

**НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ
ІНСТИТУТ ПСИХОЛОГІЇ імені Г. С. КОСТЮКА**

ЧЕМЕРИНСЬКА ДЗВІНА ІВАНІВНА

УДК 159.9:378.091.12:005.95-051

**ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ
МЕНЕДЖЕРІВ: ГЕНДЕРНИЙ ДИСКУРС**

19.00.05 – соціальна психологія; психологія соціальної роботи

Автореферат дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата психологічних наук

Київ – 2019

Дисертацією є рукопис

Робота виконана в Інституті психології імені Г. С. Костюка НАПН України

Науковий керівник

доктор психологічних наук, старший науковий співробітник **Литвинчук Леся Михайлівна**, Національна академія Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького, відділення підготовки науково-педагогічних кадрів вищої категорії науково-дослідного відділу, старший науковий співробітник

Офіційні опоненти:

доктор психологічних наук, професор **Бондарчук Олена Іванівна**, Державний вищий навчальний заклад «Університет менеджменту освіти» НАПН України, кафедра психології управління, завідувач;

кандидат психологічних наук **Полякова Віталія Іванівна**, гімназія № 109 ім. Т. Г. Шевченка м. Києва, директор.

Захист відбудеться «15» травня 2019 р. о 13.00 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 26.453.01 Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України за адресою: 01033, м. Київ-33, вул. Паньківська, 2.

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України за адресою: 01033, м. Київ-33, вул. Паньківська, 2

Автореферат розісланий «___» _____ 2019 р.

Вчений секретар
спеціалізованої вченої ради



Т. М. Третяк

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність дослідження. Важливою ознакою демократичності суспільства та умовою повноцінного особистісного розвитку кожного його члена є впровадження принципів соціальної справедливості, толерантності, рівності. Не випадково серед основних цілей суспільного розвитку визнано просування гендерної рівності – комплексного підходу в забезпеченні рівних прав та можливостей жінок і чоловіків – як умови сталого громадянського розвитку. Гендерний статус жінок і чоловіків є одним із найважливіших індикаторів особистого і соціального благополуччя. При цьому гендерна рівність розглядається як органічна складова забезпечення основоположних прав і свобод людини, що є найгострішою проблемою сучасності.

У контексті змін у розвитку українського суспільства триває пошук оптимальної моделі фахової підготовки конкурентоспроможних спеціалістів, і зокрема, в закладах вищої освіти. Розвиток егалітарної особистості нового типу передбачає інтегрування гендерного підходу в освітньо-гуманітарний простір, зокрема, у виміри професійної підготовки сучасних менеджерів, розширення функцій просвітницької програми розвитку професійних якостей майбутніх спеціалістів у спеціально створених умовах закладів вищої освіти з урахуванням гендерного підходу.

У нинішньому суспільстві складається низка об'єктивних умов, що сприяють урізноманітненню жіночого амплуа, а саме – розвитку жіночого менеджменту та становленню інституту управлінського лідерства. Розвиток ринкових відносин в Україні не тільки корінним чином впливає на процеси економіки, а й сприяє пом'якшенню консервативних установок щодо багатьох сфер життєдіяльності. Щораз частіше суспільство орієнтується на принципи збалансованого управління та конструктивної міжстатевої комунікації професіоналів.

Професіоналізм керівника вивчався у плані з'ясування структури професійних якостей (А. Є. Пяткін, Е. С. Романова,); спеціальних здібностей особистості (Г. О. Балл, М. Й. Боришевський, Н. І. Жигайло, В. Л. Зливков, С. Д. Максименко, В. П. Москалець, В. В. Москаленко, М. В. Савчин та ін.); самоактивності особистості та професійної самосвідомості (М. Й. Боришевський, Т. К. Піддубна); професійної ідентифікації (Л. П. Шнейцер); проектування професійної позиції (Е. В. Бурмистрова). У деяких дослідженнях визначаються теоретичні й методологічні основи психологічної практики психолога (І. В. Дубровіна, Ф. Ю. Василюк, Л. А. Петровська). Водночас оцінка методологічного стану досліджуваної проблеми засвідчує відсутність у психологічній науці цілісної теоретично вивіреної та емпірично перевіреної концепції професійної підготовки сучасних менеджерів із урахуванням гендерного підходу.

Гендерні проблеми в організаціях, а саме гендерні проблеми діяльності менеджерів, представлені в працях С. Л. Бем, Ш. М. Берн, І. В. Ващенко, Є.С. Гвоздевої, О. А. Здравомислової, Л. М. Карамушки, Р. М. Кантер, Е. К. Келлана, М. І. Ткалич та ін. Наукові праці Дж. Арнольд, Т. Ю. Базарова, Г. О. Балла, О. І. Бондарчук, О. В. Брюховецької, О. В. Винославської,

Дж. Л. Гібсона, Г. О. Горбань, А. О. Деркача, Н.Є. Завацької, А. М. Занковського, Л. М. Мітіної, В. В. Москаленко, І. В. Сингаївської та ін. присвячені дослідженню особливостей взаємозв'язку організаційного розвитку й особистісного росту персоналу організацій та гендерних аспектів.

Загалом у сучасних дослідженнях недостатньою мірою враховані гендерні аспекти професійної підготовки менеджерів, недостатньо вивченими залишаються питання психологічних особливостей процесу професійної підготовки сучасних менеджерів з урахуванням гендерних відмінностей.

Актуальність та недостатня розробленість означеної проблеми в сучасній психолого-педагогічній теорії та практиці зумовили вибір теми дисертаційного дослідження «Психологічні особливості професійної підготовки менеджерів: гендерний дискурс».

Зв'язок роботи із науковими програмами, планами, темами. Дисертаційне дослідження виконано згідно з планом науково-дослідної роботи лабораторії психології навчання імені І. О. Синиці Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України «Діяльнісна самореалізація особистості в освітньому просторі» (номер держреєстрації 0114U000602; 2014-2017 рр.) та «Психологічні виміри особистісної взаємодії суб'єктів освітнього простору в контексті гуманістичної парадигми» (номер держреєстрації 0118U003098, 2018–2022 рр.). Тему дисертаційного дослідження затверджено на засіданні вченої ради Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України (протокол № 7 від 25.05.2017 року) та узгоджено у бюро Міжвідомчої ради з координації наукових досліджень з педагогічних і психологічних наук в Україні (протокол № 4 від 20.06.2017 року).

Об'єкт дослідження: процес професійної підготовки менеджерів.

Предмет дослідження: психологічні особливості професійної підготовки менеджерів з урахуванням гендерних відмінностей.

Мета дослідження: дослідити теоретико-методологічні засади та емпірично вивчити психологічні особливості процесу професійної підготовки сучасних менеджерів з урахуванням гендерних відмінностей.

В основу дослідження покладено припущення про те, що врахування гендерно-рольового контенту професійної підготовки менеджерів сприяє розвитку у них нових якостей професійного профілю, які базуються на засадах принципу егалітарності.

Для досягнення мети та перевірки висунутих припущень було визначено основні **завдання дослідження:**

- 1) Здійснити теоретико-методологічний аналіз проблеми професійної підготовки менеджера.
- 2) Вивчити перспективи впровадження гендерного підходу у сферу здійснення управлінської діяльності.
- 3) Емпірично визначити психологічні особливості професійної підготовки менеджерів різної статі.
- 4) Створити функціональну модель формування професійних якостей у процесі професійної підготовки менеджера з урахуванням гендерних відмінностей.
- 5) Розробити програму розвитку професійних якостей менеджера засобами соціально-психологічного тренінгу і перевірити її ефективність у ході апробації.

