

В данной статье раскрыта общая характеристика детей индиго; их происхождение, особенности; представлены разнообразные мнения ученых о феномене; проанализировано отношение педагогов и социального окружения к данным детям.

I.B. Степанова

ДІТИ ІНДІГО - МІФ ЧИ РЕАЛЬНІСТЬ?

У даній статті розкрита загальна характеристика дітей індиго; їх походження, особливості; представлені різноманітні думки вчених про цей феномен; проаналізовано ставлення педагогів і навколишнього соціуму до даних дітям.

I. Stepanova

INDIGO CHILDREN - MYTH OR REALITY?

This article gives the common characteristic of indigo children; their origin, features; it describes scientists opinion about this phenomenon; analyzes pedagogical and social position to indigo.

Стаття надійшла до редакції 12.03.2011

УДК 159

*Грінченко О. М.
Україна, м. Харків*

ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК КОМУНІКАТИВНИХ, ОРГАНІЗАТОРСЬКИХ ТА ЛІДЕРСЬКИХ ЗДІБНОСТЕЙ У МАЙБУТНІХ ПСИХОЛОГІВ

Активний розвиток суспільства, економіки та науки у наш час висуває нові вимоги до процесу управлінської діяльності. Це потребує нового підходу до пошуку й впровадження нових та надійних методів підбору та підготовки майбутніх керівників, які відповідають специфічним вимогам управлінської посади, що припускає не тільки наявність певної бази знань, але й наявності певних психологічних якостей, а саме високого рівня розвитку комунікативних, лідерських та організаторських якостей. Наукове вирішення проблеми відбору персоналу та керівників різного рангу дозволяє підвищити якість трудової діяльності, що в свою чергу передбачає можливість застосування інноваційних технологій проектування і прийняття управлінських рі-

шень, уникнення непродуктивних витрат часу, матеріальних та духовних ресурсів.

Тому в ході професійного добору особливу увагу слід звертати на забезпечення збалансованих вимог між професійними якостями особистості та її інтересами і спрямованістю, а також рівнем загальних і спеціальних здібностей. Серед останніх важливе місце належить організаторським здібностям, оскільки, чим вищу керівну посаду займає людина, тим більший обсяг організаторських функцій вона повинна виконувати.

Метою даного дослідження було визначення рівня та аналіз розвитку комунікативних, лідерських та організаторських здібностей у студентів психологів.

Аналіз наукової літератури свідчить, що проблема здібностей, зокрема організаторських, є однією з найважливіших проблем психологічної науки. Її дослідженню були присвячені праці Б. Г. Ананьєва, В. М. Дружиніна, С. Д. Максименка, Б. М. Теплова та ін. Серед найновіших вітчизняних досліджень особливо відзначають роботи Н. Л. Коломінського (визначення групи здібностей, які необхідні професіоналам-керівникам для успішного виконання управлінських функцій), Т. В. Скрипаченка (розгляд процесу утворення іміджу керівника на основі системи елементів, серед яких окремо розглядаються організаторські здібності), В. І. Барка, Л. М. Карамушки, М. В. Корнієнка, О. Д. Сафіна, А. В. Філіппова (дослідження шляхів удосконалення кадрової та управлінської роботи). Організаторські здібності розглядаються як істотна складова загальної структури здібностей людини у дослідженнях відомих вітчизняних і закордонних психологів (Н. Д. Левітов, Л. І. Уманський, С. Джибб та ін.) Вивчення та аналіз управлінських здібностей і якостей є дуже актуальним у наш час.

Виклад основного матеріалу. Успішність оволодіння тією чи іншою професією, ефективність трудової діяльності великою мірою залежать від здібностей [2]. Найбільшого успіху досягають ті держави, які мають висококваліфіковані кадри у високотехнологічних галузях виробництва. Тому проблема обдарованості, творчості, інтелекту виходить на передній план у державній політиці, визначаючи пошук, навчання і виховання обдарованих дітей та молоді, стимулювання творчої праці, захист талантів.

