

### ІІІ РОЗДІЛ

## ОРГАНІЗАЦІЙНІ, ПРОФЕСІЙНІ ТА СОЦІАЛЬНІ РОЛІ У ДІЯЛЬНОСТІ СУЧАСНОГО ФАХІВЦЯ

УДК 159.923

*С. О. Алещенко-Місюрін  
м. Харків, Україна*

### ПСИХОЛОГІЧНІ ЯКОСТІ ОСОБИСТОСТІ КЕРІВНИКА НЕДЕРЖАВНИХ ЗАКЛАДІВ МЕДИЧНОГО ПРОФІЛЮ ЗА 16-ТИ ФАКТОРНИМ ОПИТУВАЛЬНИКОМ Р КЕТТЕЛЛА

**Постановка проблеми.** У вітчизняній психології склалися різноманітні підходи до розробки теоретичної моделі розвитку особи і ефективності управлінської діяльності керівника. На численних життєвих прикладах легко впевнитися, що ефективність діяльності будь-якої соціальної системи визначальною мірою залежить не тільки від складу і кваліфікації працівників, а й від визначення цілей і стратегії розвитку цієї системи, від характеру організації спільної діяльності людей, її координації та контролю, іншими словами, від якості управління та особистості керівника. Саме тому дослідження проблем психологічних особливостей управління та необхідних для його успішного здійснення особистісних якостей керівника привертають сьогодні істотну увагу та інтерес багатьох психологів, філософів, соціологів, педагогів, фахівців з теорії і практики менеджменту. Наявність і належний рівень розвитку професійно значущих рис і особистісних якостей керівника виступає однією з найважливіших передумов забезпечення бажаної якості управлінської діяльності, характеру виконання керівних функцій.

**Аналіз останніх досліджень.** У вітчизняній психології вивчення особливостей особистості керівника відбувалося одночасно по декількох напрямках (колекційний, конкурентний, парціальний, ціннісний для рефлексії). Вивченням особистості керівника займалися А. Кітов, Е. Молл, А. Омаров, Б. Ломов, О. Романовський, А. Філіппов.

**Мета цієї статті** - дослідження психологічних якостей особистості керівника недержавних закладів медичного профілю за 16-ти факторним опитувальником Р. Кеттелла.

**Виклад основного матеріалу.** Уявляється цілком природним, що аналіз психологічних характеристик особистості керівника виступає важливою і складною проблемою психології управління як наукової галузі і як навчальної дисципліни. У сучасних умовах Україна, як ніколи раніше, потребує високопрофесійних керівників-лідерів, справжніх представників національної гуманітарно-технічної еліти [6]. Це мають бути особистості, здатні ефективно організувати спільну працю великих колективів людей, здійснювати керівництво ними, вірити в успіх і вміти переконувати людей у реальності визначених цілей, вести їх за собою. При необхідності вони повинні не боятися йти на розумний ризик і не уникати відповідальності за свої дії та можливі їх наслідки. І для колективу, і для кожного окремого працівника ділові та морально-етичні характеристики керівника, його особистісні риси і якості відіграють істотну роль. Не випадково існує афоризм про те, що вибір місця роботи треба починати з вибору свого майбутнього керівника [5].

В дослідженні психологічних якостей особистості керівника недержавних закладів медичного профілю за 16-ти факторним опитувальником Р. Кеттелла брали участь 40 чоловіків та жінок віком від 28 до 45 років. Головною ознакою вибірки є займання керуючої посади не менше двох років та бажання просуватися по кар'єрній сході.

Наявність і належний рівень розвитку професійно значущих рис і особистісних якостей керівника виступає однією з найважливіших передумов забезпечення бажаної якості управлінської діяльності, характеру виконання керівних функцій.

Сукупність загальних здібностей до управлінської діяльності виступає характеристикою особистості керівника, яка виявляється в його емоційно-вольовій та інтелектуальній сфері, в темпераменті й характері керівника, у його спрямованості на керівництво людьми. Загальні здібності передбачають наявність певної сукупності управлінських умінь.