Методологічні й теоретичні основи дослідження. Дослідження базувалося на філософсько-психологічних принципах співвідношення історичного розвитку й індивідуальної історії становлення суб'єкта діяльності (Л. С. Виготський, В. П. Зінченко, С. Д. Максименко, М. Г. Ярошевський), онтології суб'єктності й суб'єктивності (К. О. Абульханова-Славська, Л. І. Анциферова, А. В. Брушлинський, О. М. Матюшкін, С. Л. Рубінштейн), діяльнісний підхід до розгляду особистості як активного суб'єкта власного розвитку (К. О. Абульханова-Славська, О. Г. Асмолов, Г. О. Балл, А. В. Брушлинський, О. М. Леонтьєв, С. Л. Рубінштейн, Н. В. Чепелєва), утвердження суб'єктивної феноменологічної реальності (М. М. Бахтін, Б. С. Братусь, Ф. Ю. Василюк, В. П. Зінченко, Є. І. Ісаєв), утвердження й розвиток професійного самовизначення й професіоналізму особистості (М. Й. Боришевський, Н. І. Жигайло, С. Д. Максименко, В. П. Москалець, М. В. Савчин). Окремі питання гендерної взаємодії, її сутності, змісту й основних складових досліджуються в парадигмі соціального конструювання (П. Бергер, О. І. Бондарчук, С. Л. Бем, О. А. Вороніна, Е. Гідденс, Т. В. Говорун, К. Дж. Джерджен, Л. М. Карамушка, О. М. Кікінежді, С. В. Клецина, Т. І. Лукман, Н. К. Радіна, М. Г. Ткалич та ін.), статево-рольовому підході (Ю. Є. Альошина, Є. П. Ільїн, Т. Парсонс, В. В. Романова, Ю. А. Тюменєва та ін.) Були враховані також концепти теорії статевої диференціації (В. В. Абраменкова, В. А. Геодакян, Є. П. Ільїн, І. С. Кон), гендерної схематизації і категоризації (С. Бем, Ш. Берн, Т. Бендас та ін.).

Методи дослідження. Загальна процедура емпіричного дослідження була зорганізована із використанням генетико-моделюючого методу, що передбачає створення (моделювання) контрольованих дослідником умов спрямованого виявлення власної активності кожною унікальною особистістю із фіксацією відповідних результатів. Для розв'язання поставлених завдань застосовували комплекс загальнонаукових методів та методів психологічного дослідження: *теоретичні методи*: теоретико-методологічний міждисциплінарний аналіз наукової літератури з метою визначення стану розробленості досліджуваної проблеми; генетико-моделюючий метод з метою обґрунтування особливостей розвитку професійних якостей майбутніх менеджерів з урахуванням гендерного підходу в навчально-виховному процесі закладів вищої освіти; *емпіричні методи*: психолого-педагогічний експеримент (констатувальний і формувальний етапи), спостереження, бесіда, методи активного соціально-психологічного навчання, психодіагностичні методи (анкетування, тестування, контент-аналіз), які забезпечили реалізацію експерименту; *статистичні методи*: кореляційний та дисперсійний види аналізу з використанням критеріїв параметричного порівняння вибірок.

Вірогідність і обґрунтованість результатів дослідження забезпечені теоретико-методологічною обґрунтованістю наукових положень, логічно несуперечливою реалізацією вихідних позицій, логікою проведення експерименту відповідно до мети завдань і умов проведеного дослідження; практичним підтвердженням основних теоретичних положень у експериментальній роботі.

Організація дослідження. Дослідження особливостей професійної підготовки менеджерів із урахуванням гендерних відмінностей за формою організації було комплексним і поєднувало вектори лонгitudного (2010–2017 роки) і порівняльного спрямування. Згідно з логікою науково-дослідницької роботи можна виокремити

такі *етапи*: пошуковий, діагностичний, експериментальний, підсумково-коригувальний.

На *пошуковому етапі дослідження* (2010 – перша половина 2012 рр.) аналізувалася психологічна, психолого-педагогічна та методична література за темою дослідження, формувався напрям наукового пошуку, обґрунтовувалися вектори дослідження. Була створена схема емпіричного дослідження; здійснювався добір діагностичних методик, спрямованих на окреслення професійного профілю респондентів.

Діагностичний етап дослідження (друга половина 2012 – перша половина 2014 рр.) дозволив реалізувати задум констатувального емпіричного вимірювання змістових характеристик професіограми майбутніх менеджерів. Також були уточнені поняття системи гендерного підходу, категоріальний апарат дослідження.

На *експериментальному етапі дослідження* (друга половина 2014 – перша половина 2016 рр.) увага концентрувалася на психологічних особливостях процесу професійної підготовки сучасних менеджерів із урахуванням гендерних відмінностей; був виконаний формувальний експеримент, спрямований на визначення потенційного розвивального ресурсу психологічного тренінгу в розвитку професійних якостей менеджерів з урахуванням гендерних відмінностей у навчально-виховному процесі.

На *підсумково-коригувальному етапі* (друга половина 2016–2017 рр.) здійснено систематизацію та узагальнення результатів дослідження, перевірено правильність теоретичних висновків, проведено додаткові дослідження та підготовлено текст дисертації.

Експериментальна база дослідження. Дослідницько-експериментальну роботу здійснено на базі Львівського національного університету імені Івана Франка. Вибірку склали студенти (магістранти) 5-6 років навчання за спеціальністю «Менеджмент». Загальна кількість респондентів становила на констатувальному етапі 595 осіб (270 хлопців та 325 дівчат). На формувальному етапі дослідження вибірка складала 125 осіб (68 хлопців та 57 дівчат).

Наукова новизна й теоретичне значення результатів дослідження полягає:

- *визначено* психологічні особливості професійної підготовки менеджерів із урахуванням гендерних відмінностей; виявлено зв'язок між гендерними особливостями майбутніх менеджерів та їхніми управлінськими якостями (організаторські, комунікативні якості, самоуправління у спілкуванні, асертивність); теоретично обґрунтовано й доведено, що збалансованість навчально-виховного процесу з урахуванням гендерно-рольового контенту форматування поведінки сприяє розвитку нових якостей професійного профілю, що базуються на засадах принципу егалітарності;

- *створено* модель формування професійних якостей у процесі професійної підготовки менеджера з урахуванням гендерних відмінностей;

- *удосконалено* систему професійної підготовки сучасних менеджерів із урахуванням гендерних відмінностей, зокрема, збагачення змісту навчальних програм, дисциплін, створення викладачами позитивного психологічного клімату, стимулювання когнітивних процесів у ході формування професійних якостей в процесі професійної підготовки менеджера з урахуванням гендерних відмінностей;

- *отримали подальший розвиток* теоретичні положення психолого-педагогічної підготовки, процедури та методики психологічної підготовки менеджерів із урахуванням гендерних особливостей; положення про соціально-психологічну структуру освітнього середовища закладів вищої освіти й ролі в ній гендерних особливостей.

Практичне значення одержаних результатів. Результати дослідження важливі для вирішення загальнометодологічних і психологічних питань підготовки менеджерів; висновки й матеріали дослідження можуть бути використані в лекційних курсах, на семінарських і практичних заняттях; розроблені методичні форми організації освітнього процесу з урахуванням гендерних відмінностей забезпечують можливість індивідуальної траєкторії руху студента з вдосконалення власного професіоналізму.

Результати дослідження впроваджено в практику організації освітнього процесу та викладання у *закладах вищої освіти*: Національний педагогічний університет імені М. П. Драгоманова (довідка № 07-10/1074 від 02.07.2018 р.); Університет менеджменту освіти Національної академії педагогічних наук України (довідка № 01-02/410 від 02.07.2018 р.); Національний університет оборони України імені Івана Черняхівського (довідка № 182 від 04.06.2018 р.); Національна академія державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького (довідка № 100/967 від 02.08.2018 р.).

Апробація результатів дослідження. Основні теоретичні та практичні положення і результати дисертаційного дослідження доповідалися й отримали схвалення на *міжнародних конференціях*:

X Міжнародна науково-практична конференція «Соціалізація особистості в умовах системних змін: теоретичні та прикладні проблеми» (Київ, 2015); XI Міжнародна науково-практична конференція «Соціалізація особистості в умовах системних змін: теоретичні та прикладні проблеми» (Київ, 2016); III Міжнародна науково-практична конференція «Проблеми девіантної поведінки: історія, теорія, практика» (Київ, 2017); XIII Міжнародна науково-практична конференція «Соціалізація особистості в умовах системних змін: теоретичні та прикладні проблеми» (Київ, 2018); XIII Міжнародна науково-практична конференція з організаційної та економічної психології «Організаційна та економічна психологія в Україні: сучасні проблеми та перспективи розвитку» (Київ, 2018).