Здібності - це індивідуально-психологічні особливості людини, які забезпечують успішне оволодіння знаннями, навичками, вміннями та ефективну їх реалізацію в трудовій діяльності. Виявляючись в оволодінні знаннями, навичками і вміннями, здібності, проте, до них не зводяться. Вони виступають лише як можливість розвитку цих необхідних компонентів діяльності і характеризуються динамікою оволодіння останніми - швидкістю, легкістю, глибиною, міцністю [1].

Якщо певна сукупність якостей особистості відповідає вимогам трудової діяльності, якою вона оволодіває протягом визначеного часу, то можна

вважати, що людина має здібності до цієї діяльності. Слід також мати на увазі, що одна психологічна якість особистості, навіть коли вона досягає дуже високого рівня розвитку, не може забезпечити високу продуктивність діяльності і бути еквівалентом здібностей. Здібності являють собою сукупність психічних якостей, яка має певну структуру. Структура ця визначається вимогами конкретної діяльності і є різною для різних видів роботи. В управлінні чимале значення мають саме комунікативні, організаторські та лідерські якості керівника.

Комунікативні здібності (від лат. *communis* — з'єдную, повідомляю) полягають у здатності людини до встановлення контактів, спілкування, товариськості. Комунікабельність має певний зв'язок із вродженими задатками особистості, вона є тим феноменом, який формується, розвивається у процесі її життєдіяльності [6].

Керівники з розвинутими комунікативними якостями мають значний запас стратегій спілкування, уміють взаємодіяти з представниками різних груп. Це вимагає знання особливостей груп, їхніх інтересів, цінностей, етнопсихологічних особливостей. Уміння спілкуватися залежить від природних можливостей, спрямованості, активності, ділової чарівності, намагання домінувати чи співпрацювати у процесі спілкування, адаптивних якостей, поведінки в екстремальних ситуаціях (конфлікти, погрози тощо) [3].

Оцінюючи особистість та управлінську діяльність керівника, беруть до уваги його властивості у цілому (природні задатки, здібності, обдарованість, талант, геніальність особистості, її психофізіологічні особливості, інтелектуальні можливості, соціальний статус) і культурний, моральний, комунікативний потенціал [6].

Комунікативний потенціал керівника — це притаманні йому комунікативні можливості, які є внутрішнім резервом особистості, реалізуються як свідомо, так і стихійно. Комунікативний потенціал керівника базується на психологічній (зумовлює намагання максимально реалізувати свої індивідуальні властивості та характерологічні особливості у процесі спілкування) та соціальній (враховує систему суспільних відносин, причинно-наслідкові зв'язки, соціокультурний та етнопсихологічний контексти спілкування) основах.

Комунікативний потенціал керівника здатен змінюватися, реалізовуватися в будь-яких виявах (у самосвідомості, практичних діях тощо). Суттєвою його ознакою є адекватність цілям і завданням управління. Нерідко у поглядах на комунікативний потенціал керівника домінує схематичний, спрощений підхід, що замикається в таких його якостях, як товариськість — нетовариськість, комунікабельність — некомунікабельність, відповідальність — безвідповідальність. Насправді комунікативний потенціал особистості керівника слід трактувати як наявність у нього специфічних особистісних якостей, здібностей, комунікативних знань, умінь, навичок, мотивів,

що в системі становлять комунікативну структуру особистості, її комунікативне ядро та індивідуальний стиль при здійсненні управлінської діяльності, при взаємодії та співпраці з учасниками управлінського процесу. Ці властивості розвиваються і формуються у спілкуванні та закріплюються у структурі особистості керівника як своєрідна життєва позиція, котра є важливим чинником життєвої перспективи, впливає на вдосконалення управлінської діяльності керівника [8].

Організаторські здібності керівника – це навички налагоджування спільної роботи багатьох людей, вміння аналізувати різноманітні ситуації, які виникають в процесі діяльності, вміння визначати черговість задач, розраховувати термін їх виконання, своєчасно приймати аргументовані рішення, узгоджувати свої задумки з реальними умовами і забезпечувати їх виконання [7].

Наявність комунікативних, організаторських та лідерських здібностей в управлінні дуже важлива. Найбільшого успіху досягають ті люди, які мають висококваліфікаційні знання та обдарованість, але не слід забувати про такі якості, як працьовитість та цілеспрямованість, які можуть компенсувати певні недоліки, такі як відсутність вроджених задатків лідера або організатора. Роль здібностей надзвичайно велика, адже на основі здібностей формуються вміння та навички, а майстерність керівника набувається з досвідом.

