

Висновки

Підсумуємо дані, отримані в результаті проведеного дослідження і обробки його результатів.

Респондентам з високим рівнем невротизації властиві такі характеристики:

- неефективні механізми утворення мети: необґрунтованість, нестійкість цілей; недостатня свобода у виборі засобів досягнення мети;
- невираженість альтруїстичної спрямованості, що вважається одним з показників високого рівня особистісного розвитку;
- схильність перекидати відповідальність за значущі події свого життя на зовнішні чинники. Отже, можна зробити висновок про те, що низький рівень особистісного розвитку дійсно корелює з високою вірогідністю виникнення у людини невротичного розладу.

Зазначені дані можуть бути використані для профілактики порушень психологічного здоров'я, зокрема такого поширеного варіанту, як невротичний розлад особистості, шляхом формування в процесі виховання особистості, якій властиві характеристики особистісної зрілості, а також застосування в процесі терапії, спрямованої на корекцію невротичних розладів через досягнення індивідом особистісної зрілості.

Бібліографічні посилання

1. Асмолов А. Г. Психология личности: Учебник. – М., 1990.
2. Брагусь Б. С. Аномалии личности. – М., 1998.
3. Донченко Е. А. Личность: конфликт, гармония / Т. М. Титаренко, Е. А. Донченко. – 2-е изд., доп. – К., 1989.
4. Карвасарский Б. Д. Медицинская психология. – Л., 1982.
5. Коркина М. В. Психиатрия / М. В. Коркина, Е. Д. Лакошина – М., 1986.
6. Малкина-Пых И. Г. Психосоматика: справочник практического психолога. – М., 2005.
7. Нартова-Бочавер С. Н. Два типа нравственной самоактуализации личности // Психол. журн., т. 14. – № 4. – 1993.
8. Пиняева С. В. Личностное и профессиональное развитие в период зрелости / С. В. Пиняева, Н. В. Андреев // Вопросы психологии. – 1998. – № 2.
9. Подкорытов В. «Задачи и пути реорганизации психиатрической помощи в Украине в современных условиях» // Вісн. Асоц. психіатр. України. – 2001. – № 1–2. – С. 35–47
10. Репина Н. В., Основы клинической психологии / Н. В. Репина, Воронцов Д. В. / Серия «Учебники, учебные пособия». – Ростов-на-Дону, 2003.

Надійшла до редколегії 20.03.08

УДК: 159.923.2

Л. В. Ткачук

Житомирська філія Європейського університету

ФОРМУВАННЯ АДЕКВАТНОЇ САМООЦІНКИ ОСОБИСТОСТІ МАЙБУТНЬОГО КЕРІВНИКА ЯК СУБ'ЄКТА УПРАВЛІННЯ

Розглянуто проблему суб'єктивної основи ефективності управління. Керівник, його особистісні характеристики розглянуто як фактори, що впливають на якість управління, а правильне сімейне виховання адекватної самооцінки як важливий фактор, що відіграє значну роль у формуванні майбутнього керівника як суб'єкта управління.

Успіх чи невдачу діяльності організації багато в чому визначає характер управління. Різні фахівці по-різному оцінюють значення тих чи інших підходів до забезпечення грамотного управління. Однак, на сьогодні дослідження не визначились остаточно в умовах, чинниках, факторах, що зумовлюють ефективність управління. Відомо багато керівників і фахівців, що досягали блискучих резуль-

© Л. В. Ткачук, 2008

татів у сфері управління, чого не вдається іншим. Але чому одні підприємства працюють успішно, а інші банкрутують? Чому при зовнішньо однакових умовах бізнес приносить різні результати? Характер і зміст управління – один із ключових моментів у цьому випадку. Причиною є якість управління. Іноді достатньо змінити директора або керівника певної служби чи відділу, щоб збиткова фірма стала прибутковою, і те, що всі справи врешті-решт залежать від людей, є фактом очевидним, хоча часто ігнорованим.

Отже, керманічем фірми є її керівник, і, передусім, що він повинен вміти – це ефективно управляти, тобто вести фірму до здійснення мети, використовуючи, як мінімум, три складові: капітал; техніку і матеріали; персонал.

Якщо робота з першими двома чинниками не є особливо складною (треба просто мати технічні навички та спеціальні знання), то при роботі з людьми потрібно враховувати психологічний фактор, а це – найважче. Тому до особистості керівників у сучасних умовах ставляться підвищені вимоги.