Публікації. Основний зміст і результати дисертаційного дослідження відображені у 8 наукових публікаціях, із яких 2 – у наукових фахових виданнях, включених до переліку, затвердженого МОН України, 3 – у вітчизняних фахових виданнях, що входять до наукометричних баз; 2 – у зарубіжних періодичних фахових виданнях; 1 – у інших наукових виданнях.

Структура та обсяг роботи. Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел, додатків. Повний обсяг дисертації становить 235 сторінок. Основний обсяг дисертації складає 167 сторінок. Робота містить 14 рисунків на 5 сторінках, 29 таблиць на 4 сторінках. Список використаних джерел нараховує 341 найменувань (28 джерел іноземною мовою). Список джерел та додатки займають 47 сторінок.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У **вступі** обґрунтовано актуальність проблеми дисертаційного дослідження, визначено мету, завдання, об'єкт, предмет, представлено методологічну основу та методи дослідження. Висвітлено наукову новизну, теоретичну і практичну значущість здобутих результатів, надано відомості про апробацію та впровадження результатів дослідження, основні публікації автора, структуру та обсяг дисертації.

У першому розділі – **«Теоретико-методологічний аналіз проблеми професійної підготовки менеджера»** викладено теоретико-методологічні засади дослідження психологічного контенту професійної підготовки сучасних менеджерів із урахуванням гендерного підходу, проаналізовано основні теоретичні позиції вивчення проблеми професійно-управлінського самовизначення у працях зарубіжних та вітчизняних науковців, визначено етапність і специфіку детермінації професіогенезу менеджерів.

Представлений у першому розділі дисертації огляд наукової літератури (В. О. Бодров, М. Р. Гінзбург, Є. І. Головаха, Є. О. Клімов, І. С. Кон, О. І. Кудрявцев, Л. К. Марков, М. С. Пряжніков, З. І. Рябікіна, М. Х. Тітма, О. Р. Фонарьов, В. Ю. Шегурова) свідчить про складність феномену професійного самовизначення. Найбільш представленими у психології управлінської діяльності є дослідження (О. І. Бондарчук, Н. І. Жигайло, С. Д. Максименко, Л. М. Карамушка, Ю. Мозер, Х. Томе, Д. Тідеман, П. Ціллер та ін.), у яких під професіоналізацією керівника розуміється процес інтеріоризації нормативно схваленого способу діяльності, що відображує опредмечений досвід попередників.

Аналіз поглядів дослідників на проблему професійної підготовки менеджера доводить факт неоднозначності у тлумаченні понять: «професійне самовизначення», «професійно-управлінське самовизначення», «керівник», «менеджер». Констатовано, що професійно-управлінське самовизначення трактується науковцями як процес визначення індивідом себе щодо напрацьованих у суспільстві критеріїв управлінського професіоналізму й розглядається як важлива умова становлення суб'єкта управлінської діяльності. З'ясовано, що психологічний зміст самовизначення у професійному аспекті розуміється як безперервний процес пошуку суб'єктом сенсу в професійній діяльності. Подано авторське розуміння поняття «професійно-управлінське самовизначення» як: процес самостійного та свідомого з'ясування індивідом власної сутності й власного місця в ситуації професійно-управлінського вибору. Розкрито питання професійної ідентичності та самовизначення управлінця, які тісно пов'язані з процесом самоствердження особистості, де її свобода реалізується як особистісна відповідальність.

Здійснено аналіз понять «керівник» і «менеджер» та з'ясовано, що ці слова є синонімами, але в нашій мові вони з'явилися у різний час і відрізняються сферами функціонування. Окреслено, що менеджер – найманий професійний керівник підприємства; спеціаліст у сфері керування виробництвом. Керівник – це не завжди спеціаліст з керування, а людина, яка обіймає посаду за своїми інтелектуальними та організаційними здібностями. Проаналізовано наведені в сучасній науковій літературі вимоги до особистісно-професійних компетентностей менеджерів

(здатність управляти собою; особистісні цінності, чіткі особистісні цілі; здатність до інновацій; здатність формувати й розвивати ефективні робочі групи тощо).

Аналіз наукової літератури (С. Л. Бем, Т. В. Говорун, І. С. Клециної, О. Г. Лопухової, Л. М. Ожигової та ін.) дозволяє стверджувати, що гендерний аналіз дискурсу є одним із напрямків критичних дискурсивних досліджень, що зосереджується на з'ясуванні відповідностей між гендерною структурою суспільства та гендерно асиметричними структурами дискурсивних практик, а також на формуванні відносин гендерної нерівності. Дискурс, як багатозначне питання, використовується не лише в психології, психолінгвістиці, але й в філософії, політології, літературознавстві тощо. Трактування цього широкого поняття значною мірою залежить від наукової традиції та національної школи дискурсивного аналізу, які вносять різні акценти у розуміння того, які саме складові визначають характер цього феномену. У дисертаційному дослідженні акцентується на теоретико-методологічних засадах та вивченні саме психологічних особливостей процесу професійної підготовки сучасних менеджерів із урахуванням гендерних відмінностей.

Основними показниками гендера як соціально-психологічної категорії виступають психологічна стать особистості, гендерна ідентичність особистості, гендерні ролі, норми та стереотипи. Встановлено, що психологічна стать є властивістю особистості, формування якої зумовлене біологічно заданою статевою приналежністю індивіда, структурою соціально-значущої діяльності, статево рольовими нормами суспільства, що визначає індивідуальні характеристики, особливості поведінки. Окреслено змістову сутність гендерного підходу до організації управлінської діяльності та розкрито основні проблеми успішності майбутнього менеджера. Констатовано, що освоєння особистістю гендерних ролей відбувається у відповідь на соціальні очікування під впливом заохочень до пропонованої ролі та покарань за несанкціоновану поведінку, що суттєво обмежує розвиток людини у площині професійної реалізації.

У другому розділі – **«Емпіричне дослідження професійних якостей майбутніх менеджерів різної статі»** розкрито гендерні стандарти управлінської діяльності, представлено результати дослідження професійних якостей менеджерів різної статі, сформульовано гендерні відмінності суб'єктів управління.

Задля перевірки гендерних особливостей у виявленні професійних якостей менеджерів сплановано й виконано емпіричне дослідження. Складність програми вивчення професійних якостей менеджерів різної статі та моделювання умов їх конструктивного розвитку в навчально-виховному процесі в закладах вищої освіти передбачила реалізацію 4 етапів дослідницької роботи: підготовчий, на якому здійснено теоретичний аналіз і узагальнення психолого-педагогічних літературних джерел з метою вивчення стану досліджуваної проблеми, визначено стан актуальності питань, засоби діагностики, проведено попереднє діагностування студентів; психодіагностичний (констатувальний) експеримент, що мав на меті теоретичне обґрунтування та емпіричне виявлення змістових характеристик професіограми майбутніх менеджерів різної статі; формувальний експеримент, мета якого полягала у визначенні можливостей цілеспрямованого контрольованого впливу на розвиток професійних якостей майбутніх менеджерів у спеціально

створених умовах навчально-виховного процесу. Основна (експериментальна) група бере участь у всіх процедурах експерименту та проходить цикл формувальних впливів. Контрольна група виступає як еталон, взірєць, за яким у порівнянні буде оцінюватися розвивальний та формувальний ефект експерименту, таким чином, дослідження буде відбуватися в паралельному режимі, на відміну від лінійного; заключний етап дослідження, що мав на меті систематизацію та узагальнення результатів дослідження, корекцію й уточнення теоретичних і емпіричних висновків.