Умілий керівник повинен володіти здібністю поєднувати декілька важливих вмінь, таких як організаторські здібності, такт, привабливість, вміння запалювати людей конкретною справою, винахідливість, ентузіазм, комунікабельність, та ін. [4].

У проведеному дослідженні брало участь двадцять студентів третього курсу віком від 19 до 23 років. Дані були отримані за допомогою тесту-опитувальника КОЗ, методики діагностика лідерських здібностей (Є. Жариков, Є. Крушельницький), методика діагностики міжособистісних відносин Лірі.

Згідно з даними, отриманими при проведенні вищезазначених тестів, ми отримали наступні результати:

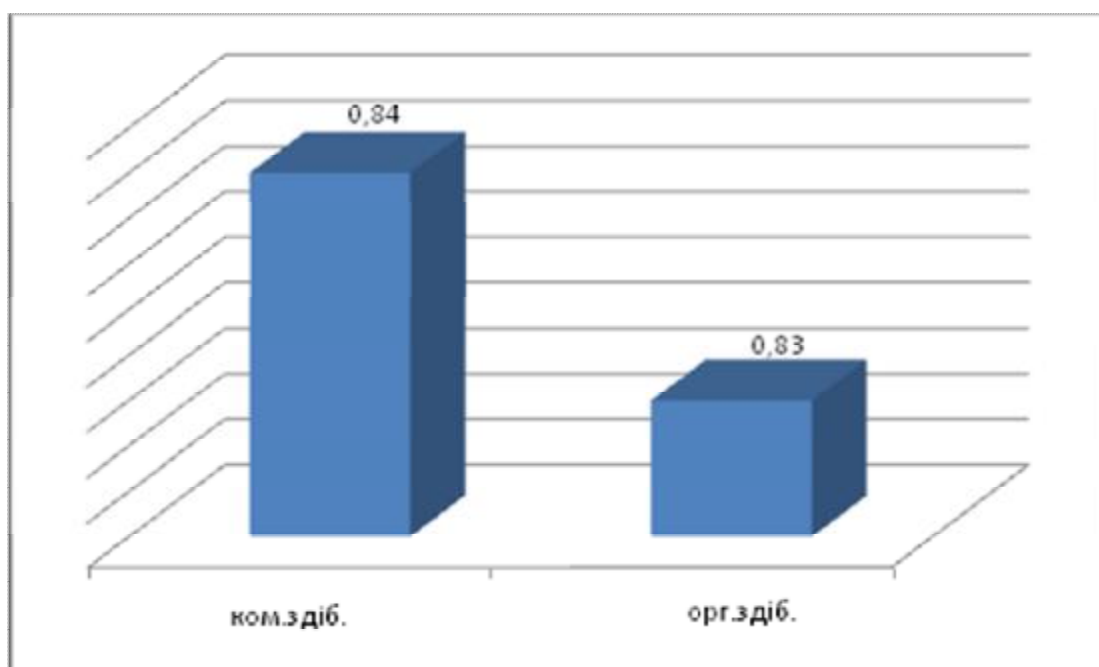


Рис.1 Рівень розвитку комунікативних та організаторських якостей

На цій таблиці зазначені отримані дані. Оціночні коефіцієнти можуть варіювати від 0 до 1. Чим ближчими є показники до 1, тим вищим є рівень комунікативних та організаторських здібностей, показники, близькі до 0, свідчать про низький рівень.

На графіку видно, що середній бал рівня розвитку комунікативних якостей у психологів складає 0,84 балу (дуже високий); рівень розвитку організаторських здібностей – 0,83 (дуже високий).

Випробовувані, що отримали високу оцінку, володіють дуже високим рівнем прояву комунікативності і організаторських схильностей. Вони відчують потребу в комунікативній та організаторській діяльності і активно прагнуть до неї, швидко орієнтуючись у важких ситуаціях, невимушено поведуть себе в новому колективі, ініціативні, воліють у важливій справі або в складній ситуації, що створилася, приймати самостійні рішення, відстоюють свою думку і домагаються, щоб вони були прийняті товаришами, можуть внести пожвавлення в незнайому компанію, люблять організовувати різні ігри, заходи. Наполегливі в діяльності, яка їх приваблює. Вони самі шукають такі справи, які б задовольняли їх потребу в комунікації і організаторській діяльності.

