

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

Притула Олеся Арсенівна

УДК 159.922.27(043.3)

**СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ХАРАКТЕРИСТИКИ ЦІННІСНО-
МОТИВАЦІЙНОЇ СФЕРИ КРИЗИС-МЕНЕДЖЕРІВ**

19.00.05 – соціальна психологія; психологія соціальної роботи

Автореферат дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата психологічних наук

Київ - 2016

Дисертацією є рукопис

Робота виконана в Інституті психології імені Г.С. Костюка НАПН України, лабораторія психології навчання імені І.О. Синиці, м. Київ

Науковий керівник

кандидат психологічних наук, доцент **Перепелюк Тетяна Дмитрівна**, Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини, кафедра психології, доцент

Офіційні опоненти:

доктор психологічних наук, професор **Ващенко Ірина Володимирівна**, Київський національний університет імені Тараса Шевченка МОН України, професор кафедри загальної психології;

кандидат психологічних наук, доцент **Мітічкіна Ольга Олександрівна**, Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля МОН України, кафедри практичної психології та соціальної роботи, доцент

Захист відбудеться 1 липня 2016 року о 13.00 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 26.453.01 в Інституті 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 1 червня 2016 року

В. о. вченого секретаря
спеціалізованої вченої ради

А. М. Грись

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми дослідження. Сучасні кризові чинники функціонування країни зумовлюють високу частоту кризових явищ організацій й відтак, визначають потребу суспільства у людях, які володіють відповідним рівнем професійної кваліфікації у сфері менеджменту взагалі та кризового менеджменту, зокрема. Український ринок праці представлений значною варіативністю менеджерських посад, однак, умови і вимоги діяльності, втім, як і професійні якості фахівців цієї галузі, не завжди відповідають займаним ними посадам й, відтак, не завжди забезпечують результативність діяльності.

Сьогодні в Україні кризис-менеджери представляють численну групу працівників у віці від 30 до 50 років, зокрема, - менеджери вищої ланки, які володіють потужним потенціалом, новим управлінським мисленням і, що найважливіше, жорсткою орієнтацією на професійну діяльність.

Діяльність кризис-менеджерів спрямована на попередження кризових явищ, забезпечення стабільності підприємства і ефективного управління ним в умовах кризи, а також кризового стану. Отже, актуальність теми дисертаційного дослідження зумовлена з одного боку тим, що професія кризис-менеджерів є відносно новою на теренах нашої держави (А.Л. Журавльов, І.І. Юголевич, Б.Б. Коссова, А.В. Карпова), а з іншого - не достатньою дослідженістю специфіки соціально-психологічних характеристик ціннісно-мотиваційної сфери кризис-менеджера.

Варто відмітити спільність теоретичного та практичного аспектів професійної діяльності менеджера й психолога, зокрема, інструментарієм діяльності представників обох професій є особистість самого професіонала. Володіння необхідними знаннями підвищує ефективність прийняття рішень і дозволяє економити фінансові, економічні, людські ресурси. Відтак, у програмах підготовки кризис-менеджерів значна увага приділяється психологічному аспекту такої підготовки, зокрема, вмінню вести діалоги, вирішувати кадрові конфлікти, досягати компромісів, протистояти тиску, тощо.

Відтак, особливий інтерес для психології представляють особистісні та професійні якості менеджера, які забезпечують ефективність його діяльності. Специфіка роботи кризис-менеджерів полягає в тому, що цей тип менеджменту визначається спеціальною підготовкою (зміст і структура знань), умовами роботи (передкризовий стан, кризова ситуація, етап ліквідації наслідків кризи) та особливостями системи управління (мета, стимули, організація, контроль за індивідуальними якостями працівника), тощо.

Можна сказати, що саме кризис-менеджери стоять біля витоків відродження ефективної вітчизняної економіки. Їх досвід антикризової діяльності важливий не тільки на рівні управління окремими підприємствами, але й на рівні моделювання навчання та підготовки кваліфікованих кризис-менеджерів, здатних працювати у кризових ситуаціях. Таким чином, психологічна та соціальна значущість визначеної проблеми та її недостатня розробленість зумовили вибір теми нашого дисертаційного дослідження: ***«Соціально-психологічні характеристики ціннісно-мотиваційної сфери кризис-менеджерів»***.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Тема є частиною фундаментальних науково-дослідних робіт лабораторії психології навчання імені І.О. Синиці Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України «Соціально-психологічні закономірності становлення економічної культури молоді» (номер державної реєстрації 0112U000305). Тему затверджено на засіданні вченої ради Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України (протокол № 1 від 30 січня 2012 року) та узгоджено у бюро міжвідомчої Ради з координації наукових досліджень у галузі педагогіки і психології в Україні (протокол № 7 від 27 жовтня 2015 року).

Об'єкт дослідження: ціннісно-мотиваційна сфера кризис-менеджерів.

Предмет дослідження: роль професійних компетенцій у процесі формування та розвитку ціннісно-мотиваційної сфери кризис-менеджерів.

Мета дисертаційного дослідження: встановити специфічні соціально-психологічні характеристики ціннісно-мотиваційної сфери кризис-менеджерів.

Гіпотеза дослідження розкривається у таких положеннях:

а) функціонування професійних компетенцій є визначальним чинником для процесу формування та розвитку ціннісно-мотиваційної сфери успішних кризис-менеджерів. Так, чим вищим є рівень розвитку професійних компетенцій тим, відповідно, вищим є баланс ціннісно-мотиваційної сфери кризис-менеджерів;

б) показником розвитку професійних компетенцій є наявність чи / або відсутність професійних деформацій.

Для досягнення поставленої мети та перевірки висунутої гіпотези було поставлено такі **завдання**:

1) здійснити теоретико-методологічний аналіз психологічних засад професійної діяльності кризис-менеджерів;

2) розробити модель розвитку ціннісно-мотиваційних показників діяльності кризис-менеджерів;

3) практично дослідити вплив ролі професійних компетенцій на процес формування та розвитку ціннісно-мотиваційної сфери кризис-менеджерів;

4) розробити й апробувати програму розвитку професійної рефлексії як засобу попередження появи професійних деформацій ціннісно-мотиваційної сфери кризис-менеджерів.

Методологічну та теоретичну основу дослідження склали:

- концепції вивчення психології праці (В.М. Девішвілі, О.М. Іванова, Т.С. Кабаченко, Є.О. Клімов, О.С. Кузнецов, Г.Б. Леонова, З.О. Решетова, Ю.К. Стрелков, О.М. Чернишова, О.Г. Шмелев);

- взаємодія на рівні «людина-організація» (Р.Л. Акофф, Ч.І. Барнард, А.І. Галактіонов, Г.М. Зараковський, А.О. Крилов, Б.Ф. Ломов, С.Л. Оптнер, Г.О. Саймон, С.О. Філіппов, тощо);

- наукові дослідження, у яких аналізується зміст особистісних і професійних якостей менеджера (А.Л. Журавльов, Н.І. Юголевич, Л.М. Карамушка, А.В. Карпов, Б.Б. Коссов, Р.М. Стогділл, Л.І. Уманський);

- динаміка професійної мотивації особистості, пов'язана із переоцінкою колишніх цінностей, зміною ставлення до себе, до оточуючих, до світу (О.Г. Асмолов, Б.С. Братусь, В.К. Вілюнас, Л.О. Китаєв-Смик, О.М. Леонтьєв,

М.Ш. Магомед-Емінов, В.Е. Франкл);

- прагнення оптимально систематизувати складові процесу мотивації та ціннісних орієнтацій (Л.М. Дунець, С.С. Занюк, В.А. Тимошенко, Т.В. Чаусова, Ю.П. Чумакова, Р.В. Ястребов, тощо);

- дослідження, присвячені вивченню антикризової діяльності (М.Д. Вудкок, Ф. Гальтон, Г.С. Нікіфоров, Л.І. Уманський);

- дослідження, у яких виділено базові характеристики ефективного кризис-менеджера (Дж. Р. Еванс, Ю.М. Ємельянов, Р.Л. Кричевский, Л.Д. Кудряшова, Б. Рассел);

- моделі особистості кризис-менеджера організації (Р.Б. Гітельмахер, Д.П. Кайдалов, Б.Б. Косов, І.С. Мангутов, Б.Д. Паригін, В.Ф. Рубахін).