Для досягнення мети використовували **психодіагностичні методики**, адекватні предмету і завданням дослідження: методика дослідження маскулінності і фемінності Сандри Бем, методика оцінки комунікативних і організаторських здібностей – КОЗ-1 В. В. Синявського і В. А. Федоришина; методика (опитувальник) «Вивчення здатності до самоуправління у спілкуванні», призначена для визначення мобільності, адаптивності у різних ситуаціях спілкування; тест на асертивність В. В. Шпалінського, К. А. Помазан; методика вивчення лідерського і гендерного стилів менеджера (А. Кенн – Д. Зігфрід; модифікація Т. В. Бендас).

Дослідницько-експериментальна робота здійснювалася на базі Львівського національного університету імені Івана Франка. Вибірку на **підготовчому** етапі склали студенти (магістранти) 5–6 років навчання за спеціальністю «Менеджмент». Загальна кількість респондентів становила 595 осіб (270 хлопців і 325 дівчат). З метою перевірки достовірності розробленої нами моделі управлінських якостей у процесі професійної підготовки менеджера застосовано методи математичної статистики.

Узагальнені результати тестування (середні величини показників) наведені в таблиці 1.

Таблиця 1

Особливості виявлення гендерної ідентичності респондентів

Критерії аналізу Домінуюча ознака гендерної ідентичності	Середні величини (Mx)		Відсотки розподілу	
	Хлопці (N = 270)	Дівчата (N = 325)	Хлопці (N = 270)	Дівчата (N = 325)
Маскулінність (-1 – -2, 025)	- 1, 65	- 1, 025	61 % (165 осіб)	5 % (16 осіб)
Фемінність (1 – 2,025)	1, 015	1, 75	12 % (32 особи)	44 % (143 особи)
Андрогінність (-1 – 1)	- 0, 35	0, 84	27 % (73 особи)	51 % (166 осіб)

Аналіз отриманих результатів дозволяє стверджувати, що поле гендерної ідентичності респондентів – майбутніх менеджерів – є не чітким. У феноменології виявлення ознак респондентів (хлопців та дівчат) представляють усі три виміри гендерної ідентичності. Маскулінність і фемінність – нормативні уявлення про соматичні, психічні та поведінкові риси, характерні для чоловіків і для жінок,

елемент статевого символізму, пов'язаний із диференціацією статевих ролей, та андрогінність, що є формою успішного поєднання як традиційно чоловічих, так і традиційно жіночих якостей, здатністю людини змінювати свою поведінку залежно від ситуації.

Аналіз відсоткового розподілу респондентів за гендерними типами доводить, що хлопцям властиве більш чітке диференціювання моделей гендерної ідентичності відповідно до статевої приналежності: 61 % майбутніх менеджерів-чоловіків схильні до виявлення маскулінності (проти 27 % готових до означення андрогінії). Означене дозволяє припустити більше тяжіння хлопців вибіркової сукупності до патріархальних стереотипів сприйняття статево-рольових стандартів організації поведінки. Водночас дівчатам більш властиві ознаки андрогінності (51 % опитаних майбутніх менеджерів-жінок виявили цю якість), що свідчить про більш збалансований гендерний підхід дівчат до структурування поведінкових схем особистості.

Психодіагностична процедура дослідження комунікативних і організаторських здібностей особистості була здійснена із використанням методики КОЗ-1 В. В. Синявського і В. А. Федоришина. Результати співставлення гендерних відмінностей виявлення комунікативних та організаторських здібностей майбутніх менеджерів вибіркової сукупності представлено у таблиці 2.

Таблиця 2

Гендерні відмінності організаторських і комунікативних здібностей особистості майбутніх менеджерів (за методикою КОЗ-1)

Рівень виявлення якостей	Параметри аналізу	Хлопці (N = 270)	Дівчата (N = 325)
	Організаторські якості		
Низький рівень		33 % (89 осіб)	59 % (192 особи)
Середній рівень		57 % (154 особи)	27 % (88 осіб)
Високий рівень		10 % (27 осіб)	14 % (45 осіб)
		Комунікативні якості	
Низький рівень		48 % (129 осіб)	32 % (104 особи)
Середній рівень		38 % (103 особи)	50 % (163 особи)
Високий рівень		14 % (38 осіб)	18 % (58 осіб)

Аналіз результатів дослідження дозволяє констатувати переважання серед хлопців кількості осіб із середнім рівнем виявлення організаторських якостей (57 %) та низьким рівнем комунікативних якостей (48 %). Дівчатам властиві трохи нижчий рівень організаторських якостей (59 %) та середній рівень комунікативних якостей (50 %).

Результати рефлексивного самоаналізу показали, що хлопцям більш властиві гендерно-особистісні якості маскулінного типу (переважно: домінантність, агресивність, незалежність, честолюбство та впевненість у собі) та гендерно

нейтрального (атипового, андрогінного) типу (переважно: систематичність, традиційність, передбачуваність, адаптивність). Дівчата у більшості виявляють гендерно-особистісні якості андрогінності (переважно: систематичність, тактовність, адаптивність, здатність надавати допомогу) та фемінного типу (переважно: селективний, емпатійний, здатний до розуміння). Загалом отримані дані узгоджуються із результатами тестування особливостей гендерної ідентичності за методикою С. Бем.

Аналіз результатів, отриманих за шкалою вивчення лідерського стилю, дозволяє стверджувати, що хлопці більш виявляють ознаки структуруючого (центрованого на задачі, досягнення цілей) стилю, а в дівчат – ознаки доброзичливого (центрованого на особистості, на співпраці із оточуючими). В обох групах респондентам властивий середній (помірний) рівень виявлення стилю лідерської поведінки, що свідчить про значний ресурсний потенціал майбутніх менеджерів, який може бути реалізований за умов цілеспрямованого навчально-виховного впливу.

Водночас застосування t-критерію Стюдента для незалежних вибірок, коректність використання якого перевірена за допомогою критерію однорідності дисперсій Лівіня при $p > 0,05$, дозволило констатувати, що досліджувані ознаки лідерського і гендерного стилів майбутніх менеджерів різної статі статистично достовірно не відрізняються, відмінності мають лише кількісний характер.

Після проведення підготовчого етапу експерименту виявлено, що система розвитку професійних якостей менеджера потребує вдосконалення.

На **констатувальному** етапі експерименту визначено обсяг вибірки, що забезпечувала б прийнятну точність експерименту, за формулою:

$$S = \frac{Z^2 * (p) * (1-p)}{c^2}, \text{ де: } Z = Z \text{ фактор (1,96 для 95 \% довірчого інтервалу), } p -$$

відсоток респондентів або відповідей, у десятковій формі (приймаємо рівним 0,5 оскільки всі відповіді вважаємо рівноймовірними), c = довірчий інтервал, в десятковій формі (вважаємо рівним 12,2 %). За таких умов вибірка склала 64 респонденти.

Враховуючи наведені розрахунки, цільовою аудиторією формувального впливу обрано 125 студентів, які навчаються на 5–6 курсі Львівського національного університету імені Івана Франка за спеціальністю «Менеджмент»: експериментальну групу склали 64 особи вибіркової сукупності (35 хлопців та 29 дівчат), контрольну – 61 студент (33 хлопці і 28 дівчат). Обсяг вибірки та її склад забезпечує статистичну вірогідність отриманих результатів.

Проведене дослідження за описаними вище психологічними методиками показало, що відмінності між контрольною та експериментальною групами не перевищують межі статистичної похибки (табл. 3), а отже, є несуттєвими в межах нашого експерименту.

Етап розвитку професійних якостей (**формувальний** етап експерименту) майбутніх менеджерів був спланований як такий, що відображує рівень сформованості у майбутніх фахівців необхідного для успішного виконання

управлінської діяльності потенціалу морально-етичних якостей та моделей дій, зорієнтованих на спільне вирішення чоловіками і жінками професійних завдань. Цілеспрямований розвиток професійних якостей майбутніх менеджерів передбачав використання психологічного тренінгу.