На відміну від загальних здібностей, спеціальними прийнято вважати такі здібності, які характеризують індивідуальні психічні якості особистості керівника. Вони являють собою певний рівень розвитку його природних задатків і якостей і визначають міру схильності до управління людьми і психологічної спрямованості на такий вид діяльності. Спеціальні здібності людини до керівної діяльності звичайно прийнято розподіляти на такі п'ять основних груп.

Першу групу складають конструктивні і пізнавальні здібності, які характеризують інтелектуальну сферу керівника, його загальну ерудицію і здатність до постійного самонавчання і самовдосконалення. Їх

значення підкреслюється динамічним характером сьогодення, в умовах якого успішне керівництво неможливе без неперервного підвищення керівником рівня своєї професійної компетенції [4].

Другу групу утворюють організаторські здібності, які характеризують уміння керівника ефективно спланувати і організувати свою діяльність і спільну діяльність підпорядкованого йому колективу, забезпечити належний характер функціонування і розвитку організації, успішну реалізацію обраної стратегії та досягнення визначених цілей [4].

Третя група містить комунікативні здібності, які характеризують здатність людини легко встановлювати і підтримувати правильні взаємини у міжособистісному, насамперед діловому спілкуванні з людьми і особливо зі своїми підлеглими. Наявність розвинених комунікативних здібностей забезпечує керівникові можливість максимальної результативності спільної діяльності керованих ним людей та формування у них відчуття певного психологічного комфорту [2].

Четверту групу складають рефлексивні здібності, які відображають уміння людини аналізувати зміст, характер і результати своєї управлінської діяльності і схильність до такого аналізу. Вона включає здатність об'єктивно оцінювати себе і свої можливості, свої вчинки, дії й загальну лінію поведінки, виявляти недоліки, з тим щоб, долаючи їх, забезпечити загальне підвищення якості управління, а отже, і бажану ефективність функціонування організації у цілому і кожного її підрозділу [3].

Нарешті, до п'ятої групи відносять емоційно-вольові якості та здібності, які характеризують уміння керівника управляти своїми емоціями, швидко і безпомилково аналізувати складні екстремальні ситуації, оцінювати їх сутність і причини, знаходити шляхи їх подолання і підкоряти своїй волі людей, переконуючи їх і примушуючи діяти належним чином [1].

Варто підкреслити, що наявність у людини розглянутої сукупності спеціальних здібностей до керівної діяльності виступає лише свідченням певного її потенціалу для можливості успішного здійснення управлінської діяльності. Практична ж реалізація цього потенціалу вимагає, крім того, також наявності у людини високої загальної культури і професіоналізму, які формуються відповідно в процесі виховання, загальної і професійної, у тому числі спеціальної управлінської, психолого-педагогічної, світоглядної та культурної підготовки керівника [3].

Найхарактерніша особливість кожної з розглянутих груп спеціальних здібностей керівника полягає також у тому, що вони мають подвійну цільову спрямованість, оскільки вони у нього одночасно спрямо-

вані на персонал, тобто на підлеглих, і на свою власну особистість, тобто на самого себе. Іншими словами, ці якості та здібності реалізуються у безперервному підвищенні ефективності управлінської діяльності керівника, а отже, і в поліпшенні функціонування і розвитку керованої ним організації, підвищенні добробуту та емоційно-психологічного самопочуття працівників. Водночас відбувається постійний особистісний саморозвиток та самовдосконалення самого керівника, максимальною мірою реалізується його творчий потенціал, відбувається справжня його особистісна самореалізація [6].

В процесі дослідження було використано методика 16-ти факторного опитувальника Р. Кеттелла. Ця методика універсальна, дає багатогранну інформацію про індивідуальність. Питання мають прожективний характер, відображають звичайні життєві ситуації. В сьогоденні це є найбільш поширений засіб експрес-діагностики особистості. Методика використовується, коли необхідно знання індивідуально-психологічних особливостей людини. Опитувальник діагностує риси особливості, які Р. Кеттелл називав конституційними факторами.

В таблиці 1 приведено середній бал вираженості факторів у респондентів-керівників та відсоток від максимально можливого балу.