Проблема особистості – одна з центральних у курсі психології. Про її складність та багатогранність свідчить навіть той факт, що сьогодні існує понад 50 визначень поняття «особистість». За теоретичною і практичною значущістю вона належить до однієї з фундаментальних проблем.

Проектування і діагностика особистості, визначення оптимальних умов і найефективніших шляхів її формування неможливі без знання структури особистості та закономірностей її становлення й розвитку. У вітчизняній психології найвідоміші дослідження в галузі особистості пов'язані з теоретичними працями школи Л. Виготського. Великий внесок у розробку цієї проблеми зробили російські та українські вчені О. Асмолов, Л. Божович, Г. Костюк, О. Леонт'єв, А. Петровський, зарубіжні психологи Г. Айзенк, Р. Кеттел, Г. Олпорт.

Спроби визначити, якими рисами характеру чи якостями повинен володіти ідеальний керівник складають основу різноманітних теорій. Численні дослідження в цій галузі не дали нічого конкретного [1]. Обґрунтування професійно-важливих та психологічно необхідних якостей особистості керівника є однією з найважливіших проблем психології управління.

Якості особистості керівника – найістотніші характеристики, що мають вирішальний вплив на управлінську діяльність. Перелічити всі ознаки «ідеального» менеджера неможливо. Найчастіше виокремлюють такі обов'язкові для управлінця якості [5]:

- фізичні якості: здоров'я, сила, спритність, енергія. Здорові люди продуктивно працюють, їм властиві творчість, комунікабельність, почуття гумору, критичність, здатність виявити нові резерви ефективності своєї життєдіяльності;
- розумові якості: тямущість, швидке засвоєння, сила і гнучкість розуму, постійні зростання і розвиток;
- морально-етичні якості: чесність, порядність, принциповість, адекватність іміджу тощо.

У зв'язку з цим досить актуальним є питання виявлення чинників, що впливають на формування особистості керівника. Означення підходу можливе лише за умови, що менеджер сам володіє певними якостями, які допомагають йому якомога ефективніше здійснювати лідерську та керівну роль.

Своє становлення у системі управління керівник починає, як відомо, «не з чистого аркуша». Його управлінський шлях значною мірою визначається індивідуальними якостями, особливостями дитинства і юності, навчання, досвідом трудової діяльності тощо.

Початок управлінського самовизначення потрібно шукати ще в дитинстві, коли індивід включається в певну історичну систему суспільних відносин, бере участь у колективній праці, спілкується з людьми і стає суспільною, соціальною істотою, тобто особистістю.

Багато керівників, наприклад, відзначають, що у 12–13 років у них сформувався узагальнений образ власного життєвого шляху, пов'язаний з управлінською діяльністю [2]. Та й різноманітні опитування школярів свідчать про особливу привабливість для них керівної роботи, оскільки вона гарантує високу заробітну плату і самостійність. Юнаки більше орієнтовані на суспільну значущість результатів управлінської діяльності, суспільне схвалення, а дівчат приваблює робота з людьми, широкі можливості спілкування.

Автор статті ставить за мету визначити детермінанти формування особистості майбутнього керівника. Це питання потребує досить широкого розгляду і дослідження. Ми зупинимось лише на таких соціально-психологічних чинниках, як особливості сімейного виховання та самооцінка особистості, що є недостатньо висвітленими в науковій літературі.

У вітчизняній психології методологічною основою досліджування особистості та її самооцінки як компонента її самосвідомості є принцип єдності розвитку свідомості й діяльності. Основна ідея, на якій будуються теоретичні і експериментальні дослідження генезису самооцінки, як і особистості загалом, належить Л. С. Виготському. У більшості робіт, присвячених генезису самооцінки (А. І. Допира, Г. В. Дьяконов, М. І. Лісіна, Т. І. Пашукова, І. І. Чеснокова та ін.), стверджується, що самооцінка власних особистісних якостей починає формуватися на межі дошкільного й раннього шкільного віку в процесі розвитку конкретних видів діяльності [5].

Самооцінка особистості може бути адекватною, завищеною або заниженою [4]. За адекватної самооцінки, суб'єкт соціальної взаємодії реально зіставляє свої можливості і здібності, достатньо критично ставиться до себе, ставить перед собою реальні завдання, вміє прогнозувати адекватне відношення оточуючих до результатів своєї діяльності, поважає себе, але знає свої слабкі сторони і прагне до самовдосконалення. Поведінка такого суб'єкта неконфліктна, в конфлікті він поводить себе конструктивно. Внутрішніх конфліктів майже не зазнає.

При високій самооцінці людина справедливо оцінює та поважає себе, задоволена собою, у неї розвинене почуття власної гідності.

