

**УДК 159.923.2**

*У.Б. Косар*

## **ВПЛИВ ЗДАТНОСТІ КЕРІВНИКА ДО САМОУПРАВЛІННЯ НА УСПІШНІСТЬ ЙОГО ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ**

У статті розглядаються психологічні особливості впливу здатності керівника до самоуправління на успішність його професійної діяльності. Також розкривається та обґрунтовується взаємозв'язок функцій самоуправління особистості та управління як виду професійної діяльності керівника.

**Ключові слова:** самоуправління, керівник, управлінська діяльність.

В статье рассматриваются психологические особенности способности руководителя к самоуправлению как фактору успешной управленческой деятельности. На основе корреляционного анализа подтверждается влияние способности к самоуправлению на эффективность управленческой деятельности руководителя.

**Ключевые слова:** профессиональное самосознание, руководитель, самоуправление, управленческая деятельность.

**Постановка проблеми.** На сьогодні підприємство стає економічно самостійним об'єктом, тому керівник самостійно приймає рішення, розробляє стратегію розвитку фірми, знаходить потрібні для її реалізації засоби, вирішує багато структурних питань. Зростає його відповідальність за якість та своєчасність прийняття рішень. Чинники, що впливають на рівень успішності управлінської діяльності, так чи інакше, пов'язані із здатністю керівника до самоуправління. Отже, викладені міркування свідчать про актуальність цієї теми дослідження.

**Огляд останніх досліджень та публікацій.** Аналіз наукової літератури показує, що проблема успішності управлінської діяльності керівника знаходить своє розв'язання шляхом виявлення передумов розвитку професійної самосвідомості керівника, виокремлення об'єктивних і суб'єктивних чинників досягнення вершин самоусвідомлення та самоконтролю, актуалізації ролі самосвідомості у розв'язанні проблем оптимізації спільної взаємодії (А.М. Бандурка, А.О. Деркач, А. Жозефіна, М.М. Корнев О.М. Мойсєєв, Л.Е. Орбан-Лембрик, М.М. Поташник, М.В. Савчин, В.В. Третьяченко) [2; 3; 5; 8; 9].

Питаннями управління займалися В.Г. Афанасьєв, Є.С. Березняк, В.І. Бондар, Д. Дзвінчук, В.П. Пікельна, Л.М. Карамушка, Є.О. Климов, Н.Л. Коломінський, В.В. Крижко, В.І. Маслов, С.Г. Москвичов, М.М. Поташник, В.П. Симонов, Ф.І. Хміль, Р.Х. Шакуров, В.Ф. Штикало, Г.В. Щокін [6; 7; 8; 9].

**Постановка завдання.** Проаналізувати психологічні особливості впливу здатності керівника до самоуправління на успішність здійснення ним управлінської діяльності.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Здатність керівника до самоуправління – це довільна самоорганізація діяльності: формування значимих цілей, врахування умов діяльності, реалізація послідовної програми дій, орієнтація на об'єктивні критерії успішної діяльності, об'єктивна оцінка результатів [4].

Обов'язковою умовою саморегулювання є постійне внутрішнє протікання акту поведінки, яке співвідноситься з прямим або передбачуваним оцінюванням його іншими.

Визначаючи сутність та закономірності розвитку саморегуляції, М.Й. Боришевський пов'язує її із здатністю особистості усвідомити себе суб'єктом і зайняти позицію суб'єкта.

Вчений виділяє серед функцій саморегуляції функцію «суб'єктного впливу», тобто впливу на власні психічні процеси і стани з метою їх оптимізації. М.Й. Боришевський розглядає механізми саморегуляції як вияв внутрішньої самоактивності особистості та доводить залежність процесу саморегулювання від інтелектуального, морального розвитку особистості та її емоційно-вольової сфери [1, с.4].

Управління – це цілеспрямований організаційний та регулюючий вплив на стан і розвиток процесів, свідомість, поведінку та діяльність працівників, що забезпечує ефективне й продуктивне досягнення організацією цілей шляхом планування, організації діяльності, здійснення лідерства та контролю за організаційними ресурсами.

М. Вудкок і Д. Френсіс виділяють наступні передумови успішності управлінської діяльності керівника:

- уміння керувати собою;
- особистісні цінності;
- особистісні цілі;
- саморозвиток;
- навички рішення проблем;
- уміння реалізації творчого підходу;
- уміння впливати на людей;
- розуміння управлінської роботи;
- навички керівництва;
- уміння навчати;
- здібність формувати колектив [2].

