. ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки, Т.В. Зайчикової]. – 2-е вид. перероб. та доповн. – К.: Міленіум, 2006. – С. 212-214.
 16. Скок А.Г. Соціально-психологічні умови формування комунікативної толерантності у викладача вищого навчального закладу : автореф. дис... канд. психол. наук : 19.00.05 / Інститут психології ім. Г.С. Костюка АПН України / А.Г. Скок. – К., 2007. – 19 с.
 17. Федосова Г.Л. Соціально-психологічні умови подолання комунікативних бар’єрів студентської молоді: автореф. дис. ...

канд. психол. наук: 19.00.05 / Інститут психології ім. Г.С. Костюка АПН України/ Г.Л.Федосова. – Київ, 2007. – 20 с.

18. Фетискин Н.П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп / Н.П.Фетискин, В.В.Козлов, Г.М.Мануйлов. – М.: Изд-во Института психотерапии, 2002. – 490 с.

The article analyzes the results of an empirical investigation of levels of development of the personality component of future managers' psychological readiness for organizational business communication. The key elements of the personality component of future managers' professional and business communication readiness which included communicative and motivating skills, social creativity, assertiveness, and stress-resistance were shown to be at low levels of development. The investigation found statistically significant correlations between the levels of development of the personality component of future managers' psychological readiness for organizational business communication and such factors as the respondents' work and studies combination and their family status.

Key-words: future managers; future managers' psychological readiness for organizational business communication; personality component of psychological readiness.

Отримано: 21.11.2011 р.

УДК 378: 147: 37. 011. 3 – 051: 78

Ж.Ю.Карташова

Формування мотивації професійного зростання в процесі фахової підготовки майбутнього вчителя музики

У статті представлено аналіз понять “мотив”, “мотивація”, “стимул”, окреслено психолого-педагогічні особливості особливості мотивації студентів-музикантів до професійного зростання, розкрито шляхи вдосконалення професіоналізму майбутніх учителів музики, спрямованих на саморозвиток і самовизначення в процесі фахової підготовки, розглянуто основні категорії навчальної діяльності.

Ключові слова: мотивація, самовдосконалення, саморозвиток, самоосвіта, музично-виконавська діяльність, психолого-педагогічна підготовка.