Високий рівень розвитку комунікативних та організаторських якостей у психологів зумовлений тим, що професія психолога висуває певні специфічні вимоги, що передбачають орієнтацію на людей та спілкування.

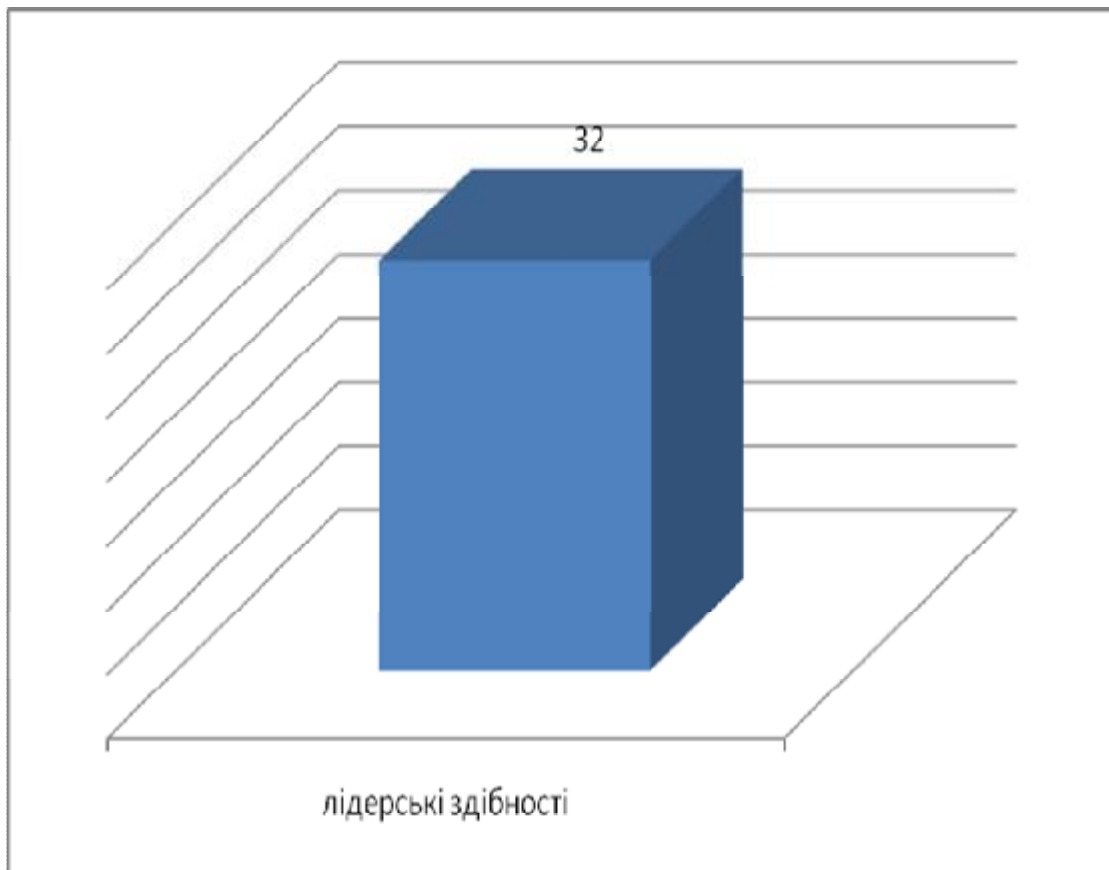


Рис.2 Рівень розвитку лідерських здібностей

Середній бал розвитку лідерських якостей у психологів становить 32 бали.