Таблиця 3

Зведена таблиця середніх результатів констатувального експерименту

<i>M1</i>		<i>Хлопці</i>			<i>Дівчата</i>		
<i>M2</i>		ЕГ	КГ		ЕГ	КГ	
<i>M3</i>	Організаторські якості	0,534	0,536	1,60%	0,503	0,520	-1,18%
<i>M4</i>	Комунікативні якості	0,547	0,552	1,19%	0,579	0,579	2,13%
<i>M5</i>	Опитувальник С. Бем	-0,756	-0,767	0,58%	0,368	0,357	5,35%
<i>M6</i>	Самоуправління у спілкуванні	14,086	14,121	1,74%	14,517	14,429	2,63%
<i>M7</i>	Тест на асертивність	58,429	58,848	1,27%	54,172	55,107	0,27%
<i>M8</i>	Маскулінність	3,550	3,525	2,72%	1,928	1,851	6,24%
<i>M9</i>	Фемінінність	1,700	1,707	1,58%	2,885	2,839	3,64%
<i>M10</i>	Гендерна нейтральність	2,402	2,306	6,28%	3,704	3,622	4,31%
<i>M1</i>	Доброзичливий стиль	2,297	2,479	-5,47%	3,476	3,439	3,08%
<i>M2</i>	Структуруючий стиль	1,677	1,755	-2,50%	1,700	1,650	5,09%

У третьому розділі – *«Розвиток професійних якостей у процесі фахової підготовки менеджера»* подано методологічне обґрунтування програми розвитку професійних якостей менеджера засобами психологічного тренінгу; розкрито її зміст і структуру; представлено гендерний підхід до фахової підготовки менеджерів в освітньому просторі; викладено результати ефективності розвивальної програми.

Результати теоретичного аналізу та дані нашої пошуково-дослідницької роботи дали змогу розробити власну модель формування професійних якостей в процесі професійної підготовки менеджера із врахуванням гендерних відмінностей (рис. 1).

На підставі цієї моделі, а також з урахуванням особливостей професійної підготовки менеджерів побудовано програму розвитку професійних якостей менеджера засобами соціально-психологічного тренінгу. Програму реалізації етапу форматування оптимального для професіогенезу менеджерів психолого-педагогічного середовища у навчальному просторі закладів вищої освіти розроблялася із урахуванням концептуальних положень варіативності начально-виховного процесу (Т. Г. Григор'єва, С. Д. Максименко, Н. М. Токарева та ін.), що має визначатися логікою вікових, індивідуально-типологічних та гендерних (і зокрема статево-рольових) особливостей генези буття суб'єктів життєтворчості.

Зокрема, передбачено впровадження гендерних питань до навчальних програм підготовки майбутніх менеджерів, апробацію окремих модулів щодо навчально-методичного забезпечення професійної адаптації студентів на ринку праці з урахуванням гендерного підходу. Розроблена нами програма була спрямована на реалізацію цілей, поставлених для моделі формування професійних

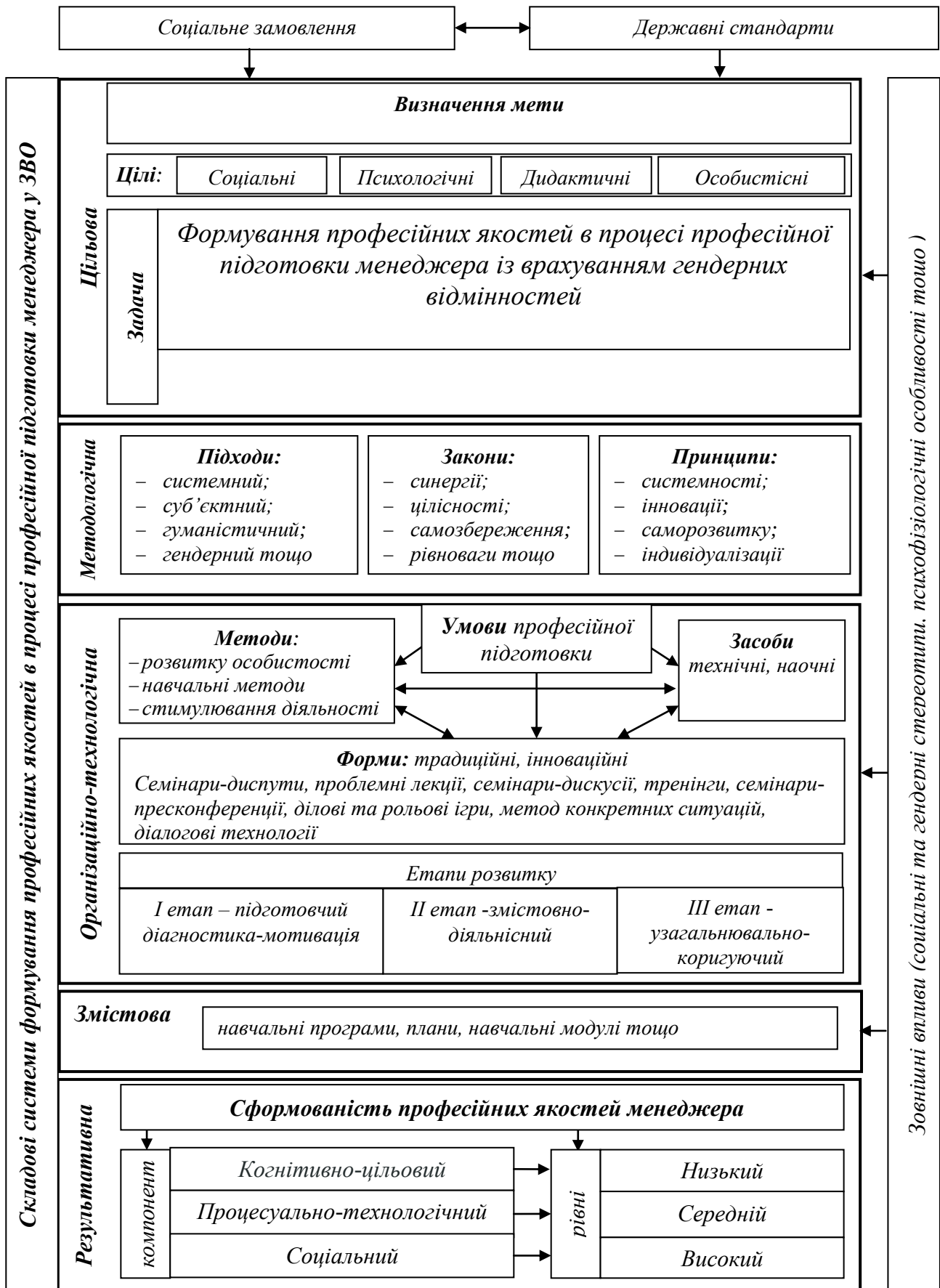


Рис. 1. Модель формування професійних якостей в процесі професійної підготовки менеджера із врахуванням гендерних відмінностей

якостей з урахуванням гендерних відмінностей майбутніх менеджерів у процесі їхньої фахової підготовки. А саме – дидактичних, соціальних, психологічних та особистісних цілей, реалізація яких зумовлює формування організаторських комунікативних якостей, самоуправління у спілкуванні, асертивності, розвиток гендерно-особистісних якостей.

Етап розвитку професійних якостей майбутніх менеджерів був спланований як такий, що відображає рівень сформованості у майбутніх фахівців необхідного для успішного виконання управлінської діяльності потенціалу морально-етичних якостей та моделей дій, зорієнтованих на спільне вирішення чоловіками і жінками професійних завдань. Цілеспрямований розвиток професійних якостей майбутніх менеджерів передбачав використання психологічного тренінгу.