Для реалізації поставлених у дисертації завдань було використано такі **методи роботи**:

а) *теоретичні*: аналіз, синтез, порівняння, систематизація, узагальнення;

б) *емпіричні*: тестування, контент-аналіз, констатувальний, формувальний експеримент.

Наукова новизна дослідження:

1) виявлено, що баланс ціннісно-мотиваційної сфери особистості відображає рівень успішності професійної діяльності кризис-менеджерів. Показником дисбалансу у ціннісно-мотиваційній сфері особистості є наявність професійних деформацій;

2) розроблено динамічну модель формування та розвитку ціннісно-мотиваційної сфери кризис-менеджерів організацій. Основу цієї моделі становить розуміння динамічної залежності ціннісно-мотиваційної сфери розвитку кризис-менеджерів від етапу розвитку організації, у якій вони працюють. Вказаними етапами є: а) етап стартапу або початковий етап (становленням компанії та формуванням системи менеджменту); б) етап стабільного розвитку характеризується тривалим існуванням компанії на ринку; в) етап лідерства чи завоювання ринку, на якому менеджер є обов'язковою штатною одиницею;

3) доведено, що наявність дисбалансу у ціннісно-мотиваційній сфері особистості кризис-менеджерів виражається у зниженні успішності професійної діяльності та низькому рівні або відсутності професійних компетенцій, взагалі.

Теоретичне значення дослідження полягає у:

1) поглибленні теоретичних уявлень про психологічні особливості кризис-менеджерів взагалі та соціально-психологічні характеристики їх ціннісно-мотиваційної сфери, зокрема;

2) виявленні зв'язку між ціннісно-мотиваційною сферою особистості та професійними деформаціями кризис-менеджерів. Поряд із цим, розроблено систему діагностики психологічних особливостей цього зв'язку;

3) обґрунтуванні умов формування рефлексії ціннісно-мотиваційної сфери кризис-менеджерів й таким чином, подолання чи / або попередження виникнення професійних деформацій.

Практичне значення одержаних результатів дослідження забезпечується розробкою і апробацією комплексної програми формування професійної рефлексії

як засобу збереження конструктивної динаміки ціннісно-мотиваційної сфери кризис-менеджерів.

Поряд із цим, одержані результати і розроблені психодіагностичні та корекційні прийоми, зокрема, методичний інструментарій, можуть бути використані для організації ефективного відбору кандидатів на посади кризис-менеджерів, а також – метою оптимізації успішності професійної діяльності.

Сприяння усвідомленню внутрішніх та зовнішніх мотивів діяльності у системі формування ціннісно-мотиваційної сфери кризис-менеджерів для попередження професійних деформацій й економії трудових, професійних та фінансових ресурсів тієї чи іншої компанії.

Методичні розробки тренінгових занять можуть бути впроваджені у навчальних програмах із загальної психології, психології праці, соціальної і медичної психології.

Надійність і вірогідність результатів дослідження забезпечувалися методологічним обґрунтуванням його вихідних положень, використанням валідних та надійних діагностичних методик, адекватних меті і завданням дослідження; поєднанням кількісного і якісного аналізу емпіричних даних; застосуванням методів математичної статистики із залученням сучасних програм обробки даних; репрезентативністю вибірки.

Апробація та впровадження результатів дослідження. Основні теоретичні положення та висновки дисертації доповідалися, обговорювалися та отримали схвалення на засіданнях лабораторії психології навчання імені І.О. Синиці Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України (2012-2015 рр.), були обговорені на всеукраїнських науково-практичних конференціях: «Провідні ідеї в українській психологічній думці: історія та перспективи» (Київ, 2011р.), (Київ, 2012р.); «Особистість в кризових життєвих обставинах: історія та сучасність» (Київ, 2015р.) а також, на наукових читаннях, присвячених 200-річчю від дня народження Т.Г. Шевченка та 150-ти річчю від дня його перепоховання (Київ, 2013р.). Результати дослідження **впроваджено** в освітній процес таких вищих навчальних закладів: Ніжинський державний університет імені Миколи Гоголя МОН України (довідка № 05/01 від 08.10.2015р.); Відкритий міжнародний університет розвитку людини «Україна» (довідка № 726 від 05.10.2015р.).

Публікації. Зміст та результати теоретичного й експериментального дослідження відображено у 12 одноосібних публікаціях автора, із них: 6 статей у наукових виданнях, включених до переліку фахових видань, схваленого МОН України, 1 стаття у закордонному періодичному науковому виданні, 1 стаття апробаційного характеру та 4 тез наукових читань й науково-практичних конференцій.

Структура дослідження. Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаної літератури, який включає 222 найменувань, із них – 33 іноземною мовою, та 2-х додатків, розміщених на 2-х сторінках. Робота містить 48 таблиць на 48-и сторінках та 17 малюнків на 17 сторінках.

Основний обсяг роботи складає 173 сторінки. Повний обсяг дисертації – 212 сторінок.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ

У вступі обґрунтовано актуальність проблеми дослідження, визначено об'єкт, предмет, мету, гіпотезу та завдання дослідження, розкрито наукову новизну, теоретичне і практичне значення роботи, окреслено результати теоретичного та експериментального аналізу дослідження й наводяться дані про структуру роботи.

У першому розділі *«Теоретико-методологічні засади дослідження професійної діяльності кризис-менеджерів»* подано результати теоретичного аналізу проблем ціннісно-мотиваційної сфери професійної діяльності кризис-менеджерів.

Аналіз літературних джерел свідчить про те, що ціннісно-мотиваційна сфера особистості визначає стратегію поведінки у процесі професіоналізації і переживає трансформацію по мірі становлення професіонала. Найбільш дієвою у цьому контексті являється мотивація, яка закладена у самому процесі діяльності й обумовлена наявністю стійких пізнавальних інтересів і внутрішніх стимулів.

З метою розкриття теми дисертаційного дослідження необхідно виокремити характерні особливості професійної діяльності менеджерів. Так, з психологічної точки зору (Дж.Р. Еванс, Ю.М. Ємельянов, Р.Л. Кричевский) професія кризис-менеджерів передбачає наявність точних і алгоритмізованих уявлень про кінцевий результат праці. Тому, необхідною умовою досягнення мети професійної діяльності є наявність знань у різних галузях: технічній, психологічній, педагогічній, соціальній, тощо. Не менш важливий досвід менеджера, його креативність, вміння приймати рішення та нести за них відповідальність, здатність здійснити ризикований вчинок.

Так, у результаті аналізу нами встановлено, що менеджмент пов'язаний із виконанням цілого ряду мотивів. Нами виділено основні із них (Л.М. Дунець, В.А. Тимошенко, Т.В. Чаусова, Ю.П. Чумакова): планування, прогнозування, постановка цілей і визначення шляхів їх досягнення; організація (тобто організація досягнення поставлених цілей шляхом делегування – передачі завдань і повноважень особі, яка безпосередньо несе відповідальність за їх виконання); мотивація, яка передбачає не тільки підвищення рівня ефективності працівників, але й їх утримання в організації, власне процес управління; контроль, який розглядається як процес забезпечення досягнення організацією своїх цілей.

У результаті теоретичного дослідження праць М.Д. Вудкока, Ф. Гальтона, Г.С. Нікіфорова нами встановлено, що ціннісно-мотиваційна сфера особистості відображає рівень успішності професійної діяльності кризис-менеджерів. Показником дисбалансу у сфері ціннісно-мотиваційного аспекту функціонування особистості є наявність професійних деформацій. Крім того, до специфіки роботи кризис-менеджерів варто віднести той момент, що приймати рішення доводиться у ситуації обмеженої кількості часу й інформації за умов постійних стресів при взаємодії із агресивно налаштованими клієнтами.