Інтерпретація результатів тесту визначає, що бали, які знаходяться у межах від 26 до 35, характеризують вираження якостей лідера дуже посередньо. Якості лідера можуть в залежності від ситуації та самопочуття або в якійсь мірі проявлятися, або зовсім не виказуватися. Те, що у групі не виявлено людей з сильно вираженими якостями лідера, можна пояснити тим, що поки група людей знаходиться у рівних умовах (однокурсники) і займаються однаковою роботою (навчаються), тобто об'єктивно відсутні фактори, що зумовлювали б необхідність завойовувати авторитет серед інших. Але задатки лідера притамані майже усім студентам - психологам, що зумовлюється необхідністю в подальшому житті завойовувати прихильність та повагу інших людей. Лідерські якості керівника є однією з головних умов ефективного функціонування трудового колективу.

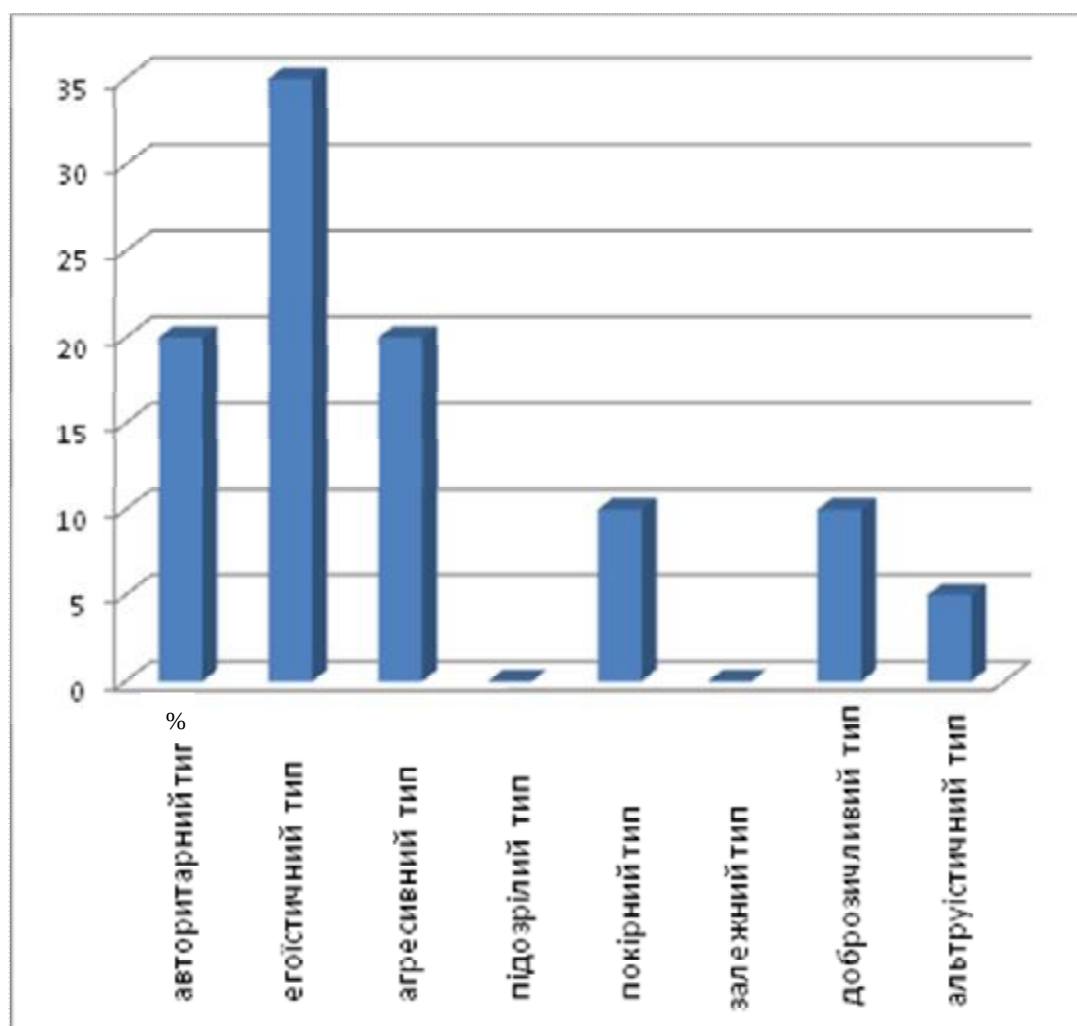


Рис.3 Стиль міжособистісного спілкування психологів

Респонденти, чий тип відношення до оточуючих характеризується як авторитарний (20%), є людьми енергійними, компетентними, які схильні бути авторитетними лідерами. Такі люди успішні у справах, полюбують давати поради, вимагають до себе поваги.