Завищена самооцінка відповідає рівню «неадекватно високий» за психодіагностичною шкалою. При завищеній самооцінці у людини виникає неправильна уява про себе, ідеалізований образ власної особистості. Вона переоцінює свої можливості, орієнтована на успіх, ігнорує невдачі. Сприйняття реальності у неї часто емоційне, невдачу або неуспіх вона розцінює як наслідок чийось помилок або обставин, які склалися несприятливо. Справедливу критику на свою адресу сприймає як причепливість. Така людина конфліктна, схильна до завищення образу конфліктної ситуації, в конфлікті поводить себе активно, роблячи ставку на перемогу.

Занижена самооцінка відповідає трьом позиціям (рівням) в психодіагностичній шкалі: «неадекватно низький», «низький» і «нижчий від середнього». При заниженій самооцінці у людини існує комплекс неповноцінності. Вона невпевнена в собі, несмілива, пасивна. Такі люди відрізняються надмірною вимогливістю до себе і ще більшою вимогливістю до інших. Вони нудні, у себе та інших бачать тільки недоліки. Такі люди конфліктні. Причини конфліктів часто виникають через їх нетерпимість до інших людей.

Отже, можна припустити, що суттєвий вплив на ефективність керівництва мають особистісні якості керівника, і суттєву роль в цьому відіграє рівень його самооцінки. Самооцінка у своєму походженні пов'язана з розвитком конкретних видів діяльності, виникає уже в перші місяці життя в процесі спілкування дитини з дорослими, і, безумовно, в першу чергу з батьками, членами сім'ї [3].

«Самооцінка була гідною», – що означає високий старт для розвитку особи в майбутньому. Така ситуація, на жаль, часто є дзеркальним відображенням за-

гальноприйнятого українського виховання. На що потрібно звертати увагу батькам, яких помилок потрібно уникнути, щоб дитина виросла з адекватною самооцінкою?

Перш за все дитина повинна відчувати безумовну любов. А у нас, на жаль, відчуття любові є розмінною монетою: «Я тебе люблю, якщо ти помив посуд; люблю, коли отримуєш п'ятірки» – всі ці батьківські установки закріплюються на підсвідомому рівні. І як результат – занижена самооцінка спостерігається практично у більшості дітей.

Виховувати дітей потрібно і словами, і діями, і почуттями. Можна запевняти дитину, що її люблять, але в цей час злитися, кричати. Чому повірить дитина? Вона повірить відчуттю, а не словам. Стимулювання позитивної самооцінки відбувається під час обіймів, дотиків. Психологи стверджують, що людина потребує восьми обіймів на день. Буває, батьки не можуть обійняти своїх дітей, торкнутися до них, тому що в дитинстві їх самих не обіймали. Батькам потрібно навчитися дивитися своїм дітям у вічі. Звичайно, дорослих багато чому не вчили. Скажете, бабусі і дідусі карали наших батьків і, начебто, нічого: з дітей виросли поважні люди. Ось з цією застарілою моделлю виховання ми і крокуємо з покоління в покоління. Батьки часто замінюють почуття любові купівлею іграшок, закордонними поїздками, комфортними умовами життя, подарунками. Але це не любов, а задоволення потреб. Установка «Я тебе безумовно люблю» є гарантом того, що ваша дитина виросла з нормальною самооцінкою.

Також дитині важливо відчувати, що у неї є дім. Деякі батьки говорять: «Це мій будинок. Тут все моє, ось виростеш, побудуєш свій будинок!». Здавалося б, в забезпечених сім'ях, де батьки ні в чому не відмовляють дітям, молодше покоління повинно показувати гідні результати. Але на практиці діти із таких сімей можуть погано вчитися і навіть бешкетувати. Можливо, в потрібний момент дитині не сказали: «Це твій дім, кімната, це твій стіл, шафа. Ти маєш на це повне право». І тоді маленька людина відчуває себе захищеною.

Необхідно виокремити, на нашу думку, ще одну важливу рису керівника – відповідальність. Відповідальність потрібно виховувати з дитинства. Психологи рекомендують кожному віку віддавати відповідну порцію відповідальності. Наприклад, в три роки дитина в змозі вибрати колір одягу самостійно, значить, треба дати їй цю можливість.

Посилення ролі такого чинника, як освіченість, актуалізує значення ще однієї стартової умови розвитку керівника. Йдеться про теоретичну і практичну підготовку в загальноосвітній школі. Це стосується і професійної освіти, з якою також співвідносять образ майбутнього управлінського шляху.