Психологом Л.М. Карамушкою проведено аналіз досліджень українських учених із проблеми психології управління менеджерів змінами в організації, зокрема, за умови злиття організацій; розвитку психологічної готовності та

компетентності менеджерів до управління змінами в організації; формуванню команд з введення змін, як важливої умови введення змін; аналізу етичних основ діяльності менеджерів в умовах змін; особливостям прийняття управлінських рішень в умовах змін, реалізації гендерного підходу як важливого напрямку змін в управлінні організаціями, а також за психологічних умов профілактики та подолання менеджерами власного професійного стресу.

На основі теоретичного аналізу досліджуваних показників нами розроблена динамічна модель (Рис. 1.1.).

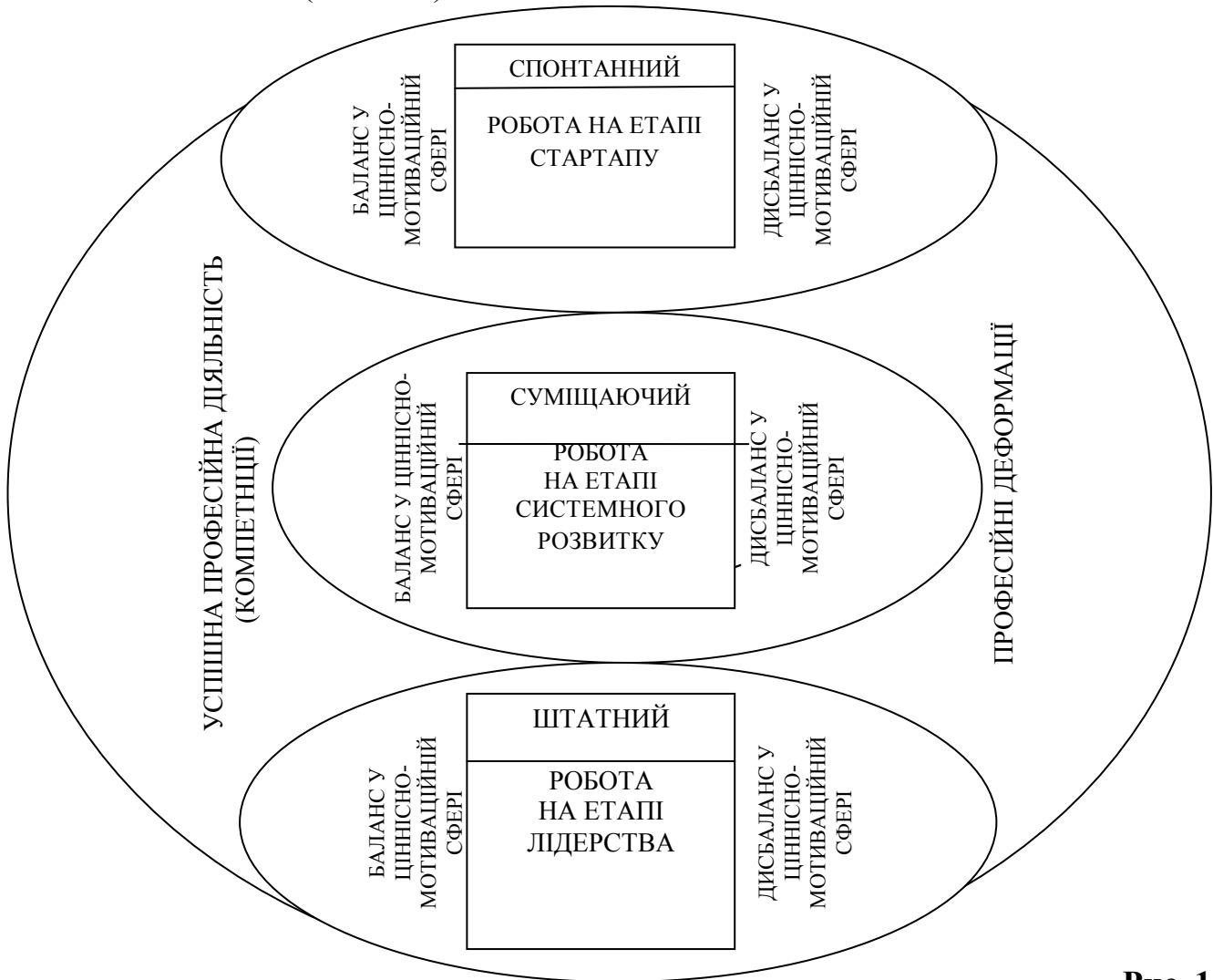


Рис. 1.1

Динамічна модель розвитку ціннісно-мотиваційних показників діяльності кризис-менеджерів

Представлена нами динамічна модель, показники якої можуть змінюватися в залежності від етапу розвитку організації, у якій працює кризис-менеджер. До таких етапів відносяться:

- стартап або початковий етап. Такий етап характеризується становленням компанії та формуванням системи менеджменту компанії;
- етап системного розвитку визначається становленням компанії на ринку. Наявність стабільного розвитку компанії свідчить про фінансову стабільність та низький рівень ризиків, властивий для компанії, яка давно функціонує у тому чи іншому сегменті ринку;

- етап лідерства чи завоювання ринку. Цей етап є закономірним для функціонування компаній, що успішно пройшли два попередні етапи й вийшли на впевнену систему стабільного розвитку компанії, де ризики обмежені гнучкою системою професійної діяльності, зокрема, попередження кризових явищ.

Наша модель включає в себе три основні показники діяльності кризис-менеджерів, визначені у відповідності із часовими та професійно-технічними ознаками останніх. Розглянемо їх детальніше:

- спонтанний показник визначається як такий, у відповідності із яким функцію кризис-менеджера займає людина, працююча на підприємстві чи організації та займаюча іншу посаду. Саме така людина у момент кризи експромтом приймає на себе відповідальність щодо виходу із неї;

- зміст суміщаючого показника полягає у тому, що кризис-менеджер працює одночасно у декількох невеликих компаніях й відповідно, присутній у них епізодично;

- штатний показник характеризує діяльність кризис-менеджерів як таку, яка входить до офіційного набору працівників й, відповідно, знаходиться у компанії регулярно.

Дисбаланс у ціннісно-мотиваційній сфері характерний для кризис-менеджерів, які відповідають показникам спонтанного та суміщаючого характеру, тоді як для менеджерів, що відносяться до штатного показника балансу цінностей. Із поведінкової точки зору дисбаланс ціннісно-мотиваційної сфери виражається у наявності професійних деформацій тоді, як баланс характеризується через успішність професійної діяльності (компетенції) кризис-менеджерів.

Теоретичний аналіз літературних джерел свідчить про наявність основних наукових тенденцій, які характеризують формування і розвиток ціннісно-мотиваційної сфери кризис-менеджерів. Узагальнюючи означені тенденції у відповідності із їх особливостями, нами виділено такі категорії, як: а) етап функціонування організації, у якій працює кризис-менеджер (стартап, етап системного розвитку, етап лідерства чи завоювання ринку); б) часові показники реалізації професійного досвіду (ранній або первинний (0-1 рік); середній чи вторинний (1-5 років); пізній – стабільний показник (5-8 років); в) вікові чинники професійної діяльності (первинний етап професійної діяльності 25-35 років; вторинний 35-45 років; третинний етап професійної діяльності 45-55 років); д) етапи професійного становлення кризис-менеджерів (професіоналізація; трансформація; деформація); е) мотиви та цінності професійної діяльності (зовнішньо обумовлені; внутрішньо обумовлені; баланс ціннісно-мотиваційної сфери); є) характер виконання обов'язків кризис-менеджера (спонтанний або такий, що ситуативно обумовив прийняття на себе обов'язків кризис-менеджера одним із працівників компанії, який офіційно не зобов'язаний цього робити; штатний – менеджер, який займає дану посаду постійно; й суміщаючий кризис-менеджер – такий, що тимчасово винаймається на дану посаду й може паралельно працювати у декількох компаніях); ж) наявність професійних деформацій.