Таблиця 1 – Результати дослідження за методикою 16-ти факторний опитувальник Р. Кеттелла

| №  | Фактори                                     | Серед- | Відсо- |
|----|---|--------|--------|
| 1  | А «замкнутість–товариськість»               | 7,02   | 70,25  |
| 2  | В «інтелект»                                | 7,75   | 77,5   |
| 3  | С «емоційна нестійкість–емоційна стійкість» | 8,2    | 82,1   |
| 4  | Е «підлеглисть–домінантність»               | 7,87   | 78,7   |
| 5  | Ф «стриманість–експресивність»              | 4,02   | 40,2   |
| 6  | Г «схильність відчуттям–висока норматив-    | 8,3    | 83,02  |
| 7  | Н «боязкість–сміливість»                    | 8      | 80     |
| 8  | І «жорсткість–чутливість»                   | 4,32   | 43,2   |
| 9  | Л «довірливість–підозрлівість»              | 6,17   | 61,7   |
| 10 | М «практичність–розвинена уява»             | 4,57   | 45,7   |
| 11 | Н «прямолінійність–дипломатичність»         | 7,9    | 79,03  |
| 12 | О «упевненість в собі–тривожність»          | 3,75   | 37,5   |
| 13 | Q1 «консерватизм–радикалізм»                | 4,05   | 40,5   |
| 14 | Q2 «конформізм–нонконформізм»               | 7,77   | 77,7   |

*ОРГАНІЗАЦІЙНІ, ПРОФЕСІЙНІ ТА СОЦІАЛЬНІ РОЛІ У ДІЯЛЬНОСТІ СУЧАСНОГО  
ФАХІВЦЯ*

|    |   |      |      |
|----|---|------|------|
| 15 | Q3 «низький самоконтроль–високий самокон- | 7,57 | 75,7 |
| 16 | Q4 «розслаблення–напруженість»            | 6,12 | 61,2 |
| 17 | MD «адекватність самооцінки»              | 6,07 | 60,7 |

\*Примітка: відсоток вираховується від суми максимально можливих балів

За підсумками обробки отриманих результатів, ми маємо можливість виявити та проаналізувати особливості особистості респондентів-керівників по кожному фактору методики. З даних таблиці ми бачимо, що у респондентів найвищі бали мають фактори А, В, С, Е, G, Н, N, Q2, Q3.

Високий бал по фактору А «замкнутість-товариськість» вказує на те, що респонденти-керівники товариські, доброзичливі, готові до співдружності, уважні до людей, надають перевагу приєднуванню до людей, легко пристосовуються, відкриті. Високий показник по фактору В свідчить про доволі високий інтелект та розумові здібності респондентів. Емоційна стійкість та зрілість, спокійність, реальний та адекватний погляд на життєві ситуації підтверджується високим балом по шкалі С («емоційна стійкість»). Респонденти-керівники схильні до домінування, власності, незалежності (високі бали по фактору Е) та соціальної сміливості, активності (високі бали по фактору Н). Один з найвищих балів отримали респонденти по фактору G, що вказує на високу нормативність поведінки, сильний та вольовий характер, врівноваженість, відповідальність. Також, один з найвищих балів отримали респонденти по фактору N («прямолінейність-дипломатичність») – респонденти-керівники розумні, схильні до розрахунку та хитрості, вміють вести себе в суспільстві, естетичні та емоційно витримані, самостійні, незалежні від групи, самостійно приймають рішення, не потребує підтримки інших людей (високі показники по фактору Q2). Також респонденти-керівники мають високі показники по фактору Q3, що свідчить про високий самоконтроль, контроль своїх емоцій та поведінки, доведення всіх справ до кінця.