Психологічний тренінг вибудовувався із дотриманням і здійсненням загальноприйнятих принципів: системності, активності, поінформованості, довіри і конфіденційності, принципу партнерського діалогу (незасудження, прийняття, зворотного зв'язку). Послідовна реалізація названих принципів є головною умовою ефективної роботи групи психологічного тренінгу. Вона відрізняє цю роботу від інших методів навчання і психологічної взаємодії. Студенти експериментальної групи (35 хлопців та 29 дівчат), були об'єднані у 4 тренінгові групи (кількістю по 16 осіб із відносно тотожними особистісними профілями за результатами констатувального етапу дослідження), були залучені до психологічного тренінгу як розгалуженої системи навчально-тренувальних занять, зорієнтованих на розвиток професійних якостей менеджерів. Контрольні Т-групи комплектувалися із осіб статево юнацької популяції. Загальна тривалість психологічного тренінгу розвитку професійних якостей менеджерів була спланована у обсязі 90 годин; формат пролонгованого тренінгу зумовив регулярність курсу занять двічі на тиждень, що дає змогу досягти сталих результатів.

У структурі психологічного тренінгу розвитку професійних якостей менеджерів були означені три тематичні сесії: **«Тренінг комунікативних компетентностей»**, що мав на меті формування мобільних сценаріїв комунікативної поведінки у площині ділового спілкування, актуалізацію особистісних ресурсів у просторі партнерського діалогу та засвоєння способів адекватного орієнтування у вимірах організаційно-управлінської діяльності; **«Тренінг особистісного зростання»**, що передбачає усвідомлення та актуалізацію лідерського потенціалу, розвиток менеджером навичок самоуправління, впевненості у власних можливостях досягнення оптимального рівня життєдіяльності, відчуття успіху; розвиток конструктивних сценаріїв цілепокладання; **«Тренінг соціальних умінь та навичок»**, зорієнтований на розвиток соціально-психологічних компетентностей особистості: асертивності, толерантності.

Для перевірки ефективності розробленої нами програми розвитку професійних якостей менеджера засобами психологічного тренінгу організовано контрольний етап експерименту.

Розроблена нами програма була спрямована на реалізацію цілей, поставлених для моделі формування професійних якостей в процесі професійної підготовки менеджера у закладі вищої освіти із врахуванням гендерних особливостей. А саме – дидактичних, соціальних, психологічних та особистісних цілей, реалізація яких передують формуванню організаторських комунікативних якостей, самоуправління у спілкуванні, асертивності, розвиток гендерно-особистісних якостей.

На узагальнювальному етапі експерименту систематизація та узагальнення результатів повторного дослідження психологічного профілю респондентів експериментальної групи дали змогу зафіксувати зміни особистісних характеристик професіограми менеджерів порівняно з магістрантами контрольної групи.

У таблиці 4 відображені параметри статистичної достовірності відмінностей в ознаках виявлення лідерських стилів поведінки між групами респондентів різної статі.

Тут EG' – середні значення показників для експериментальної групи за результатами формувального експерименту (на узагальнювальному етапі); $\Delta(EG'-EG)$ різниця між середніми значеннями показників на узагальнювальному та констатувальному етапах; Аналогічно KG' – середні значення показників для контрольної групи, та $\Delta(KG'-KG)$ – різниця значень показників для контрольної групи.

Таблиця 4

Зведена таблиця зміни професійно-важливих якостей студентів-менеджерів, що відбулися в результаті проведення формувального експерименту

		Хлопці					
		EG'	$\Delta(EG'-EG)$		KG'	$\Delta(KG'-KG)$	
M1	Організаторські якості	0,580	0,046	8,56%	0,579	0,042	7,91%
M2	Комунікативні якості	0,607	0,060	10,97%	0,571	0,020	3,57%
M3	Опитувальник С. Бем	-0,763	-0,007	0,88%	-0,728	0,039	-5,05%
M4	Самоуправління у спілкуванні	15,914	1,829	12,98%	14,333	0,212	1,50%
M5	Тест на асертивність	66,000	7,571	12,96%	59,667	0,818	1,39%
M6	Маскулінність	3,052	-0,498	14,02%	3,374	-0,152	-4,30%
M7	Фемінінність	1,724	0,024	1,40%	1,712	0,005	0,30%
M8	Гендерна нейтральність	2,848	0,445	18,53%	2,290	-0,015	-0,66%
M9	Доброзичливий стиль	2,957	0,660	28,73%	2,573	0,094	3,79%
M10	Структуруючий стиль	2,103	0,426	25,38%	1,876	0,121	6,91%
		Дівчата					
		EG'	$\Delta(EG'-EG)$		KG'	$\Delta(KG'-KG)$	
M1	Організаторські якості	0,576	0,072	14,38%	0,555	0,036	6,87%
M2	Комунікативні якості	0,631	0,052	8,93%	0,580	0,002	0,31%
M3	Опитувальник С. Бем	0,412	0,044	11,96%	0,365	0,008	2,33%
M4	Самоуправління у спілкуванні	17,034	2,517	17,34%	14,857	0,429	2,97%
M5	Тест на асертивність	61,103	6,931	12,79%	57,714	2,607	4,73%
M6	Маскулінність	2,144	0,216	11,18%	1,970	0,119	6,43%
M7	Фемінінність	2,865	-0,020	-0,70%	2,911	0,071	2,52%
M8	Гендерна нейтральність	3,977	0,273	7,37%	3,655	0,033	0,90%
M9	Доброзичливий стиль	3,772	0,297	8,53%	3,382	-0,057	-1,66%
M10	Структуруючий стиль	1,879	0,179	10,55%	1,736	0,086	5,19%

Інтервальна оцінка вірогідності отриманих результатів за методикою Л. Румшинського дозволила нам отримати наступні результати (табл. 5, 6).

Таблиця 5

Інтервальна оцінка результатів для контрольної групи

	Хлопці						Дівчата					
	t_1	N_1	S_1	Δ_1	ε_1		t_1	N_1	S_2	Δ_1	ε_1	
Організаторські якості	2,04	33	0,124	0,042	0,044	-	2,05	28	0,036	0,124	0,048	-
Комунікативні якості			0,115	0,020	0,041	-			0,002	0,136	0,053	-
Опитувальник С. Бем			0,881	0,039	0,313	-			0,008	0,765	0,297	-
Самоуправління у спілкуванні			2,923	0,212	1,038	-			0,429	3,064	1,187	-
Асертивність			6,881	0,818	2,444	-			2,607	6,265	2,427	-
Маскулінність			0,357	-0,152	0,127	-			0,119	0,324	0,126	-
Фемінність			0,262	0,005	0,093	-			0,071	0,401	0,155	-
Нейтральність			0,409	-0,015	0,145	-			0,033	0,321	0,124	-
Доброзичливий			0,691	0,094	0,245	-			-0,057	0,463	0,179	-
Структуруючий			0,345	0,121	0,122	-			0,086	0,325	0,126	-

15

Таблиця 6

Інтервальна оцінка результатів для експериментальної групи

	Хлопці						Дівчата					
	t_3	N_3	S_3	Δ_3	ε_3		t_4	N_4	S_4	Δ_4	ε_4	
Організаторські якості	2,04	33	0,138	0,046	0,047	-	2,05	28	0,127	0,072	0,048	+
Комунікативні якості			0,099	0,060	0,034	+			0,111	0,052	0,042	+
Опитувальник С. Бем			0,768	-0,007	0,263	-			0,815	0,044	0,310	-
Самоуправління у спілкуванні			2,501	1,829	0,858	+			2,129	2,517	0,811	+
Асертивність			3,773	7,571	1,295	+			4,161	6,931	1,584	+
Маскулінність			0,399	-0,498	0,137	+			0,386	0,216	0,147	+
Фемінність			0,439	0,024	0,151	-			0,375	-0,020	0,143	-
Нейтральність			0,464	0,445	0,159	+			0,352	0,273	0,134	+
Доброзичливий			0,631	0,660	0,217	+			0,353	0,297	0,135	+
Структуруючий			0,306	0,426	0,105	+			0,382	0,179	0,145	+

Таким чином, можна спостерігати, що в контрольній групі приріст показників професійних якостей майбутніх менеджерів знаходиться в межах статистичної похибки, тоді як у експериментальній групі приріст у більшості випадків є статистично значимим.

Отже, аналіз формувального експерименту показав, що врахування гендерних особливостей студентів у навчальному процесі суттєво впливає на показники особливостей розвитку вмінь управлінської діяльності майбутніх менеджерів.