Таким чином, ми визначили основні детермінанти розвитку ціннісно-мотиваційної сфери успішних кризис-менеджерів й категорії розвитку сукупність

яких становить динамічну модель розвитку ціннісно-мотиваційних показників розвитку кризис-менеджера. Складовими вказаної моделі є: стартап або початковий етап; етап системного розвитку визначається становленням компанії на ринку; етап лідерства чи завоювання ринку. Показниками діяльності кризис-менеджерів на тому чи іншому етапі розвитку організації є часові та професійно-технічні ознаки, такі як: спонтанна, суміщаюча й штатна ознаки.

У другому розділі **«Експериментальне дослідження ролі професійних компетенцій у процесі формування та розвитку ціннісно-мотиваційної сфери кризис-менеджерів»** обґрунтовано принципи організації емпіричного дослідження, подано опис методичного апарату, конкретизовано форми проведення експериментальної частини дослідження й здійснено аналіз отриманих результатів.

У констатувальному експерименті взяли участь 126 кризис-менеджерів, які працюють у трьох групах компаній, відмінних за їх соціально-економічними й часовими показниками розвитку (стартапи – компанії, які тільки починають своє існування на ринку й мають низький рівень соціально-економічного розвитку в умовах високої невизначеності). Варто відмітити, що часові показники реалізації професійного досвіду нами враховувались мінімально, оскільки, вони не є визначальними для предмету дисертаційного дослідження.

Репрезентативність вибірки із якісної сторони забезпечена тим, що психологічні характеристики кризис-менеджерів, які брали участь у дослідженні, загалом є ідентичними психологічним характеристикам кризис-менеджерів на різних етапах професійної діяльності; із кількісної – рівністю учасників контрольної та експериментальної груп. Відповідно, отримані результати мають універсальний характер.

На першому етапі (перша половина 2012р.) визначається психологічний зміст мотивів та цінностей кризис-менеджерів шляхом використання методики «Структура мотивації трудової діяльності» К. Замфір у модифікації А. Реана й методики «Ціннісні орієнтації особистості» Р.Е. Леєвіка. Також на цьому етапі встановлюються особливості балансу/дисбалансу у мотиваційно-особистісній та мотиваційно-професійній сферах функціонування кризис-менеджерів (Методика «Рівень співвідношення «цінностей» і «доступності» в різних життєвих сферах» (Е.Б. Фанталова)).

Другий етап (друга половина 2012– перша половина 2013рр.) дав можливість встановити наявність професійних компетенцій та рівня професійних деформацій засобами контент-аналізу методики самоописів модифікованої нами (Методика вільних самоописів (МСС) А.В. Візгіна) та характер професійно-компетентнісної самоактуалізації особистості засобами використання психологічного тесту (Методика (САМОАЛ) А.В. Лазукіна в адаптації Н.Ф. Каліної).

Третій етап (перша половина 2013 – друга половина 2014рр.) було спрямовано на встановлення взаємозв'язку між соціально-психологічними характеристиками ціннісно-мотиваційної сфери кризис-менеджера та їх поведінковим вираженням у вигляді професійних компетенцій та деформацій засобами кореляційного аналізу.

Розглянемо отримані нами результати у відповідності із поетапною логікою дослідження.

Перший етап. 1. Методика «Структура мотивації трудової діяльності» К. Замфір. Визначення змісту компонентів мотивації трудової діяльності представлено нами у їх кількісному і якісному вираженні відповідно до груп компаній, відмінних за їх соціально-економічними й часовими показниками розвитку (Табл. 2.1).

Таблиця 2.1

**Розподіл кризис-менеджерів відповідно
із домінуючим типом мотивації у %**

№	Етап розвитку компанії	Переважаючий тип мотивації	Кількість респондентів
1	кризис-менеджери на етапі старту	ВМ	35
		ЗПМ	12
		ЗНМ	48
		ВМ = ЗПМ	5
		ВМ = ЗПМ = ЗНМ	0
2	кризис-менеджери на етапі системного розвитку існування компанії	ВМ	28
		ЗПМ	10
		ЗНМ	14
		ВМ = ЗПМ	45
		ВМ = ЗПМ = ЗНМ	3
3	кризис-менеджери на етапі лідерства чи завоювання ринку компанією	ВМ	5
		ЗПМ	15
		ЗНМ	21
		ВМ = ЗПМ	2
		ВМ = ЗПМ = ЗНМ	57

Аналіз результатів таблиці свідчать про те, що кризис-менеджери на етапі старту характеризуються зовнішньою негативною мотивацією; на етапі системного розвитку існування компанії – внутрішньою мотивацією, тоді як етап лідерства чи завоювання ринку компанією – балансом мотивації менеджерів.

2. Методика «Ціннісні орієнтації особистості – 8» Р.Е. Лесвік. У відповідності із результатами методики встановлено, що кризис-менеджери на найвищому рівні існування компанії характеризуються наявністю цілей, орієнтованих на працю та пізнання при розвитку ділових й моральних якостей особистості.

Таким чином, ми можемо говорити про те, що для групи кризис-менеджерів на етапі лідерства чи завоювання ринку компанією характерний деякий баланс досліджуваних цілей на відміну від інших груп менеджерів. Аналогічну із якісної точки зору картину інтерпретації ми спостерігаємо щодо параметрів досягнення цілей життя у групі досліджуваних кризис-менеджерів.

3. Методика «Рівень співвідношення «цінності» і «доступності» в різних життєвих сферах» (Е.Б. Фанталова) дала можливість визначити рівень балансу цінностей та мотивів. Представимо отримані нами результати у вигляді табл. 2.2.

Таблиця 2.2

**Співвідношення між показниками цінностей
та доступності кризис-менеджерів**

№	Етап розвитку компанії	Домінування цінностей	Домінування доступностей	Баланс
1	етап старту	33,4	56,1	10,5
2	етапі системного розвитку	45,7	33	21,3
3	етап лідерства чи завоювання ринку	15,2	16,5	68,3

Отже, ми можемо говорити про те, що для етапу лідерства чи завоювання ринку характерний баланс цінності та доступності при тому, що інші етапи існування підприємства відрізняються перевагою показників цінності або доступності.

Другий етап. У результаті інтерпретації результатів дослідження опитувальника «Психологічне вигорання MBI», адаптований Н.Е. Водоп'яною, нами побудовано табл. 2.3.

Таблиця 2.3

**Розподіл кризис-менеджерів у відповідності
із рівнем професійних деформацій у %**

№	Кризис-менеджери на етапі функціонування компанії	Професійні деформації		
		високий рівень	середній рівень	низький рівень
1	старт	66	21	13
2	етап системного розвитку існування компанії	34	48	18
3	етап лідерства чи завоювання ринку компанією	18	31	51

Отже, ми можемо говорити про наявність значимої різниці між показниками професійних деформацій. Так, чим нижчим є рівень розвитку компанії, у якій працює кризис-менеджер, тим нижчим є рівень професійних деформацій.

5-6. *Методика вільних самоописів (МСС) А.В. Візгіна та контент-аналіз її результатів.* Представимо кількісне вираження досліджуваних нами показників у вигляді таблиці 2.4.

Таблиця 2.4

**Розподіл досліджуваних у відповідності
із показниками розвитку кар'єри менеджера**

№	Кризис-менеджери на етапі функціонування компанії	Показники розвитку кар'єри менеджера		
		плинність персоналу	просування по кар'єрі	звільнення/прийняття на ключові посади
1	старт	46	9	45
2	етап системного розвитку існування компанії	22	49	29
3	етап лідерства чи завоювання ринку компанією	9	57	34

Тепер виразимо показники професійних компетенцій, якими повинен володіти менеджер, у вигляді табл. 2.5.

Таблиця 2.5

Розподіл кризис-менеджерів у відповідності із показниками професійних компетенцій, якими повинен володіти менеджер

№	Кризис-менеджери на етапі функціонування компанії	Професійні компетенції		
		область базових знань або професійна область	домінуючі види діяльності	здібності
1	стартап	13	31	18
2	етап системного розвитку існування компанії	35	21	19
3	етап лідерства чи завоювання ринку компанією	47	17	22

7. *Методика (САМОАЛ) А.В. Лазукіна в адаптації Н.Ф. Каліної.* У результаті обробки кількісних результатів методики нами розроблено таблицю 2.6.

