

сприятливими умови соціалізації, її результати багато в чому залежать від активності і цілеспрямованості самого індивіда (Місяк, С.А., 2005).

Висновки. За результатами теоретичного аналізу, встановлено, що у студентів з обмеженнями життєдіяльності під час навчання у ЗВО виникає ряд проблем, пов'язаних з утрудненням соціально-психологічної адаптації. Для подолання зазначених проблем необхідно не лише застосовувати ефективні методи психокорекційної роботи з студентами з обмеженнями життєдіяльності, але й змінювати позицію оточення щодо них.

Перспективи подальших досліджень. В подальшому науковому дослідженні планується дібрати методи діагностики особливостей соціально-психологічної адаптації та вивчити зазначену проблему емпірично.

Список використаної літератури.

1. Місяк, С.А., (2005), Організація освіти осіб з фізичними вадами в Україні, Актуальні проблеми навчання та виховання людей з особливими потребами: Тези доповідей, Київ, С. 284–285.

2. Томчук, М.І., Комар, Т.О., (2012), Особливості психологічного розвитку особистості студентів з обмеженими можливостями, Збірник наукових праць, № 62, серія: педагогічні та психологічні науки, НАДПСУ, Хмельницький, С. 76–180.

3. Турубарова, А.В., (2006), Соціально-психологічні бар'єри соціалізації підлітків з фізичними вадами, Наукові записки Інституту психології імені Г.С.Костюка АПН України / За ред. Академіка С.Д. Максименка, Міленіум, Київ, С. 282–290.

4. Чухрій, І.В., (2016), Особливості соціально-психологічної дезадаптованості та адаптованості молодих людей з порушення функцій опорно-рухового апарату, Наука і освіта, Вип. 9, С. 203–208.

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ КОНФЛІКТНОЇ ПОВЕДІНКИ МЕНЕДЖЕРІВ

УДК 159.923.35

*Писанка М. В.,
студентка спеціальності 053 «Психологія»,
освітньо-кваліфікаційного рівня «Спеціаліст»,
КВНЗ «Вінницька академія неперервної освіти»*

Актуальність дослідження. Економіка України на даний час перебуває в умовах затяжної та всеосяжної кризи, відбуваються докорінні зміни у всіх сферах життя. Ці зміни торкнулися й управлінської діяльності. Традиційна модель управління націлювала увагу менеджера майже виключно на економічну мету. Нова сучасна модель, що відображає зростаючу інтеграцію економічних та соціальних процесів, становить

перед менеджером також і соціальні завдання – забезпечення зайнятості, гуманізацію умов праці, розширення участі в управлінні колективом тощо.

Короткий аналіз останніх досліджень і публікацій з проблеми.

Дослідженням психології сучасного менеджменту займаються багато науковців. Психологічні аспекти менеджера вивчали такі науковці як Д. Веттен, Р. Велтон, Р. Дафт, В.Ф. Агеев, Г.М. Андреева, О.Л. Журавльов, О.І. Бондарчук, Л.М. Карамушка, Л.А. Колесніченко, П.В. Лушин, Л.Е. Орбан-Лембрик та ін. Питанням поведінки людини в конфліктних ситуаціях займалися психолог К. Томас, М. Спенсер, Н.І. Чухрай, М.В. Цюрупа та ін.

Мета наукової публікації – експериментальне вивчення психологічних особливостей конфліктної поведінки менеджерів.

Виклад основного матеріалу дослідження. Як зазначено раніше, роль менеджера на підприємстві зростає і на сьогоднішній день полягає не тільки у виконанні функціональних обов'язків, а й в тому, щоб налагоджувати відносини між персоналом, запобіганні виникненню конфліктних ситуацій та створенні сприятливого мікроклімату у колективі.

За дослідженням Інституту Геллапа, виділяють п'ять основних вимог, що гарантують успіх у роботі будь-якого менеджера: здоровий глузд; знання справи; впевненість у своїх силах; високий загальний рівень розвитку; здатність доводити розпочату справу до кінця (Попадюк, Н.Я., 2002). Вимоги до професії обумовлюють потребу у відповідних особистісних якостях менеджера, а це: знання, професіоналізм, новаторство і творчий підхід до роботи; завзятість, впевненість у собі і відданість справі; нестандартне мислення, винахідливість, ініціативність, здатність генерувати ідеї; комунікабельність і прагнення до успіху; емоційна врівноваженість і стресостійкість; відкритість, гнучкість і легка пристосовуваність до змін, що відбуваються; внутрішня потреба у саморозвитку і самоорганізації; енергійність і життєстійкість; відповідальність за діяльність і за прийняте рішення; потреба працювати в колективі і з колективом і т. п. (Петренко, Н. В., 2002).

З метою експериментального вивчення психологічних особливостей конфліктної поведінки менеджерів було використано методика Томаса-Кілмана і п'ятифакторний особистісний опитувальник.

Нами було опитано 50 респондентів ТОВ «Кондитерська Волконського», які посідають керівні посади (включаючи бухгалтерію, працівників відділу маркетингу, персоналу, менеджерів кафе, заступників шеф-кухарів). Вік респондентів від 29 до 53 років, освіта – вища.

За допомогою методики Томаса-Кілмана була проведена діагностику поведінки менеджера в конфліктній ситуації, що дозволило визначити схильність кожної людини слідувати в конфліктній ситуації за одним з п'яти сценаріїв, а саме: суперництво, співпраця, компроміс, уникнення та пристосування.