Вочевидь, готовність до управлінської діяльності передбачає формування у керівника навичок самоуправління, тобто стійких, свідомо вироблених уявлень про свої обов'язки і права по відношенню до суспільства, інших людей, моральних переконань, розуміння обов'язку, відповідальності, уміння аналізувати власний життєвий досвід, спостерігати за явищами та давати їм оцінку, здатності до самооцінки та самоконтролю.

Визначені за допомогою методу лінійного кореляційного аналізу (за методом К. Пірсона) залежності між показниками

методик, дозволили скласти матрицю, що підтверджує гіпотезу дослідження: **здатність керівника до ефективного самоуправління визначає успішність здійснення управлінської діяльності в організації** (на статистично значущому рівні  $p \leq 0,01$  і  $R_{x,y} = 0,163534$ ) [10].

Вибірка складається із 204 осіб (68 жінок і 136 чоловіків), які займають керівні посади віком від 31 до 62 років.

Зокрема, **самокерівництво** («Опитувальник самоставлення (В.В. Столін, С.Р. Пантелєєв)») – здатність керівника до самоуправління, самоконтролю корелює з такими показниками успішності управлінської діяльності:

- саморозуміння ( $r = 0,438$ ) – здатність керівника усвідомлювати свій потенціал та свої недоліки, знаходити шляхи самовдосконалення;
- загальний показник СЖО ( $r = 0,341$ ) – відображає ієрархічну єдність професійних цілей, термінальних цінностей і смислів керівника, зміст яких визначає вибір значущих сфер професійної самореалізації;
- мета у житті ( $r = 0,286$ ) – вказує на цілеспрямованість керівника; результативність життя ( $r = 0,264$ ) – вказує на задоволеність керівника результатами професійної діяльності;
- міра реалізації ТЦ1 (активне життя) ( $r = 0,339$ ) – свідчить про повноту і емоційну насиченість професійного життя керівника;
- міра реалізації ТЦ4 (цікава робота) ( $r = 0,371$ ) – свідчить про задоволеність керівника своєю управлінською діяльністю, її результатами;
- міра реалізації ТЦ11 (продуктивне життя) ( $r = 0,397$ ) – вказує на максимально повне використання керівником своїх можливостей, сил, здібностей у професійній діяльності;
- міра реалізації ТЦ18 (ефективність у справах) ( $r = 0,449$ ) – свідчить про продуктивність керівника в управлінській діяльності;
- мотивація успіху ( $r = 0,362$ ) – здатність керівника до самоуправління визначає його мотивацію успіху, рівень домагань та самоефективність;
- здатність управляти собою ( $r = 0,35$ ) – здатність керівника повною мірою використовувати свій час, енергію, вміння;
- чіткі цінності ( $r = 0,346$ ) – чітке розуміння своїх особистих цінностей; чіткі особисті цілі ( $r = 0,28$ ) – усвідомлення цілей свого професійного життя;
- триваючий саморозвиток ( $r = 0,341$ ) – готовність керівника сприймати нові ситуації та можливості як умову самовдосконалення;
- творчий підхід ( $r = 0,295$ ) – здатність генерувати та втілювати достатню кількість нових ідей щодо управління;
- розуміння особливостей управлінської праці ( $r = 0,264$ ) – чітке уявлення керівника про свою роль у колективі;

- пасивно-потуральницький стиль управління ( $r=-0,384$ ) – негативна кореляція свідчить про відмову керівників від неефективних стилів управління;
- управлінський потенціал ( $r=0,419$ ) – визначає здатність керівника до ефективної управлінської діяльності;
- підлеглість – домінантність ( $r=0,404$ ) – свідчать про прагнення керівника до влади, незалежність у судженнях та поведінці;
- прямолінійність – дипломатичність ( $r=0,383$ ) – показник обачності, проникливості, дипломатичності керівника у взаємодії з іншими.

**Локус контролю Я** («Тест смисложиттєвих орієнтацій») – свідчить про свободу вибору керівника у професійній діяльності та корелює з такими показниками успішності управлінської діяльності:

- міра реалізації ТЦ4 (цікава робота) ( $r=0,332$ ) – свідчить про задоволеність керівника результатами управлінської діяльності;
- міра реалізації ТЦ9 (суспільне визнання) ( $r=0,496$ ) – показник поваги до керівника з боку підлеглих, колективу в цілому, партнерів;
- міра реалізації ТЦ11 (продуктивне життя) ( $r=0,495$ ) – вказує на максимально повне використання керівником своїх можливостей, сил, здібностей в управлінській діяльності;
- міра реалізації ПЦ18 (ефективність у справах) ( $r=0,498$ ) – свідчить про продуктивність керівника в управлінській діяльності;
- мотивація успіху ( $r=0,647$ ) – здатність керівника до самоуправління визначає мотивацію успіху, рівень домагань та самоефективність;
- здатність управляти собою ( $r=0,438$ ) – здатність керівника ефективно використовувати свій час та вміння;
- чіткі цінності ( $r=0,451$ ) – чітке розуміння особистих цінностей;
- чіткі особисті цілі ( $r=0,576$ ) – усвідомлення цілей свого професійного життя;
- триваючий саморозвиток ( $r=0,368$ ) – готовності керівника сприймати нові ситуації та можливості як умову самовдосконалення;
- хороші навички вирішення проблем ( $r=0,476$ ) – свідчить про розвинуте стратегічне мислення керівника, необхідне у прийнятті управлінських рішень;
- творчий підхід ( $r=0,469$ ) – здатність генерувати та втілювати нові ідеї в управлінні;
- вміння впливати на навколишніх ( $r=0,476$ ) – здатність керівника забезпечити ефективну співпрацю підлеглих;
- розуміння особливостей управлінської праці ( $r=0,327$ ) – розуміння мотивацій працівників, чіткі, об'єктивні уявлення про роль керівника у колективі;

- вміння навчати ( $r=0,305$ ) – здатність та бажання керівника допомагати співробітникам, одночасно розвиваючи та розширюючи свої можливості;
- здатність формувати колектив ( $r=0,307$ ) – здатність сприяти розвитку і підвищенню ефективності роботи колективу;
- управлінський потенціал ( $r=0,597$ ) – визначає можливість керівника ефективно здійснювати управлінську діяльність.

**Суб'єктивний локус контролю** («Методика дослідження суб'єктивного контролю (розроблена Є.Ф. Бажиним)») – показник рівня інтернальності керівника, що свідчить про здатність керувати і відповідати за розвиток події у професійному житті, корелює з такими показниками успішності управлінської діяльності:

- міра реалізації ТЦ1 (активне життя) ( $r=0,461$ ) – свідчить про повноту і емоційну насиченість професійного життя керівника;
- міра реалізації ТЦ4 (цікава робота) ( $r=0,457$ ) – свідчить про задоволеність керівника своєю управлінською діяльністю, її результатами;
- міра реалізації ПЦ18 (ефективність у справах) ( $r=0,542$ ) – свідчить про продуктивність керівника в управлінській діяльності;
- мотивація успіху ( $r=0,615$ ) – здатність керівника до самоуправління пов'язана з мотивацією успіху, рівнем домагань та самоефективністю;
- здатність управляти собою ( $r=0,466$ ) – здатність керівника у повній мірі використовувати свій час, енергію, вміння;
- чіткі цінності (0,541) – чітке розуміння цінностей в управлінні;
- чіткі особисті цілі ( $r=0,511$ ) – усвідомлення цілей професійної діяльності;
- триваючий саморозвиток ( $r=0,556$ ) – готовність сприймати нові ситуації як умови самовдосконалення;
- хороші навички вирішення проблем ( $r=0,442$ ) – свідчить про розвинуте стратегічне мислення керівника, необхідне у прийнятті управлінських рішень;
- творчий підхід ( $r=0,548$ ) – здатність генерувати та втілювати достатню кількість нових ідей щодо управління;
- вміння впливати на навколишніх ( $r=0,458$ ) – здатність керівника забезпечити ефективну співпрацю підлеглих, впливати на їх рішення;
- розуміння особливостей управлінської праці ( $r=0,474$ ) – чіткі, об'єктивні уявлення керівника про свою роль в організації;
- здатність керувати ( $r=0,388$ ) – свідчить про вміння досягати бажаних результатів в управлінні;

- вміння навчати ( $r=0,388$ ) – здатність і бажання керівника допомагати співробітникам, одночасно розвиваючи свої можливості;
- здатність формувати колектив ( $r=0,352$ ) – здатність сприяти розвитку і підвищенню ефективності роботи колективу;
- пасивно-потуральницький стиль управління ( $r=-0,493$ ) – негативна кореляція свідчить про відмову керівників від неефективних стилів управління;
- управлінський потенціал ( $r=0,612$ ) – визначає здатність керівника досягати успішності в управлінській діяльності.