Таблиця 2.6

Розподіл досліджуваних у відповідності із адаптаційними можливостями у %

№	Етап розвитку компанії	адаптація	дезадаптація
1	етап старту	27,8	72,2
2	етапі системного розвитку	39,2	60,8
3	етап лідерства чи завоювання ринку	64,5	35,5

Третій етап. Тепер перейдемо до встановлення взаємозв'язку між соціально-психологічними характеристиками ціннісно-мотиваційної сфери кризис-менеджера та їх поведінковим вираженням у вигляді професійних компетенцій та деформацій засобами кореляційного аналізу. Спершу визначимо кореляцію між показниками цінностей та доступності кризис-менеджерів й професійними компетенціями. Адаптуємо отримані нами результати дослідження до підрахунків.

Таким чином, ми можемо говорити про наявність позитивного кореляційного зв'язку між досліджуваними показниками й відповідно, вірність поставленої гіпотези дисертаційного дослідження.

У результаті проведеного нами констатувального експерименту статистично підтверджено ефективність розробленої після проведення теоретичного дослідження динамічної моделі розвитку ціннісно-мотиваційних показників розвитку кризис-менеджерів.

Також, доведено вірність поставленої нами гіпотези. Так, дійсно, професійні компетенції є визначальними чинниками для процесу формування та розвитку ціннісно-мотиваційної сфери успішного кризис-менеджерів. Чим вищим є рівень розвитку професійних компетенцій, тим, відповідно, вищим є баланс у ціннісно-мотиваційної сфери кризис-менеджерів.

Варто відзначити, що у процесі констатувального дослідження нами встановлено наявність позитивного кореляційного взаємозв'язку між професійними компетенціями та ціннісно-мотиваційною сферою функціонування кризис-менеджерів.

У третьому розділі «*Розвиток професійної рефлексії як засіб збереження конструктивної ціннісно-мотиваційної сфери кризис-менеджерів*» подано структуру, зміст, принципи організації формувального

експерименту, результати дослідження, їх інтерпретацію та висновки.

Проведення констатувальної частини дисертаційного дослідження дало нам можливість встановити, що криза як специфічний стан діяльності організації сприяє формуванню нового аспекта бачення компанії у так званому «реальному світі», відтак, робота кризис-менеджерів має двосторонню спрямованість і направлена з одного боку на збереження ефективної діяльності компанії, а з іншого – на збереження цілісності власної особистості менеджера.

Для проведення формувальних заходів учасники дисертаційного дослідження були поділені на експериментальну та контрольну групи. До них увійшли, відповідно, 63 та 62 особи. Формувальні заходи проводилися упродовж 2014-2015 років і включали у себе впровадження результатів дослідження, основу яких становив тренінг з розвитку рефлексії. Програма тренінгу складалась із методичної й інструментальної частин.

Застосована тренінгова програма виявилася ефективною. Її зміст сприяв розвитку у досліджуваних динамічних змін у контексті ціннісно-мотиваційної сфери особистості.

По завершенні формувальних заходів проводилося повторне психодіагностичне тестування представників контрольних та експериментальних груп задля визначення ефективності формувального дослідження. Дані заходи тривали у березні-травні 2015 року.

Перший етап. 1) Методика «Структура мотивації трудової діяльності» К. Замфір. Визначення змісту компонентів мотивації трудової діяльності представлено нами у їх кількісному і якісному вираженні відповідно до груп компаній, відмінних за їх соціально-економічними й часовими показниками розвитку (Табл. 3.1).

Таблиця 3.1

Розподіл кризис-менеджерів відповідно до переважаючого типу мотивації до та після проведення формувальних заходів у %

№	Етап розвитку компанії	Переважаючий тип мотивації	Кількість респондентів	
			до	після
1	кризис-менеджери на етапі старту	ВМ	35	31
		ЗПМ	12	34
		ЗНМ	48	1
		ВМ = ЗПМ	5	21
		ВМ = ЗПМ = ЗНМ	0	13
2	кризис-менеджери на етапі системного розвитку існування компанії	ВМ	28	12
		ЗПМ	10	22
		ЗНМ	14	3
		ВМ = ЗПМ	45	28
		ВМ = ЗПМ = ЗНМ	3	35
3	кризис-менеджери на етапі лідерства чи завоювання ринку компанією	ВМ	5	27
		ЗПМ	15	36
		ЗНМ	21	5
		ВМ = ЗПМ	2	17
		ВМ = ЗПМ = ЗНМ	57	72

Узагальнюючи результати, представлені у таблиці, ми можемо говорити про наявність тенденцій до переходу від зовнішньої негативної мотивації до балансу у

мотиваційній сфері кризис-менеджерів після проведення формувальних заходів на усіх етапах функціонування компанії.

2. *Методика «Ціннісні орієнтації особистості – 8» Р.Е. Лесвіка.* За результатами психологічного аналізу одержаних даних, ми можемо говорити про наявність домінування орієнтації на пізнання та матеріальні цілі життя на фоні розвитку моральних та вольових якостей як засобів досягнення цих цілей кризис-менеджерів.

Таким чином, ми можемо говорити про те, що для групи кризис-менеджерів на усіх етапах характерна зміна у бік балансу цілей досліджуваних кризис-менеджерів.

На етапі системного розвитку існування компанії ціннісні орієнтації кризис-менеджерів включають у себе матеріальні цінності та цінності праці засобами розвитку ділових якостей.

Кризис-менеджери на найвищому рівні існування компанії характеризуються наявністю цілей праці та пізнання на фоні розвитку ділових й моральних якостей особистості.

3. *Методика «Рівень співвідношення «цінностей» і «доступності» в різних життєвих сферах» (Е.Б. Фанталова)* дала можливість визначити рівень балансу цінностей та мотивів. У відповідності із проведеним нами дослідженням ми можемо говорити про наявність співвідношення між показниками цінностей та доступності у психології кризис-менеджерів (таблиця 3.2).

Таблиця 3.2

Співвідношення між показниками цінностей та доступності кризис-менеджерів до та після проведення формувальних заходів у %

№	Етап розвитку компанії	Домінування цінностей		Домінування доступностей		Баланс	
		до	після	до	після	до	після
1	етап старту	33,4	28,9	33,4	32,1	10,5	39
2	етапі системного розвитку	45,7	29,1	45,7	27,3	21,3	43,6
3	етап лідерства чи завоювання ринку	15,2	19,1	15,2	21,2	68,3	59,7

Відтак, ми можемо говорити про наявність значимих змін у бік збільшення балансу на кожному із етапів функціонування компанії, у яких працюють кризис-менеджери.

Другий етап. У результаті інтерпретації результатів дослідження за опитувальником «Психологічне вигорання MBI», адаптованим Н.Е. Водоп'яною, отримані дані свідчать про те, що для цього етапу характерне домінування редукції особистісних рухів на фоні високого рівня деперсоналізації та емоційного виснаження.

Для виокремлення рівня професійних деформацій, характерного досліджуваним, представимо таблицю 3.3. Як результат, ми можемо говорити про наявність значимої різниці між показниками професійних деформацій. Так, чим нижчим є рівень розвитку компанії, у якій працює кризис-менеджер, тим нижчим є рівень професійних деформацій. При цьому спостерігаються значимі зміни у галузі досліджуваних показників, а саме – зниження рівня професійних деформацій при зростанні рівня розвитку професійних компетенцій.

Таблиця 3.3

Розподіл кризис-менеджерів у відповідності із рівнем професійних деформацій до та після проведення формувальних заходів у %

№	Кризис-менеджери на етапі функціонування компанії	Професійні деформації					
		високий рівень		середній рівень		низький рівень	
		до	після	до	після	до	після
1	стартап		34		28		38
2	етап системного розвитку існування компанії		21		29		50
3	етап лідерства чи завоювання ринку компанією		6		12		82

5-6. *Методика вільних самоописів (МСС) А.В. Візгіна та контент-аналіз її результатів.* Представимо кількісне вираження досліджуваних нами показників у вигляді таблиці 3.4.