У шкільному віці основними видами діяльності є навчання, і саме дитина повинна нести за нього відповідальність. Це дуже непросто, коли дитина звикла разом з батьками робити уроки, коли дорослі контролюють оцінки і є частими гостями в школі. Контролювати дитину можна і потрібно, але делегувати відповідальність за результати чим раніше, тим краще.

Так, реклама одного відомого навчального закладу, свідчила приблизно наступне: «У нас така чудова школа, ми у батьків забираємо всі турботи, пов'язані з дітьми, самі відповідаємо за навчання, за побут дитини, за відпочинок – за все!». «Великі педагоги» подумали про наслідки, результати такого «виховання»?

Ще одна порада: у навчанні і у всіх інших справах дитину потрібно підтримувати. У чому вона полягає? Важливо щиро запитувати: «Що в школі було цікавого? Що нового дізнався? А що давалося складно?» Разом вирішити задачку, опрацювати важкий матеріал. Але якщо дитина відчуває формальність в запитанні, то більше не відповідатиме відверто.

А ще батьки повинні пам'ятати, що дитині необхідно допомагати досліджувати навколишній світ. Наприклад, дитина палить сірники. Звичайно, в таких ви-

падках батьки вигукують: «Ой, що ти робиш! Припини! Це небезпечно!» Але ж ситуацію можна повернути інакше: спочатку сказати «так», а потім визначити межі: «Можна палити сірники, але тільки тут, поряд зі мною!» Або, наприклад, дитина малює на стінах. «Малювати можна, але на папері», – пояснює батько, і дитина розуміє, що, у принципі, свої здібності і бажання можна проявляти, але дотримуючись обмежень.

Чому всі діти такі талановиті, а коли дорослішають, в кращому разі стають хорошими виконавцями? Можливо, тому що з дитинства батьки карають дітей за промахи. З яких причин так діють дорослі? Із власного страху. Ось і виходить: щоб ти не зробив – потрібно постійно долати страх. І в результаті – тільки дуже сміливі люди в умовах такого виховання можуть чогось добитися. Українським батькам, можливо, слід брати приклад у єврейських, що не втомлюються хвалити і підтримувати своїх дітей. За радянських часів на партійних зборах вважалося за правильне і обов'язкове критикувати, вказувати на недоліки. Так і в сім'ях. Написала дитина паличку в зошиті неправильно – на це звертають увагу, а коли написала правильно – це у порядку речей, можна не відзначати і хвалити не обов'язково. На жаль, виходить, в нашому менталітеті головне правило – бачити недоліки. А потрібно помічати достоїнства, що надихатиме на досягнення цілей. Дитина, яку підтримують, сміливо вийде на сцену, заявить про себе. Вона звертатиме увагу на свої помилки, але при цьому вони не стануть для неї катастрофою. А коли її звинувачують за те, що не так повернулася, не так подивилася, – страх передуватиме будь-якому вчинку. Тому і життя пройде в тіні, без яскравих фарб і відчуттів. І ні про який прояв лідерських якостей говорити не прийдеться [6].

Наступний момент правильного виховання свідчить: дитині необхідно відчувати себе значущою. Але що відбувається на практиці? Ось, здавалося б, безневинний приклад: зустрічаю маму з дитиною, питаю у п'ятирічної дочки: «Яка ти загоріла! Де відпочивала?» А мама відповідає: «ми тільки що з Євпаторії!». «У тебе там з'явилися друзі?» – цікавлюся у малятка. І знову одержую відповідь від мами: «Так, ми познайомилися з дуже хорошою компанією!» Як почуває дитина себе, коли за неї постійно відповідають батьки?

Тому ще один важливий момент у формуванні нормальної самооцінки: дитині необхідно відчувати свою самостійність. Але українські батьки надмірно опікують своїх дітей. Ми зав'язуємо шнурки, поки дитині не виповниться десять. Ми допомагаємо дітям, поки вони не постаріють. А потім говоримо: «Все! Ти вже виріс! Роби все сам!» Але ж самостійності вчать крок за кроком протягом років.

Часто мами жаліються, що їм доводиться виконувати роботу за всіх членів сім'ї: за чоловіка, сина, дочку і на себе часу не залишається. Але у такій ситуації є і зворотна сторона: причина в заниженій самооцінці батьків. За рахунок дитини мати і батько відчують себе значущими. Батьки ніби допомагають дитині, а насправді не дають їй можливості відчути власну силу.