**Здатність управляти собою** (Методика «Аналіз своїх обмежень «ВИ САМІ») – здатність керівника у повній мірі використовувати свій потенціал, вміння корелює з такими показниками успішності управлінської діяльності:

- чіткі цінності ( $r=0,612$ ) – чітке розуміння особистих цінностей, що відповідають умовам сучасного ділового життя;
- чіткі особисті цілі ( $r=0,595$ ) – усвідомлення цілей професійної діяльності;
- триваючий саморозвиток ( $r=0,595$ ) – готовність керівника сприймати нові ситуації та можливості як умови самовдосконалення;
- хороші навички вирішення проблем ( $r=0,563$ ) – свідчить про розвинуте стратегічне мислення керівника;
- творчий підхід ( $r=0,51$ ) – здатність генерувати та втілювати достатню кількість нових ідей щодо управління;
- вміння впливати на навколишніх ( $r=0,579$ ) – здатність керівника забезпечити ефективну співпрацю підлеглих;
- здатність керувати ( $r=0,488$ ) – свідчить про вміння керівника досягати бажаних результатів;
- вміння навчати ( $r=0,527$ ) – здатність та бажання керівника допомагати співробітникам, одночасно розвиваючи свої здібності;
- здатність формувати колектив ( $r=0,632$ ) – здатність сприяти розвитку і підвищенню ефективності роботи колективу, забезпечувати позитивну динаміку розвитку організації;
- одноосібно-демократичний стиль управління ( $r=0,355$ ) – відображає уміння керівника координувати і скеровувати діяльність колективу, надавати самостійність підлеглим, всебічно розвивати ініціативу і нові методи роботи;
- управлінський потенціал ( $r=0,679$ ) – визначає здатність керівника ефективно здійснювати управлінську діяльність.

**«Низький самоконтроль – високий самоконтроль»** («Методика багатофакторного дослідження особистості Р. Кеттела») показник високого рівня самоконтролю, цілеспрямованості, здатності доводити розпочату справу до кінця, що корелює з такими показниками успішності управлінської діяльності:

- ступінь задоволення стосунками в колективі ( $r=0,402$ ) – показник вміння керівника створити позитивний соціально-психологічний клімат у колективі;
- ступінь задоволення міжособистісною взаємодією поза колективом ( $r=0,432$ ) – показник вміння керівника налагодити стосунки з діловими партнерами;
- результативність життя ( $r=0,477$ ) – вказує на задоволеність керівника професійною самореалізацією;
- міра реалізації ІЦ18 (ефективність у справах) ( $r=0,629$ ) – свідчить про продуктивність керівника в управлінській діяльності;
- мотивація успіху ( $r=0,74$ ) – здатність керівника до самоуправління визначає його мотивацію успіху, рівень домагань та самоефективність;
- здатність управляти собою ( $r=0,528$ ) – здатність керівника в повній мірі використовувати свій час, енергію, вміння;
- чіткі цінності ( $r=0,58$ ) – чітке розуміння особистих цінностей;
- чіткі особисті цілі ( $r=0,544$ ) – усвідомлення цілей ділового життя;
- триваючий саморозвиток ( $r=0,533$ ) – готовності сприймати нові ситуації та можливість як умову самовдосконалення;
- хороші навички вирішення проблем ( $r=0,482$ ) – свідчить про розвинуте стратегічне мислення керівника, необхідне у прийнятті управлінських рішень;
- творчий підхід ( $r=0,549$ ) – здатність генерувати та втілювати достатню кількість нових ідей щодо управління;
- вміння впливати на навколишніх ( $r=0,633$ ) – здатність керівника забезпечити ефективну співпрацю підлеглих;
- розуміння особливостей управлінської праці ( $r=0,435$ ) – розуміння мотивацій працівників та чіткі, об'єктивні уявлення про роль керівника в організації;
- здатність керувати ( $r=0,44$ ) – свідчить про вміння керівника досягати бажаних результатів у процесі управлінської діяльності;
- вміння навчати ( $r=0,484$ ) – здатність та бажання керівника допомагати співробітникам, одночасно розвиваючи та розширюючи свої можливості; здатність формувати колектив ( $r=0,49$ ) – здатність сприяти розвитку і підвищенню ефективності роботи колективу, забезпечувати позитивну динаміку розвитку організації;
- пасивно-потуральницький стиль управління ( $r=-0,538$ ) – негативна кореляція свідчить про відмову керівників із розвинутою здатністю до самоуправління від неефективних стилів керівництва;
- одноосібно-демократичний стиль управління ( $r=0,309$ ) – відображає уміння керівника координувати і скеровувати

діяльність колективу, надавати самостійність здібним підлеглим, всебічно розвивати ініціативу і нові методи роботи;

- управлінський потенціал ( $r=0,695$ ) – визначає здатність керівника ефективно здійснювати управлінську діяльність.