Таблиця 3.4

Розподіл досліджуваних у відповідності із показниками розвитку кар'єри менеджера до та після проведення формувальних заходів у %

№	Кризис-менеджери на етапі функціонування компанії	Показники розвитку кар'єри менеджера					
		плинність персоналу		просування по кар'єрі		звільнення/прийняття на ключові посади	
		до	після	до	після	до	після
1	стартап	46	21	9	34	45	45
2	етап системного розвитку існування компанії	22	19	49	43	29	38
3	етап лідерства чи завоювання ринку компанією	9	8	57	61	34	31

Отже, ми можемо говорити про наявність активізації показників розвитку кар'єри менеджера у бік зростання рівня просування по кар'єрі.

Тепер виразимо показники професійних компетенцій, якими повинен володіти менеджер, у вигляді табл. 3.5. У відповідності із даними таблиці, ми можемо говорити про динаміку змін вимірюваних показників після проведення формувальних заходів у бік підвищення значимості базових знань й професійної галузі діяльності.

Таблиця 3.5

Розподіл кризис-менеджерів у відповідності із показниками професійних компетенцій, якими повинен володіти менеджер до та після проведення формувальних заходів у %

№	Кризис-менеджери на етапі функціонування компанії	Професійні компетенції					
		область базових знань або професійна область		домінуючі види діяльності		здібності	
		до	після	до	після	до	після
1	стартап	46	21	9	24	9	33
2	етап системного розвитку існування компанії	22	37	49	29	49	34
3	етап лідерства чи завоювання ринку компанією	9	32	57	35	57	33

Таким чином, ми можемо говорити про наближення до балансу

досліджуваних після формувальних заходів показників професійних компетенцій, якими повинен володіти менеджер.

7. *Методика (САМОАЛ) А.В. Лазукіна в адаптації Н.Ф. Каліної.* Обробка кількісних результатів методики представлена у табл. 3.6.

Таблиця 3.6

Розподіл досліджуваних у відповідності із адаптаційними можливостями до та після проведення формувальних заходів у %

№	Етап розвитку компанії	адаптація		дезадаптація	
		до	після	до	після
1	етап старту	27,8	57,9	72,2	57,9
2	етапі системного розвитку	39,2	69,2	60,8	30,8
3	етап лідерства чи завоювання ринку	64,5	87	35,5	13

Третій етап. Тепер перейдемо до встановлення взаємозв'язку між соціально-психологічними характеристиками ціннісно-мотиваційної сфери кризис-менеджерів та їх поведінковим вираженням у вигляді професійних компетенцій та деформацій засобами кореляційного аналізу показників, отриманих після проведення формувальних заходів.

Визначимо кореляцію між показниками цінностей та доступності кризис-менеджерів й професійними компетенціями. Адаптуємо отримані нами результати дослідження. Оскільки, мова йде про парну кореляцію, то підрахуємо окремо кореляцію для високих, середніх та низьких показників, а саме:

- високі показники. Коефіцієнт кореляції $r = -0.194$. Зв'язок між досліджуваними ознаками – обернений, тісний або сильний за шкалою Чеддока – слабкий;
- середні показники. Коефіцієнт кореляції $r = -1.000$. Зв'язок між досліджуваними ознаками - обернений, тісний або сильний за шкалою Чеддока – функціональний;
- низькі показники. Коефіцієнт кореляції (r) дорівнює $-0,305$. Зв'язок між досліджуваними ознаками – обернений, тісний або сильний за шкалою Чеддока – помірний.

Тепер визначимо кореляцію між показниками цінностей та доступності кризис-менеджерів й професійними деформаціями:

- високі показники. Коефіцієнт кореляції (r) дорівнює $0,985$. Зв'язок між досліджуваними ознаками – прямий, тісний або сильний за шкалою Чеддока – дуже високий;
- середні показники. Коефіцієнт кореляції (r) дорівнює $0,874$. Зв'язок між досліджуваними ознаками - прямий, тісний або сильний за шкалою Чеддока – високий;
- низькі показники. Коефіцієнт кореляції (r) дорівнює $0,999$. Зв'язок між досліджуваними ознаками – прямий, тісний або сильний за шкалою Чеддока – функціональний.

Таким чином, ми можемо говорити про те, що за результатами проведеного нами формувального етапу дослідження підтверджено наявність позитивного кореляційного зв'язку між досліджуваними показниками й

відповідно, вірність поставленої гіпотези дисертаційного дослідження.

Формувальний експеримент у повному обсязі реалізував мету цього етапу дисертаційного дослідження у вигляді розвитку професійної рефлексії як засобу збереження конструктивної динаміки ціннісно-мотиваційної сфери кризис-менеджерів. Впроваджені формувальні заходи виявилися ефективними.

Зокрема, доведено, що чим вищим є рівень розвитку професійної та ціннісно-мотиваційної сфери взагалі й розвитку самого кризис-менеджера, зокрема, тим, вищим є рівень розвитку його компетенцій. Показником деструктивного розвитку спеціаліста є наявність професійних деформацій.

Варто також відмітити, що процес розвитку професійної рефлексії як засобу збереження конструктивної ціннісно-мотиваційної сфери кризис-менеджерів є доступною категорією у сенсі організації професійної діяльності зокрема та подальшої успішної професіоналізації в цілому.

ВИСНОВКИ

У дисертації описано теоретичне узагальнення і нове вирішення наукової проблеми, що виявляється у визначенні змісту та динаміки соціально-психологічних особливостей ціннісно-мотиваційної сфери кризис-менеджерів й чинників продуктивної професійної діяльності останніх. Результати здійсненого дослідження підтвердили висунуту гіпотезу і дали підстави зробити такі висновки:

1. Теоретико-методологічний аналіз досліджень професійної діяльності кризис-менеджерів свідчить про те, що основу успішної діяльності кризис-менеджерів становлять професійні компетенції.

Кризис-менеджер володіє такими професійними компетенціями, які покликані виконати два базові завдання: вивести підприємство із стану банкрутства і відновити до кризові позиції підприємства у бізнесі.

Сукупність професійних компетенцій кризис-менеджерів включає в себе: комунікативно-організаторські компетенції; емоційно-вольові компетенції; компетенції пов'язані із соціальною мотивацією; компетенції виражені у межах соціального інтелекту; креативні компетенції. Відтак, для компанії кризис-менеджер – фахівець, який знижує фінансові ризики організації, попереджує можливі втрати, вміє втримати компанію на плаву, якщо ситуація все ж таки вийшла з-під контролю.

2. У результаті теоретичного аналізу нами розроблено динамічну модель розвитку ціннісно-мотиваційних показників діяльності кризис-менеджерів. Основу цієї моделі становить розуміння динамічної залежності ціннісно-мотиваційної сфери розвитку кризис-менеджера від етапу розвитку організації, у якій він працює. До таких етапів відносяться: а) стартап або початковий етап. Цей етап характеризується становленням компанії та формуванням системи менеджменту. Мова йде про обмежені фінансові ресурси, якими володіє керівництво компанії на цьому етапі; б) етап стабільного розвитку характеризується тривалим існуванням компанії на ринку. Для цього етапу характерна фінансова стабільність при низькому рівні функціонування компанії у тому чи іншому сегменті ринку; в) етап лідерства чи завоювання ринку. Цей етап

закономірний для функціонування компанії, яка успішно пройшла два попередні етапи й вийшла на впевнену систему стабільного розвитку, де ризики нівелюються гнучкою системою професійної діяльності, сприяючи зниженню кризових явищ.

Ключовими характеристиками моделі є показники діяльності кризис-менеджерів, визначені у відповідності із часовими та професійно-технічними показниками останніх. Такими показниками є: а) спонтанний – посаду кризис-менеджерів займає людина, яка працює на підприємстві й не є кризис-менеджером, проте, у момент кризи експромтом бере на себе відповідальність по виходу із неї; б) зміст суміщаючого показника полягає у тому, що кризис-менеджер працює одночасно у декількох невеликих компаніях й відповідно, присутній у них епізодично; в) штатний показник характеризує діяльність кризис-менеджера як таку, що входить до стандартного штату працівників, відповідно, перебуває у компанії регулярно.