Порівняння відмінностей у виявленні професійно-особистісних ознак між респондентами в експериментальній та контрольній групах показало, що вплив програми розвитку професійних якостей менеджера засобами соціально-психологічного тренінгу на розвиток організаторських і комунікативних якостей респондентів є значимим і має позитивний характер.

До значимих результатів впливів запропонованої нами моделі віднесемо як у хлопців, так і у дівчат зростання показника самоуправління у спілкуванні. Для хлопців дуже вагомим результатом є підвищення асертивності. Вираження гендерної нейтральності а відтак зменшення акцентуації на статево-рольових відмінностях, сприйняття своїх колег протилежної статі насамперед, як фахівців.

Необхідно зазначити статистично значиме зростання застосування доброзичливого стилю за умов ділового спілкування. Це ще раз підкреслює зростання розуміння менеджером гендерних особливостей своїх колег і готовність до взаємодії в системі «людина – людина».

Слід зауважити, що кількісні та якісні зміни за результатами психодіагностичного вимірювання відбулися у структурі професійно-особистісного профілю майбутніх менеджерів обох груп: експериментальної та контрольної. Проте серед респондентів експериментальної групи означені зміни є більш конструктивними і в багатьох випадках перевищують межі статистичної похибки.

Цікавим результатом виявилось зниження фемінності як у хлопців, так і у дівчат в експериментальній групі. На нашу думку, це пов'язано із зростанням усвідомленості специфіки професії, значення її ролі для особистості і певним протиставленням діяльності менеджера потенційному успіху в інших ролях (соціум, сім'я тощо).

На підставі результатів контрольного зрізу формувального експерименту можна стверджувати, що впродовж корекційно-розвивального процесу із застосуванням психологічного тренінгу вектор трансформацій професійно-особистісних ознак центровано на позитивних змінах, які є показниками позитивної динаміки професіогенезу респондентів. Означене дозволяє стверджувати, що корекційно-розвивальний ефект психологічного тренінгу із урахуванням гендерного підходу є більш значимим. Збалансованість навчально-виховного процесу з урахуванням гендерно-рольового контенту форматування поведінки сприяє розвитку нових якостей професійного профілю, що базуються на засадах принципу егалітарності.

ВИСНОВКИ

У дисертації представлено теоретичне узагальнення та емпіричне дослідження психологічних особливостей процесу професійної підготовки сучасних менеджерів за умови врахування їх гендерних особливостей. Отримані результати свідчать про досягнення мети і вирішення поставлених дослідницьких завдань, що дозволяє сформулювати такі висновки:

1. Здійснення теоретико-методологічного аналізу проблеми самовизначення особистості майбутнього керівника як носія гендерних стандартів управлінської культури дало змогу систематизувати наукові підходи щодо професійної підготовки менеджерів у закладах вищої освіти та виявило універсальний характер цієї проблеми. Дослідження соціологічного та психолого-педагогічного аспектів професіогенезу менеджерів дозволили визначити психологічний зміст означеного феномену та задекларувати в якості важливого моменту професійного становлення фахівця фактор самовизначення особистості керівника як носія гендерних стандартів. Така методологічна установка є релевантною сутнісній природі психологічної практики управлінської діяльності у вимірах гуманізації сучасного суспільства.

2. Було розглянуто перспективи впровадження гендерного підходу у сферу здійснення управлінської діяльності, що обумовило визнання позитивного результату такого впровадження. Представлено основні проблеми успішного становлення менеджера у контексті гендерної культури та наголошено на необхідності розкриття особистісних особливостей у контексті професійної самореалізації. Констатовано, що засвоєння статево-рольових моделей поведінки (зокрема – формування нормативних образів фемінності і маскулінності) відбувається у контексті суб'єктогенезу гендерно-рольових стандартів (типових зразків (моделей), усталених, емоційно забарвлених уявлень (переконань) щодо поведінки та рис характеру чоловіків і жінок).

3. Визначено, що впровадження у навчальний процес спеціальних тренінгів, що враховують гендерні особливості студентів, позитивно впливають на розвиток управлінських якостей і тому можуть бути враховані при підготовці фахівців у закладах вищої освіти. З'ясовано, поширене у науковому просторі визнання таких ознак сучасності, як радикальний злам традиційної статевої стратифікації; ослаблення статевих відмінностей у поведінці (внаслідок спільної трудової діяльності та спільного навчання); перехід у взаєминах між чоловіками та жінками від ієрархічної сурядності до рівності у правах; змінення стереотипів маскулінності – фемінності має місце.

4. Створено модель формування професійних якостей у процесі професійної підготовки менеджера із урахуванням гендерних особливостей. У моделі виокремлено цільовий, методологічний, організаційний, змістовий, результативний блоки. У моделі окреслено завдання, умови професійної підготовки та етапи її здійснення. Кінцевим результатом моделі є сформовані професійні якості менеджера, серед яких професійні знання, ділові, індивідуально-психологічні та особистісні якості. Представлена модель є механізмом взаємоузгодження дій

компонентів цілісного процесу формування та розвитку професійних якостей менеджерів у системі вищої освіти України, який зумовлює реалізацію стратегії, тактики і техніки поставлених суспільством перед цією системою задач.

5. На підставі розробленої моделі формування професійних якостей майбутніх менеджерів з урахуванням гендерних відмінностей у процесі їхньої фахової підготовки, а також взявши до уваги особливості професійної підготовки менеджерів, побудовано програму розвитку професійних якостей менеджера засобами психологічного тренінгу. Розроблена нами програма була спрямована на реалізацію цілей, поставлених для моделі формування професійних якостей з урахуванням гендерних відмінностей менеджерів у процесі їхньої фахової підготовки, а саме – дидактичних, соціальних, психологічних та особистісних цілей, реалізація яких зумовлює формування організаторських комунікативних якостей, самоуправління у спілкуванні, асертивності, розвиток гендерно-особистісних якостей.

6. Аналіз результатів дослідження дає змогу констатувати (за рівних стартових умов) більш позитивну динаміку серед респондентів експериментальної групи: прослідковується більш значиме зниження кількості студентів із низьким рівнем розвитку організаційних та комунікативних якостей і зростання кількості респондентів із високим рівнем виявлення даної ознаки. Зміни у контрольній групі учасників експерименту відбуваються повільніше. Порівняння відмінностей у виявленні професійно-особистісних ознак між респондентами в експериментальній та контрольній групах показало, що вплив програми розвитку професійних якостей менеджера засобами психологічного тренінгу на розвиток професійних якостей респондентів переважно (8 із 10 контрольних зрізів) є значимим і має позитивний характер. Кількісні та якісні зміни за результатами психодіагностичного вимірювання відбулися у структурі професійно-особистісного профілю майбутніх менеджерів обох груп: експериментальної та контрольної. В контрольній групі приріст не вийшов за межі довірчого інтервалу, а отже може бути пояснений статистичною похибкою.

Таким чином, на підставі результатів контрольних зрізів формувального експерименту можна стверджувати, що впродовж корекційно-розвивального процесу із застосуванням психологічного тренінгу вектор трансформацій професійно-особистісних ознак центровано на позитивних змінах, які є показником позитивної динаміки професіогенезу респондентів. Означене дозволяє стверджувати, що корекційно-розвивальний ефект психологічного тренінгу з урахуванням гендерних особливостей є більш значимим. Отже, всі поставлені в дослідженні завдання виконані в повному обсязі.

Перспективи подальшого дослідження психологічних особливостей процесу професійної підготовки менеджерів за умови врахування їх гендерних особливостей ми пов'язуємо із вивченням закономірностей та механізмів професіогенезу фахової підготовки менеджерів.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Публікації у фахових виданнях, включених до переліку, затвердженого МОН України

1. Чемеринська Д. І. Психологічні детермінанти гендерної ролі жінки-керівника / Д. І. Чемеринська // Теоретичні та прикладні проблеми психології : зб. наук. праць / Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля. – Луганськ : Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2004. – № 1 (6). – С. 155-162.