Але по деяким факторам ми отримали доволі помірні бали. Для наглядності доцільніше привести результати у вигляді діаграми (рис. 1)

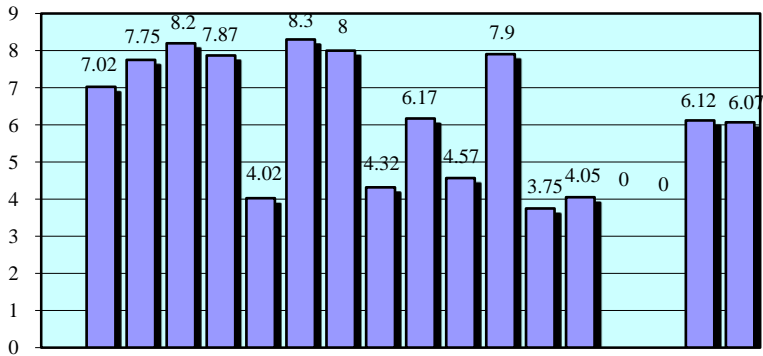


Рисунок 1 – Діаграма показників, отриманих по методиці Р. Кеттелла (середній бал)

Як ми бачимо з діаграми показників, що були отримані за допомогою методики Р. Кеттелла, низькі та помірні бали отримали респонденти-керівники по факторам F, I, L, M, O, Q1, Q4 та MD. Низькі бали по фактору F свідчать про стриманість респондентів, благорозумність, спокійність, розсудливість. Низькі бали по фактору I вказують на низьку чутливість, суворість, самовпевненість, взяття на себе відповідальності. Також респонденти, що приймали участь у нашому дослідженні, практичні, швидко вирішують практичні питання, слідує загальновищезаним нормам (фактор M «практичність-розвинута уява»); самовпевнені, спокійні, самонадійні, нечутливі до одобрення чи несхвали оточуючих (низькі бали по фактору O «впевненість в собі-тривожність»); вони консерватори, мають стабільні погляди та ідеї, приймають лише випробуване часом (низькі показники по фактору Q1 «консерватизм-радикалізм»).

По факторам L («довірливість-підозрілість»), Q4 («розслабленість-напруженість») та MD («рівень самооцінки») респонденти-керівники мають помірні результати.

Не можна залишити без уваги той факт, що по жодному з факторів, запропонованих методикою Р. Кеттелла, респонденти-керівники не набрали ні максимально високих показників, ні максимально низьких. Такий прояв характерологічних особливостей емпіричної вибірки вказує на те, що всі респонденти-керівники не мають яскраво виражених властивостей характеру, не вдаються до крайнощів, що вказує на гнучкість та високу варіативність поведінки.

Професійна діяльність керівника є досить складною та різнобічною, її вивчення передбачає аналіз багатьох наукових дисциплін, зокрема психологічних. Одним із головних компонентів діяльності керівника є постановка цілей не тільки перед підлеглими, але й перед самим собою. При цьому особливості особистості самого керівника є головним чинником формування його кар'єрних цілей. Практичне значення цього питання досить велике: вивчивши психологічні особливості кандидата на керуючу посаду, можна спрогнозувати та передбачити його кар'єрні плани (адже за висновками проведеного нами дослідження між особливостями особистості керівника та його кар'єрної направленістю існує зв'язок), що дає можливість визначити рівень відповідності кандидата вакантній керуючій посаді.

**Загальні висновки.** Дослідження показало наявність впливу характерологічних властивостей керівників на особливості його професійної діяльності: емоційна стійкість, домінантність, впевненість в собі, високий самоконтроль керівника. Переважна більшість керівників орієнтує свої кар'єрні цілі на здобуття незалежності та свободи у виборі посадових дій та на здобуття таких кар'єрних посад, які давали б змогу все більше проявляти управлінські здібності, керувати людьми та проектами; менш за все кар'єрні цілі керівників орієнтовані на стабільність роботи та місця проживання. У всіх керівників, що брали участь у нашому дослідженні, проявляється висока інтернальність, тобто керівники вважають, що більшість важливих подій в їх житті є результатом їх власних дій (правильної постановки цілей, вибору засобів діяльності), що вони можуть ними керувати, і, як наслідок, відчувають свою власну відповідальність за ці події.