Чинником функціонування вказаної моделі є баланс чи /або дисбаланс ціннісно-мотиваційної сфери. Дисбаланс у ціннісно-мотиваційній сфері кризис-менеджерів є свідченням роботи у організації на умовах спонтанного та суміщаючого характеру, тоді як баланс мотиваційно-ціннісної сфери – організації штатного показника. Дисбаланс ціннісно-мотиваційної сфери виражається у наявності професійних деформацій тоді, як баланс характеризується успішністю професійної діяльності – вираженістю професійних компетенцій кризис-менеджерів.

3. Експериментальне дослідження впливу ролі професійних компетенцій на процес формування та розвитку ціннісно-мотиваційної сфери кризис-менеджерів свідчить про те, що виявлено залежність між балансом у цій сфері та професійними компетенціями. Узагальнюючи результати дослідження, ми можемо говорити про те, що: а) мотиваційні характеристики кризис-менеджерів залежать від етапу функціонування організації. Так, ранній етап (стартап) характеризується домінуванням зовнішньої негативної мотивації; етап системного розвитку існування компанії – внутрішньої мотивації та зовнішньої позитивної мотивації; етап лідерства чи завоювання ринку компанією – відносного балансу між позитивними мотиваційними категоріями; б) характеристика домінуючих професійних ціннісних орієнтацій дає можливість говорити про те, що чим нижчим є етап функціонування організації (стартап), тим більше професійні орієнтації наближені тільки до матеріальних цілей життя на фоні розвитку вольових якостей як засобів досягнення цих цілей, тоді, як на вищих етапах (етап системного розвитку існування компанії та етап лідерства чи завоювання ринку компанією) ціннісні орієнтації кризис-менеджерів включають у себе матеріальні цінності та цінності праці засобами розвитку ділових якостей й характеризуються наявністю цілей, орієнтованих на працю та пізнання при розвитку ділових й моральних якостей особистості; в) для етапу лідерства чи завоювання ринку характерний баланс цінності та доступності при тому, що інші етапи існування підприємства відрізняються перевагою одного із вказаних типів показників; д) дослідження чинників психологічного вигорання свідчать про те, що чим нижчим є рівень розвитку компанії тим, вищим є рівень домінування редукції особистісних рухів на фоні високого рівня деперсоналізації та емоційного виснаження; е) показниками

розвитку кар'єри є плинність персоналу (порівняння показників для співробітників, що беруть участь у плануванні і розвитку кар'єри і тих, що не беруть участь в цьому процесі), просування по кар'єрі (порівняння відсоткових показників) для співробітників, що беруть участь у плануванні і розвитку кар'єри і тих, що не беруть участь в цьому процесі; звільнення із ключових посад співробітниками організації та прийняття фахівців; є) показниками професійної компетенції особистості є: галузь базових знань або професійна область; домінуючі види діяльності; здібності.

Доведено вірність поставленої нами гіпотези. Так, дійсно, професійні компетенції є визначальними чинниками для процесу формування та розвитку ціннісно-мотиваційної сфери успішних кризис-менеджерів. Чим вищим є рівень розвитку професійних компетенцій тим, відповідно, вищим є баланс ціннісно-мотиваційної сфери кризис-менеджерів.

Поряд із цим, експериментально підтверджено, що показником розвитку професійних компетенцій є наявність чи / або відсутність професійних деформацій.

4. Після проведення формувального експерименту розроблена й апробована програма розвитку професійної рефлексії як засобу попередження появи професійних деформацій ціннісно-мотиваційної сфери кризис-менеджерів.

Програма зі сприяння розвитку професійної рефлексії свідчить про значимість останньої для успішної діяльності кризис-менеджера й профілактики виникнення професійних деформацій особистості.

Перспективи подальших досліджень визначаються можливістю застосування розроблених методів підвищення рівня успішності професійної діяльності кризис-менеджерів. Діагностування якісної соціально-психологічної структури ціннісно-мотиваційної сфери менеджерів дозволить попередити виникнення професійної дезадаптації й сприяє високій успішності їхньої професійної діяльності засобами вироблення відповідних професійних компетенцій.

Розуміння того факту, що реалізація ефективної діяльності організації залежить від особистісних характеристик кризис-менеджерів, є важливим прикладним критерієм відбору працівників на відповідні посади й засобом економії морально-психологічних, фінансових та соціальних ресурсів організації.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

1. Статті у фахових виданнях, включених до переліку, схваленого МОН України:

1. Притула О. А. Психологічні детермінанти успішної діяльності менеджера / О. А. Притула // Актуальні проблеми психології: збірник наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. – Ніжин : видавництво НДУ ім. М. Гоголя, – Том X. – Психологія навчання. Генетична психологія. Медична психологія. – Вип. 20. – 2011. – С. 349-356.

2. Притула О. А. Мотивація на досягнення успіху та мотивація на уникнення невдач як основні мотиви професійної діяльності кризис-менеджерів / О. А. Притула // Актуальні проблеми психології: Збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С.Костюка НАПН України. – Том V: Психофізіологія.

Психологія праці. Експериментальна психологія. Випуск 15. – 2015. – С. 201- 208.

3. Притула О. А. Професійні деформації кризис-менеджерів, оцінка та перспективи / О. А. Притула // Актуальні проблеми психології: Збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С.Костюка НАПН України. Том VI . – Психологія обдарованості. – Випуск 11. – Київ-Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка. – 2015. – С. 369-375.

4. Притула О. А. Аналіз професійних компетенцій кризис-менеджера / О. А. Притула // Актуальні проблеми психології: Збірник наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. – Житомир, «Вид-во ЖДУ ім. І. Франка», 2015 – Том VII. Екологічна психологія. – Випуск 40. – С. 125-134.

5. Притула О. А. Психологія діяльності кризис-менеджера / О.А. Притула // Актуальні проблеми психології: збірник наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. – Київ; Ніжин: ПП Лисенко, 2015. – Том IX. – Загальна психологія. Історична психологія. Етнічна психологія. – Вип. 7. – 2015. – С. 281-286.

6. Притула О. А. Методологічні засади дослідження ціннісно-мотиваційної сфери кризис-менеджера / О. А. Притула // Актуальні проблеми психології: збірник наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. – Київ; Ніжин: ПП Лисенко, 2015. – Том XI. – Психологія особистості. Психологічна допомога особистості. – Вип. 15. – С. 470-478.

2. Статті у іноземних наукових періодичних виданнях:

7. Pritula O. Psychological resources of crisis managers' activities / O.Pritula // Nauka i Studia. Economiczne nauki, pedagogiczne nauki, psychologia i socjologia, techniczne nauki. – Przemysł. Nauka i Studia, NR 17(148) 2015 p. 90-93.

3. Статті апробаційного характеру у наукових не фахових виданнях:

8. Притула О. А. Компетентність фахівця як передумова професійного вигорання / О. А. Притула // Особистість в кризових умовах та критичних ситуаціях життя: збірник наукових праць / [за ред. Кузікової С.Б., Щербакової І.М.]. – Суми: Вид-во Суми ДПУ імені А.С.Макаренка, – 2016. – С. 345-349.

4. Статті апробаційного характеру в матеріалах наукових читань та науково-практичних конференцій:

9. Притула О. А. Професійно важливі якості менеджерів / О. А. Притула // Провідні ідеї в українській психологічній думці: історія та перспективи: матеріали всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Київ, 25 листопада 2011 року). – Ніжин: ПП Лисенко, 2011. – С. 84-85.

10. Притула О. А. Психологія кризового менеджера / О. А. Притула // Провідні ідеї в українській психологічній думці: історія та перспективи: матеріали всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Київ, 21 листопада 2012 року). – Ніжин: ПП Лисенко, 2012. – С. 78-79.

11. Притула О. А. Психологічні особливості менеджера з персоналу / О. А. Притула // Психологічна, соціальна та художня мотивація творчості Тараса Шевченка / Матеріали наукових читань, присвячених 200-річчю від дня народження Т.Г. Шевченка та 150-ти річчю від дня його перепоховання (м. Київ, 26 квітня 2013 р.). – Ніжин, 2013. – С. 62-63.