2. Чемеринська Д. І. Модель формування професійних якостей в процесі професійної підготовки менеджера у ЗВО з урахуванням гендерних особливостей / Д. І. Чемеринська // Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Військово-спеціальні науки. – К. : Вид.-поліграф. центр «Київський університет», 2018. – Вип. 40. – С. 28–31.

Публікації у вітчизняних фахових виданнях, що входять до наукометричних баз

3. Чемеринская Д. И. Программа социально-психологического тренинга развития управленческих способностей женщины-руководителя / Д. И. Чемеринская // Проблемы сучасної психології : зб. наук. пр. Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка, Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України / за ред.: С. Д. Максименка, Л. А. Онуфрієвої. – Кам'янець-Подільський : Аксіома, 2014. – Вип. 24. – С.683-693.

4. Чемеринська Д. І. Теоретико-методологічні основи самоствердження особистості керівника у вітчизняній та зарубіжній психології / Д. І. Чемеринська // Проблеми сучасної психології : збірник наукових праць Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка, Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України / за ред.: С. Д. Максименка, Л. А. Онуфрієвої. – Кам'янець-Подільський : Аксіома, 2014. – Вип. 26. – С. 631-646.

5. Чемеринська Д. І. Гендерні відмінності в поведінці керівника: особливості жіночого управління [Електронний ресурс] / Д. І. Чемеринська // Технології розвитку інтелекту – К. : Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України. – 2014. – Т. 1, № 5. – Режим доступу : http://psytir.org.ua/index.php/technology_intellect_develop/article/view/88

1. Наукові праці у зарубіжних фахових виданнях

6. Chemerinska D. I. Genderaspect of self-determination of a leader and the peculiarities of decision-makings / D. I. Chemerinska // Fundamental and applied research in practice of leading scientific schools. – 2016. – Vol. 16, No 4. – P. 137-142.

7. Chemerinska D. I. Formation of leading abilities in female leaders / D. I. Chemerinska // Fundamental and applied research in practice of leading scientific schools ls. 2017. – Vol. 24, No 6. – P. 45-48.

2. Публікації у інших наукових виданнях

8. Чемеринська Д. І. До проблеми дослідження професійних якостей менеджерів різної статті / Д. І. Чемеринська // Психологічні виміри культури, економіки, управління : наук. журн. / [відповідальний ред. О. М. Лозинський]. – Львів, 2018. – Вип. XIV. – С. 81–93.

АНОТАЦІЇ

Чемеринська Д. І. Психологічні особливості професійної підготовки менеджерів: гендерний дискурс. – Рукопис.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних наук за спеціальністю 19.00.05 – соціальна психологія; психологія соціальної роботи – Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України, Київ, 2019.

Дисертацію присвячено дослідженню актуальної проблеми психологічних особливостей професійної підготовки менеджерів з урахуванням гендерних аспектів.

Уперше в конкретно-науковому плані визначено суть професіоналізму менеджера як суб'єктивно-суб'єктної якості фахівця, що характеризується самоорганізацією функціонально дієвих психологічних структур з їх співорганізацією із професійними практиками в єдину цілісність. Визначено гендерні аспекти в управлінській сфері. Створено модель формування професійних якостей у процесі професійної підготовки менеджера з урахуванням гендерних відмінностей. У моделі виокремлено цільовий, методологічний, організаційний, змістовий, результативний блоки. Розроблено та апробовано комплексну програму розвитку професійних якостей менеджера засобами психологічного тренінгу. Впровадження комплексної програми у навчальний процес фахової підготовки менеджерів підтвердило можливість актуалізації здатності студентства до формування егалітарної свідомості шляхом реконструкції гендерних стереотипів як традиційних обмежень, самовизначення у сфері міжстатевих взаємин.

Ключові слова: професійна підготовка, менеджер, принцип егалітарності, гендерна ідентичність, гендерна рівність.

Чемеринская Д. И. Психологические особенности профессиональной подготовки менеджеров: гендерный дискурс. – Рукопись.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата психологических наук по специальности 19.00.05 – социальная психология; психология социальной работы. – Институт психологии имени Г. С. Костюка НАПН Украины, Киев, 2019.

Диссертация посвящена исследованию актуальной проблемы психологических особенностей профессиональной подготовки менеджеров с учетом гендерных аспектов.

Впервые в конкретно-научном плане определена суть профессионализма менеджера как субъективно-субъектного качества специалиста, которое характеризуется самоорганизацией функционально действенных психологических структур с их соорганизацией с профессиональными практиками в единую целостность. Определены гендерные аспекты в управленческой сфере. Создана модель формирования профессиональных качеств в процессе профессиональной подготовки менеджера с учетом гендерных различий. В модели выделены целевой, методологический, организационный, содержательный, результативный блоки. Разработана и апробирована комплексная программа развития профессиональных качеств менеджера средствами психологического тренинга. Внедрение комплексной программы в учебный процесс профессиональной подготовки

менеджеров подтвердило возможность актуализации способности студентов к формированию эгалитарного сознания путем реконструкции гендерных стереотипов как традиционных ограничений, самоопределения в сфере межполовых отношений.

Ключевые слова: профессиональная подготовка, менеджер, принцип эгалитарности, гендерная идентичность, гендерное равенство.

Chemerinskaya D. I. Psychological features of professional training of managers: gender discourse. – Manuscript.

Dissertation for the degree of Candidate of Psychological Sciences, speciality 19.00.05 – social psychology; psychology of social work. – G. S. Kostyuk Institute of Psychology of the NAPS of Ukraine, Kyiv, 2019.

The dissertation presents theoretical generalization and empirical research of psychological features of the process of professional training of modern managers in the measurements of a gender sensitive educational environment. The work has systematized and generalized the main theoretical and methodological approaches to the professional training of modern managers in higher education institutions; as an important point of the professional genesis of modern managers, the factor of self-determination of a leader's personality as a carrier of gender standards of managerial culture is indicated. This methodological setting is relevant to the essential nature of the psychological practice of managerial activity in the dimensions of the humanization of modern society.

The theoretical methodological analysis of the principles of organization of managerial activity determined the recognition of positive prospects for the introduction of a gender approach in the sphere of training future managers. It was stated that the assimilation of sex-role models of professional behavior (in particular – the formation of normative images of femininity and masculinity in management systems) occurs in the context of subjectogenesis in accordance with gender-role standards adopted in a certain culture.

Verification of the content characteristics of the professionogram of future managers of different sexes revealed the fuzziness of the gender identity field of the respondents. The investigated signs of the professional qualities of future managers of different sex are not statistically significant, the differences are only quantitative, which indicates a decrease in segregation between men and women in the modern cultural space. According to the results of the empirical analysis of gender differences of managers, the conclusion is drawn that Ukrainian society needs a deep mental transformation that causes changes in traditional ideas about the role of men and women in society, the development of partnership between men and women and the establishment of gender democracy.

A comprehensive program for the development of the manager's professional qualities through social and psychological training has been developed and tested. It has been confirmed that with the purposeful psychological accompaniment of the development of the managerial professional qualities in the measurements of the gender sensitive educational environment, the individual experience of the individual (the deepening of the "metacognition", the expansion of the field of subjective strategies of behavior,

the formalization of the mechanisms for achieving maximum success), leads to the optimization of implicitly expressed gender oriented competencies of young people as key life competencies in the Euroin plan egratsionnyh and globalization processes of today.

Keywords: professional training, manager, the principle of egalitarianism, gender identity, gender equality.

Підписано до друку 08.04.2019 р. Формат 60х90/16.
Ум. друк. арк. 0,9. Обл.-вид. арк. 0,9.
Тираж 100. Зам. 27.

«Видавництво “Науковий світ”»[®]
Свідоцтво ДК № 249 від 16.11.2000 р.
м. Київ, вул. Казимира Малевича (Боженка), 23, оф. 414.
200-87-15, 050-525-88-77
E-mail: nsvit23@ukr.net
Сайт: nsvit.cc.ua