Психологічний аналіз здатності керівника до самоуправління як чинника успішності управлінської діяльності дозволив зробити висновок, що особистість, як самокерована система, може здійснювати контроль за діяльністю за допомогою порівняння наміченої програми та виконаних дій; узгодження спонукань, переключення психічної активності, координації дій; посилення або послаблення активності.

Отже, з метою здійснення успішної управлінської діяльності керівник повинен розвивати у собі здатність до самоуправління.

**Перспективами подальших наукових пошуків** є розкриття методів, форм і засобів психологічного впливу керівника у процесі управлінської діяльності на формування здатності до самоуправління у працівників.

### Список використаних джерел

1. Боришевський М.Й. Самовизначення і самореалізація особистості / М.Й. Боришевський // Пед. газета. – 2004. – листоп. (№11). – С.4.
2. Вудкок М. Раскрепощенный менеджер / М. Вудкок, Д. Френсіс. – М.: Дело, 1991. – 312 с.
3. Жозефіна А. Психологические факторы готовности руководителя к управленческой деятельности / А. Жозефіна, Н.Н. Корнев // Вісник Харківського університету. – 1999. – №460. – С.146-149.
4. Казміренко В.П. Соціально-психологічна регуляція діяльності організації / В.П. Казміренко // Психологія і суспільство. – 2004. – № 2. – С. 5-29.
5. Калініна Л. Сутність феномена управління / Л. Калініна // Директор школи. – 2000. – № 2. – С. 31.
6. Корольчук М.С. Теорія і практика професійного психологічного відбору: [навчальний посібник] / М.С. Корольчук, В.М. Крайнюк. – К.: Ніка-Центр, 2006. – 532 с.
7. Мескон М.Х. Основы менеджмента / М.Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. – М.: 1999. – 800 с.
8. Орбан-Лембрик Л.Е. Психологія управління: [навчальний посібник] / Л.Е. Орбан-Лембрик. – Івано-Франківськ: «Плай», 2001. – 695 с.
9. Поташник М.М. Управління сучасною школою / М.М. Поташник, О.М. Мойсєєв // Підручник для директора. – 2002. – № 12. – С. 6-35.
10. Райгородский Д.Я. Практическая психодиагностика. Методики и тесты: учебное пособие / редактор-составитель Д.Я. Райгородский. – Самара: Издательский Дом «БАХ-РАХ», 1998. – С. 637 – 641.



In the article was made attempt of comparative analysis of self-management and management activity. Self-management signifies the possibility to be able to cope with a situation of the uncertainty. Self-management is identified as a factor of manager's successful activities and psychosocial adaptation.

**Key words:** management activity, personality of manager, self-management.

*Отримано: 22.09.2009*

**УДК 159.946.3:81'23(48)**

*Ю.М. Крилова-Грек*

## **ПСИХОЛІНГВІСТИЧНИЙ ПОГЛЯД НА КОНЦЕПТ «ОСОБИСТІТЬ» У ЄВРОПЕЙСЬКИХ МОВАХ**

У статті розкрито основні закономірності розвитку поняття «особистість» в європейських мовах у співвідношенні з соціально-психологічними факторами, їх вплив на формування і становлення поняття «особистість» в психології.

**Ключові слова:** особистість, обличчя, поняття, концепт, психологія особистості, філософія, людина, семантичне поле.

В статье раскрываются основные закономерности развития понятия «личность» в европейских языках в соотнесенности с социально-психологическими факторами, их влияние на формирование и становление понятия «личность» в психологии.

**Ключевые слова:** личность, лицо, понятие, концепт, психология личности, философия, человек, семантическое поле.

«Особистість» є найпоширенішим та суперечливим поняттям як у гуманітарних науках, так і у повсякденному житті (життєве поняття).

Багато років триває суперечка щодо критеріїв, відповідно до яких людина може вважатися особистістю. У повсякденному житті особистістю зазвичай називають людину, що досягла певних успіхів у житті та має високий соціальний статус. Але якщо пересічний громадянин звернеться до наукових джерел, то він буде вкрай здивований багатомірністю, багатогранністю та наявністю невідповідностей у підходах до тлумачення цього поняття.

Таке розмаїття викликано такими факторами як: суб'єктивність розуміння феномену особистості; використанням цього поняття різним науковими галузями (філософія, психологія, лінгвістика, екологія тощо); подібністю таких понять, як «особистість», «індивід», «індивідуальність»; різними підходами до розгляду поняття «особистість» теоретичної та практичної