12. Притула О. А. Мотиви до досягнення успіху та невдачі: проблема прояву

в діяльності кризис-менеджерів / О. А. Притула // Особистість в кризових життєвих обставинах: історія та сучасність / Матеріали науково-практичної конференції (м. Київ, 15 жовтня 2015 р.). – К.: ДП «Інформаційно-аналітичне агентство», 2015. – С. 37.

АНОТАЦІЇ

Притула О.А. Соціально-психологічні характеристики ціннісно-мотиваційної сфери кризис-менеджерів. – 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, 2016.

Дисертацію присвячено дослідженню психологічної характеристики ціннісно-мотиваційної сфери кризис-менеджерів. Професія кризис-менеджерів передбачає наявність точних і алгоритмізованих уявлень про кінцевий результат праці. Тому, необхідною умовою досягнення мети професійної діяльності є наявність знань у різних галузях: технічній, психологічній, педагогічній, соціальній, тощо.

У результаті проведення теоретико-прикладного дослідження у дисертації сформована динамічна модель, яка має таку назву, оскільки, її показники можуть змінюватися у залежності від етапу розвитку організації, у якій працює кризис-менеджер. До таких етапів відносяться: стартап або початковий етап. Такий етап характеризується становленням компанії та формуванням системи менеджменту компанії. Традиційно мова йде про обмежені фінансові ресурси, якими володіє керівництво компанії на цьому етапі; етап системного розвитку визначається становленням компанії на ринку. Наявністю стабільного розвитку компанії свідчить про фінансову стабільність та низький рівень ризиків властивий для компанії, яка давно функціонує у тому чи іншому сегменті ринку; етап лідерства чи завоювання ринку. Цей етап являється закономірним для функціонування компаній, які успішно пройшли два попередні етапи й вийшли на впевнену систему стабільного розвитку компанії, де ризики обмежені гнучкою системою професійної діяльності, зокрема, попередження кризових явищ.

Вказана модель включає у себе три основні показники діяльності кризис-менеджерів, визначені у відповідності із часовими та професійно-технічними показниками останніх (спонтанний показник визначається як такий, у відповідності із яким функцію кризис-менеджерів займає людина, працююча на підприємстві чи організації та займаюча іншу посаду. Саме така людина, у момент кризи експромтом бере на себе відповідальність по виходу із неї; зміст суміщаючого показника полягає у тому, що кризис-менеджер працює одночасно у декількох невеликих компаніях й відповідно, присутній у них епізодично; штатний показник характеризує діяльність кризис-менеджерів як таку, яка входить до стандартного штату працівників, відповідно, перебуває у компанії регулярно).

Дисбаланс у ціннісно-мотиваційній сфері характерний для кризис-менеджерів, які відповідають показникам спонтанного та суміщаючого характеру, тоді як для менеджерів, які відносяться до штатного показника, властивий баланс цінностей.

Ключові слова: адаптація, дезадаптація, кризис-менеджер, професійні компетенції, професійні деформації, рефлексія.

Притула О.А. Социально-психологические характеристики ценностно-мотивационной сферы кризис-менеджеров. – 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, 2016.

Диссертация посвящена исследованию психологической характеристики ценностно-мотивационной сферы кризис-менеджеров. Профессия кризис-менеджеров предполагает наличие точных и алгоритмизированных представлений о конечном результате труда. Поэтому, необходимым условием достижения цели профессиональной деятельности является наличие знаний в разных областях: технической, психологической, педагогической, социальной и других.

В результате проведения теоретико-прикладного исследования сформирована динамическая модель, которая имеет такое название, поскольку ее показатели могут изменяться в зависимости от этапа, развития организации, в которой работает кризис-менеджер. К таким этапам относятся: стартап или начальный этап. Такой этап характеризуется становлением компании и формированием системы менеджмента компании. Традиционно речь идет об ограниченности финансовых ресурсов, которыми владеет руководство компании на данном этапе; этап системного развития определяется становлением компании на рынке. Наличие стабильного развития последней свидетельствует о финансовой стабильности и низком уровне рисков, что характерно для компании, которая давно функционирует в том или ином сегменте рынка; этап лидерства или завоевание рынка. Этот этап является закономерным для компаний, которые успешно прошли два предыдущих этапа и вышли на уверенную систему стабильного развития компании, где риски ограничены гибкой системой профессиональной деятельности, в частности, предупреждением кризисных явлений.

Указанная модель включает в себя три основных показателя деятельности кризис-менеджеров, определенные в соответствии с временными и профессионально-техническими характеристиками последних (спонтанный показатель, в соответствии с которым функцию кризис-менеджеров исполняет человек, работающий на предприятии или организации и занимающий другую должность. Именно такой человек в момент кризиса экспромтом принял на себя ответственность, связанную с выходом из нее; содержание совмещающего показателя заключается в том, что кризис-менеджер работает одновременно в нескольких небольших компаниях и, соответственно, присутствует там эпизодически; штатный показатель характеризует деятельность кризис-менеджеров как такую, которая входит в стандартный штат работников, соответственно, находится в компании регулярно).

Дисбаланс в ценностно-мотивационной сфере характерен для кризис-

менеджеров спонтанного и совмещающего состава, тогда как для менеджеров, которые относятся к штатному показателю, присущ баланс ценностей.

Доказана верность поставленной нами гипотезы. Да, действительно, профессиональные компетенции являются определяющими факторами для процесса формирования и развития ценностно-мотивационной сферы успешных кризис-менеджеров. Чем выше уровень развития профессиональных компетенций, тем, соответственно, выше баланс ценностно-мотивационной сферы кризис-менеджеров.

Наряду с этим, экспериментально подтверждено, что показателем развития профессиональных компетенций является наличие и / или отсутствие профессиональных деформаций.

Разработана и апробирована программа развития профессиональной рефлексии как средства предупреждения появления профессиональных деформаций ценностно-мотивационной сферы кризис-менеджеров. Программа по содействию развития профессиональной рефлексии свидетельствует о значимости последней для успешной деятельности кризис-менеджеров и профилактики возникновения профессиональных деформаций личности.

Ключевые слова: адаптация, дезадаптация, кризис-менеджеры, профессиональные компетенции, профессиональные деформации, рефлексия.

Prytula O.A Socio-psychological characteristics of value-motivational sphere- managers crisis. – The manuscript.

Thesis for a candidate degree in psychological sciences, specialty 19.00.05 – social psychology; psychology of social work. – Institute of Psychology named after G.S. Kostyuk National Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine, Kyiv, 2016.

Dissertation is devoted to the study of the psychological characteristics of value-motivational sphere of crisis managers. Job Crisis management requires a precise and algorithmic representations of the final result of work. Therefore, a prerequisite for achieving the goal of professional activity is the availability of knowledge in different areas: technical, psychological, educational, social and other.

As a result of theoretical and applied research in the field of the thesis formed a dynamic model, which has its name because its performance may vary depending on the stage of development of the organization, which runs a crisis manager. This model includes three major performance indicator crisis managers defined in accordance with the time and professional and technical characteristics of the latter.

The imbalance in the value-motivational sphere typical for crisis managers and combining spontaneous composition, whereas managers who belong to the standard indicator, the balance inherent values.

It proved faithful to the hypothesis we have set ourselves. Yes, indeed, professional competence are the determining factors for the process of formation and development of value-motivational sphere of successful crisis-managers. The higher the level of development of professional competence in order, respectively, higher than the balance of the value-motivational sphere-managers crisis.

Along with this, experimentally confirmed that the indicator of the development of professional competencies is the presence and / or absence of professional

deformations.

Developed and approved a program of professional reflection as a means of preventing the emergence of professional deformations of value-motivational sphere-managers crisis. Contoured program to promote the development of professional reflection testifies to the importance of the latter to be successful managers-crisis and prevention of professional deformation of the person.

Key words: adaptation, non adaptation, crisis managers, professional competence, professional deformation, reflection.