Суперництво - тип поведінки, відповідно до якого у конфлікті максимально враховуються і задовольняються власні інтереси і мінімально - інтереси опонента. Компроміс, як відомо, забезпечує часткове задоволення у конфлікті і власних інтересів, й інтересів опонента. Уникнення — стиль, орієнтований на збереження статусу свого «Я», тому найбільш соціально пасивний, що зазвичай не визнає наявності зовнішнього конфлікту. Пристосування — тип поведінки, орієнтований на мінімальне врахування в конфлікті власних інтересів і максимальне задоволення інтересів опонента (Орбан-Лембрик, Л. Е., 2003).

В результаті дослідження типів поведінки менеджера в конфліктній ситуації отримали такі дані: тип поведінки суперництво – складає 14 % від загальної кількості опитаних, співпраця – лише 2 %, компроміс – 32 %, уникнення – 28 % і пристосування – 24 %.

За методикою «Велика п'ятірка», отримали такі дані: екстравертів виявилось 98 %, інтровертів – 2 %; менеджерів доброзичливих – 94 %, відособлених – 6 %; людей з високим самоконтролем – 90 %, а імпульсивних – 10 %; працівників з емоційною стійкістю – 68 %, нестійких – 32 %; експресивних виявилось – 78 % осіб, практичних – 22 %.

Таким чином, найбільший відсоток досліджуваних виявили схильність до таких типів поведінки у конфлікті, як компроміс та уникнення, натомість найефективніша стратегія - співпраця, притаманна найменшій кількості працівників. Імовірно, що така тактика трапляється в більшості випадків, через те, що вік менеджерів досить молодий, вони мають невеликий досвід роботи, їм характерна невпевненість в собі та занижена самооцінка. На нашу думку, такий стан справ обумовлюється ще й тим, що опитувані – представники сфери торгівлі, в якій менеджери повинні вміти або знайти компроміс, або уникати конфліктів. І лише одна людина, яка займає посаду бухгалтера, намагається співпрацювати у вирішенні проблем. Це пояснюється тим, що у неї найбільший досвід роботи на керівній посаді, а також свідчить про її дипломатичні здібності.

Досліджуваним, які обирають у конфліктних ситуаціях компроміс, властиві намагання домовитися з опонентом. Однак часткове задоволення вимог обох сторін, як правило, не призводить до завершення конфлікту і служить лише перепочинком. Слабким місцем позиції компромісу є її повна залежність від позиції співрозмовника, і якщо він не готовий поступитися навіть самою малою частиною своїх інтересів, то конфлікт продовжується. За тестом «Велика п'ятірка» ці досліджувані виявили емоційну стійкість, доброзичливість та високий рівень самоконтролю.

Досліджувані, які обирають у конфліктних ситуаціях поведінку уникнення всіляко намагаються відкласти з'ясування стосунків. Ця позиція характеризується не тільки нездатністю відстоювати свої інтереси, а й є крайньою неувагою до інтересів інших. Така людина воліє сховатися від проблеми, а не намагатися вирішити її. Цей варіант поведінки можна виправдати, якщо причина конфлікту незначна для обох сторін. У будь-

яких серйозних ситуаціях він може призвести до подальшого зростання непорозуміння між людьми і ще більшого накопичення взаємних претензій. За тестом «Велика п'ятірка» ці досліджувані проявили себе як інтроверти, відособлені та імпульсивні особистості.

Висновки дослідження. Проведене дослідження дозволило виявити тип поведінки у конфліктних ситуаціях працівників ТОВ «Кондитерська Волконського». Найбільшу частку складають стратегії компромісу та уникнення, що, на нашу думку, не завжди є ефективними в діяльності менеджера. Натомість спрямованість на співробітництво не достатня.

Перспективи подальших досліджень полягають у впровадженні тренінгових програм для менеджерів з метою формування ефективної поведінки у конфліктних ситуаціях.

Список використаної літератури.

1. Орбан-Лембрик, Л.Е., (2003), Психологія управління, Академвидав, Київ, 588 с.
2. Петренко, Н.В., (2002), Структурно-личностные особенности руководителей среднего звена, Наука і освіта, №1, С. 30-33.
3. Попадюк, Н.Я., (2001), Психологічні особливості формування керівних кадрів сфери виробництва, Актуальні проблеми психології, Інститут ім. Г.С. Костюка АПН України, Київ, 235 с.

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ВПЛИВУ ОПТИМІЗМУ НА ПРОФЕСІЙНЕ СТАНОВЛЕННЯ МАЙБУТНЬОГО ЛІКАРЯ

УДК 159.99

*Пічкур О. М.,
студент спеціальності 053 «Психологія»,
освітнього рівня «Магістр»,
КВНЗ «Вінницька академія неперервної освіти»*

Актуальність дослідження. Професія лікаря передбачає, насамперед, любов до своєї праці, любов до людини, позитивне відношення до світу, до хворої людини, віра в краще, цілеспрямованість та наполегливість. Без цього неможливо стати хорошим, у повному розумінні цього слова, лікарем.

Нагальність розробки проблеми впливу оптимізму на професійне становлення майбутнього лікаря викликана значним інтересом з боку наукової спільноти стосовно систематизації та узагальнення існуючих у різних галузях психології підходів до розуміння цього феномену; потребою у побудові концепції становлення професіоналізму, пошуку його психологічних закономірностей, детермінант тощо. Актуальність дослідження полягає й у тому, що професіоналізм є важливим чинником задоволеності та успіху людини у життєдіяльності. Якщо врахувати, що