Також істотним є зв'язок між вибором управлінської діяльності дітьми і успішністю у цій сфері батьків. Результативна і ефективна управлінська діяльність батьків створює адекватний їй образ у дітей, сприяє їхній самостійності, впевненості у своїх силах. Діти з таких сімей здебільшого намагаються оволодіти управлінськими навичками. У сім'ях, де мати зайнята управлінською діяльністю, основними мотивами посадового просування вважають «повагу оточення», «самостійність». Якщо керівник – батько, один з мотивів посадового просування для дітей є самостійність. Дітей, у яких обоє батьків керівники, приваблює, передусім, «соціальна значущість» управлінської діяльності.

Отже, підсумовуючи вищевикладене, можемо говорити, що управління є специфічною сферою людської діяльності; його ефективність залежить від особистих особливостей керівника; значний вплив на формування майбутніх керівників здійснює правильне сімейне виховання, яке визначає систему відносин особис-

тості із світом, оточенням, собою. Адекватне сімейне виховання особистості є одним із важливих стартових чинників управлінського розвитку. Виховання адекватної самооцінки є однією із найсуттєвіших психологічних детермінант розвитку особистості керівника як суб'єкта управління.

Бібліографічні посилання

1. Анциферова Л. И. Личность в динамике: некоторые итоги исследования // Психол. журн. – 2002. – №5 – С. 12–15.
2. Бурлачук Л. Ф. Про критерії розвитку особистості / Л. Ф. Бурлачук, М. Келсі // Вісник Київського ун-ту (Соціологія. Психологія. Педагогіка). – К.: 1996. – С. 90–93.
3. Електронна версія: [ппр://рзуп.Києу.іа](http://рзуп.Києу.іа)
4. Смельянов С. М. Самооцінка особистості // Персонал. – 2005. – №3. – С. 71–73.
5. Орбан-Лембрик Л. Е. Психологія управління: Підручник для студентів вищих навчальних закладів. – К., 2006. – 556 с.
6. Пашукова Т. И. Психологические исследования. Практикум по общей психологии. Учеб. пособ. / Т. И. Пашукова, А. И. Допира, Г. В. Дьяконов. – М., 1996.

Надійшла до редколегії 4.02.08

УДК 159.9

Г. О. Філіпчева

Дніпропетровський національний університет

БАГАТОВИМІРНІСТЬ ВНУТРІШНЬОГО СВІТУ ОСОБИСТОСТІ ТА ФЕНОМЕН ВІДХИЛЕНИХ АЛЬТЕРНАТИВ

Проаналізовано літературні джерела з проблеми просторово-часової організації внутрішнього світу особистості, привернуто увагу до пояснюючого потенціалу фізичної теорії додаткових розмірностей, розкрито перспективність використання у наданому контексті категорії відхилених альтернатив.

Поняття внутрішнього світу на сьогоднішній день ще не є строго науковою категорією. Та й взагалі, проблема внутрішнього світу людини є однією з найбільш складних та багатооб'ємних, оскільки важко втілити усю різноманітність суб'єктивної реальності у межах тільки однієї психологічної теорії.

У поглядах на категорію внутрішнього світу можна виділити два підходи. Згідно з першим, внутрішній світ розглядається як усе психічне: «душа», «суб'єктивна реальність» (В. І. Слободчиков), «суб'єктивний світ» (В. Н. Дружинін), тобто використовується як синонім людської суб'єктивності.

Та можна виділити й інший підхід, який базується на вузькому розумінні цього явища: внутрішній світ як форма існування внутрішніх образів [5], як та частина психічного, що безпосередньо не має прояву у поведінці, тобто весь світ думок, переживань, фантазій, сновидінь, котрі надані тільки індивіду, що їх переживає («внутрішній аспект психологічного світу» (Б. Ф. Василюк), «внутрішня психологічна реальність» (М. К. Мамардашвілі)).

Проблема внутрішнього світу у вітчизняній психології розглядалась у контексті питання про співвідношення внутрішнього та зовнішнього – однієї з найбільш фундаментальних проблем психології (К. А. Абульханова, Л. С. Виготський, П. Я. Гальперін, Л. В. Запорожець, О. М. Леонтьєв, А. В. Петровський, Ж. Піаже, С. Л. Рубінштейн, Д. І. Фельдштейн.). Ця категорія є центральною і в психології особистості, де внутрішній світ постає особистісним утворенням (К. А. Абульханова, Л. І. Анциферова, В. А. Петровський, Є. Д. Телегіна).

Найбільш дослідженими відносно проблеми внутрішнього світу на сьогоднішній день є питання щодо його соціально-психологічних і навіть духовних па-