До егоїстичного типу особистості відносяться 35% психологів, вони мають егоїстичні риси, орієнтовані на себе, схильні до суперництва, але їх егоїзм виражений в розумних межах, тобто при необхідності люди цього типу здатні пожертвувати своїми інтересами заради інших.

До агресивного типу відносяться 20% психологів. Це характеризує їх як людей вимогливих, прямолінійних, відвертих, іноді строгих, суворих і різкий в оцінці інших, непримиренних, насмішкуватих та іронічних особистостей.

Покірний тип – 10% психологів. Це люди сором'язливі, лагідні, що легко бентежаться, вони схильні підкорятися більш сильному без урахування ситуації.

Доброзичливий тип – 10% людей доброзичливих і люб'язних з усіма, орієнтованих на приймання та соціальне схвалення, які прагнуть задовольнити вимоги всіх, "бути хорошим" для всіх без урахування ситуації, прагнучих до цілей мікрогруп. Вони мають розвинуті механізми витіснення і придушення, емоційно лабільні (істероїдний тип характеру).

До альтруїстичного типу відносяться 5% психологів, вони є гіпервідповідальними, завжди приносить у жертву свої інтереси, прагнуть допомогти і співчувати всім, нав'язливі у своїй допомозі і занадто активні по відношенню до оточуючих, приймають на себе відповідальність за інших (але ця лінія поведінки може бути тільки зовнішньою "маскою", що приховує особистість протилежного типу).

Психологам більш притаманні авторитарний, егоїстичний та агресивний типи поведінки. Іноді егоїстичні та агресивні поведінки у поведінці зумовлені прагненням психологів бути лідерами в подальшій діяльності.

Висновки: Чітке вивчення психологічного змісту та структури комунікативних, лідерських та організаторських здібностей, а також визначення способів їх формування та розвитку, сприяє ефективній підготовці майбутніх керівників - управлінців у процесі їх становлення, навчання та розвитку.

Було визначено, що комунікативні, лідерські та організаторські якості психологів мають високий рівень розвитку. Адже професія психолога насамперед полягає у роботі з людьми. Тому люди цієї професії найвірогідніше можуть стати ефективними керівниками. Якщо ж у людини недостатньо розвинута або відсутня одна з вищезазначених якостей, то її можна виробити під час роботи над собою, що в свою чергу залежить насамперед від внутрішньої мотивації особистості та її спрямованості.

Важливо зазначити, що управлінська майстерність формується з часом, протягом довгої праці над собою. Тому ключовим моментом у ефективній та успішній діяльності окрім здібностей є наполегливість у досягненні цілей та роботі над собою. Адже гармонічне та всебічне самовдосконалення є прямим шляхом до успіху в життєвій діяльності.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що вони можуть бути використані при: підготовці молодих керівників (формування комунікативних, лідерських та організаторських здібностей у майбутніх керівників різних рівнів); підготовці практичних рекомендацій майбутнім керівникам; розробці методичних матеріалів з управлінських дисциплін.

Список літератури: 1. *Дружинін В. Н.* Психология общих способностей. СПб.: Питер, 1999. 2. *Ковальов А. Г., Мясичев В. Н.* Психологичні особливості людини, т. 2. Здатності. К, 1970. 3. *Красовский Ю. Д.* Руководитель трудового коллектива: психолого-управленческое консультирование. М., 1987. 4. *Кричевский Р. Л.* Если вы руководитель. М., 1993. 5. *Максименко С. Д.* Общая психология. Учебное пособие. Рефл-бук: М., 2004. 6. *Мангутов И. С., Уманский Л. И.* Организатор и ор-

ганизаторская деятельность. Л., 1975. 7. *Мотозюк Л. М.* Аналіз дослідження проблеми організаторських здібностей у вітч. та зар. психології. К., 2003. 8. *Райгородский Д. Я.* Практическая психодиагностика и тесты: «БАХРАХ-М» - Самара, 2001.