Серед рекомендацій, адресованих керівникам, що планують просуватися по кар'єрних сходах, можуть бути наступні: при формуванні цілей (не тільки кар'єрних, будь-яких) треба систематизувати та ієрархізувати їх, визначити, які з них є стратегічними, а які – тактичними. Дуже важливим є аналіз всіх тих чинників, від яких залежить досягнення поставленої цілі: власні можливості, умови, що маютьс'я, сприятливі та перешкоджаючі обставини. І найголовніше: при формуванні цілей треба враховувати свої власні особливості особистості, якості характеру, рівень амбіцій, здібності тощо.

В перспективі можливим є дослідження планування кар'єри керівників з урахуванням гендерних та вікових особливостей, досвіду роботи.

**Список використаних джерел:** 1. *Ананьєв Б.Г.* Человек как предмет

познання / Б.Г. Ананьев. — СПб. : Питер, 2001. — 212 с. 2. *Амстронг М.* Основы менеджмента. Как стать лучшим руководителем / М. Амстронг. — Ростов на Дону : Феникс, 1998. — 512 с. 3. *Лазурский А.Ф.* Очерк науки о характерах / А.Ф. Лазурский. — М. : Наука, 1995. — 322 с. 4. *Левитов Н.Д.* Психология характера / Н.Д. Левитов. — Изд. 3-е, испр. и доп. — М. : Просвещение, 1969. — 244 с. 5. *Решетников А.В.* Социально-исторический портрет лидера организации / Решетников А.В., Шамшуринов В.И., Шамшурина Н.Г. // Социологические исследования — 2001 — № 10 — С.58-63. 6. *Романовський О. Г.* Підготовка майбутніх інженерів до управлінської діяльності: Монографія / О.Г. Романовський. — Харків : Основа, 2001. — 312 с.

С.А. Алещенко-Мисюрін

### **ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ КАЧЕСТВА ЛИЧНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ НЕГОСУДАРСТВЕННЫХ ЗАВЕДЕНИЙ МЕДИЦИНСКОГО ПРОФИЛЯ ПО 16-ТИ ФАКТОРНОМУ ОПРОСНИКУ Р КЕТТЕЛЛА**

Статья посвящена проблеме исследования психологические качества личности руководителей негосударственных заведений медицинского профиля по 16-ти факторному опроснику Р Кеттелла. Исследование показало, что психологические свойства руководителей влияют на особенности его профессиональной деятельности: эмоциональная устойчивость, доминантность, уверенность в себе, высокий самоконтроль руководителя.

**Ключевые слова:** личность руководителя, управленческая деятельность, общие и специальные способности, коммуникативные и организаторские способности, креативность.

С.О. Алещенко-Мисюрін

### **ПСИХОЛОГІЧНІ ЯКОСТІ ОСОБИСТОСТІ КЕРІВНИКА НЕДЕРЖАВНИХ ЗАКЛАДІВ МЕДИЧНОГО ПРОФІЛЮ ЗА 16-ТИ ФАКТОРНИМ ОПИТУВАЛЬНИКОМ Р КЕТТЕЛЛА**

Стаття присвячена проблемі дослідження психологічних якостей особистості керівника недержавних закладів медичного профілю за 16-ти факторним опитувальником Р Кеттелла. Дослідження показало наявність впливу психологічних властивостей керівників на особливості його професійної діяльності: емоційна стійкість, домінуючість, впевненість в собі, високий самоконтроль керівника.

**Ключові слова:** особистість керівника, управлінська діяльність, загальні та спеціальні здібності, комунікативні та організаторські здібності, креа-



S. Aleshchenko-Misyurin

**PSYCHOLOGICAL QUALITIES OF THE MANAGER'S  
PERSONALITY PRIVATE SCHOOLS HEALTH PROFILE 16-F  
R. CATTELL**

The article is devoted to the study of the psychological qualities of the individual leaders of non-governmental institutions of a medical profile of 16-f R. Cattell. The study found that character logical property managers affect the characteristics of his professional activity: emotional stability, dominance, self-confidence, high self-control leader.

**Keywords:** individual leader management activities, general and special skills, communication and organizational skills, creativity.

*Стаття надійшла до редакційної колегії 28.09.2015*