О. М. Грінченко

**ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК КОМУНІКАТИВНИХ,
ОРГАНІЗАТОРСЬКИХ ТА ЛІДЕРСЬКИХ ЗДІБНОСТЕЙ
У МАЙБУТНІХ ПСИХОЛОГІВ**

В даній статті розглядається актуальна проблема взаємозв'язку особистісних та професійних здібностей у майбутніх психологів. Вивчається рівень розвитку комунікативних, організаторських і лідерських якостей у студентів психологів. Обґрунтовується та доводиться необхідність розвитку зазначених здібностей з метою підготовки кваліфікованих спеціалістів. Практичне значення отриманих результатів полягає в тому, що вони можуть бути використані при підготовці молодих спеціалістів та керівників.

О. Н. Гринченко

**ВЗАИМОСВЯЗЬ КОММУНИКАТИВНЫХ,
ОРГАНИЗАТОРСКИХ И ЛИДЕРСКИХ СПОСОБНОСТЕЙ
У БУДУЩИХ ПСИХОЛОГОВ**

В данной статье рассматривается актуальная проблема взаимосвязи личностных и профессиональных способностей у будущих психологов. Изучается уровень развития коммуникативных, организаторских и лидерских качеств у студентов психологов. Обосновывается необходимость развития данных способностей с целью подготовки квалифицированных специалистов. Практическое значение полученных результатов заключается в том, что они могут быть использованы при подготовке молодых специалистов и руководителей.

O. Grinchenko

**INTERCOMMUNICATION OF COMMUNICATIVE, MANA-
GERIAL AND LEADERSHIP QUALITIES OF FUTURE
PSYCHOLOGISTS**

In the article the problem of intercommunication of personal and professional abilities of the future psychologists is considered in this article. The level of the development of communicative, managerial and leadership qualities of stu-

dents-psychologists is studied. Practical importance of the obtained results is that they can be used in the preparation of young specialists and managers. The necessity of the development of these abilities with the purpose of preparation of skilled specialists is based.

Стаття надійшла до редакції 3.03.2011

УДК 378:37,032

*Ибрагимова К.О.
г. Харьков, Украина*

САМООЦЕНКА КАК ОСНОВА ЛИЧНОСТНОГО СМЫСЛА ИНДИ- ВИДА

Говоря о нашем мнении о себе, оценке своих способностей, зависимости от оценки окружающих людей, сравнении своих достижений с успехами других, мы имеем в виду нашу самооценку.

Анализ литературы показывает, что в современном обществе большинство кризисных явлений связано с непосредственным участием личности в социально - экономических процессах. Достижение объекта в процессе оценивания своих поступков является ведущим направлением в изучении аспектов существования общества. То есть баланс в развитии процессов, происходящих внутри, будет зависеть от выбора самой личности и от степени ее участия в формировании общества. Поэтому очень важно сформировать специалиста, способного дальновидно мыслить, адекватно реагировать на быстрые изменения в процессе модернизации общества, а также объективно оценивать результаты своей деятельности. А значит обоснованно и самостоятельно выносить вердикт своим поступкам по сравнению с достижениями и успехами других. Поэтому проблемой исследования мы выбрали самооценку.

Цель статьи заключается в анализе самооценки и исследовании мыслей таких авторов как Т. Шибутани, Б.Г.Ананьев, Г. Каплан, А.В. Захарова, Г.К. Валицкас, К.Р. Роджерс и другие мы проанализировали и выделили следующее.

Так, американский психолог Г. Каплан - исходит из постулата, что один из ведущих мотивов человека - это мотив самоуважения. Когда у человека по каким-то причинам формируется низкая самооценка, его потребность в самоуважении особенно обостряется и заставляет искать способы ее удовлетворения. Если при этом самооценку не удастся повысить социально приемлемыми способами, он начинает выбирать альтернативные образцы поведения. Обычно это связывается с переориентацией его на девиантные группы. Участие в этих группах дает новые способы самоутверждения и позволяет повысить самооценку. Подтверждением этой гипотезы явились данные цитируемого автора о положительных корреляциях между низкой самооценкой и последующим усвоением людьми, чаще подростками, девиантных реакций, а также между