

Також, 12% дошкільників мають низький рівень довільної уваги. У більшості випадків вони працювали поверхово, уривчасто, малюнок та його деталі розглядали швидко, результатом чого стали значні помилки у зображенні. Такі досліджувані не вміють зосереджуватись на потрібних об'єктах, тобто їх увага не має цілеспрямованого характеру. При цьому, для 36% дошкільників із досліджуваної вибірки схильні до середнього рівня довільної уваги. Діти з середнім рівнем розвитку довільності уваги допускали теж помилки, але їх кількість була незначна вони стосувалися окремих деталей малюнку. Вони зосереджують увагу ситуативно. В одних ситуаціях вони не схильні до зосередження, в інших – свідомо спрямовують зосередження на предметах та явищах навколишньої дійсності.

Отже, сучасні діти дошкільного віку характеризуються вираженими образним, понятійним та комбінаторним типом мислення, розвинутою на високому рівні операціональною стороною мислення, здатністю до аналізу та синтезу навчального матеріалу, сформованістю довільної уваги.

Література:

1. Барташнікова І. А. Розвиток навиків навчальної діяльності у дітей 5-10 років / І. А. Барташнікова. – Тернопіль: Богдан, 2008. – 48 с.
2. Бєлих В. Розвиток когнітивної сфери у дошкільників / В. Бєлих // Психолог. – 2008. – №9. – С.9–11.
3. Кутішенко В. П. Психологія розвитку та вікова психологія / В. П. Кутішенко. – К.: Каравела, 2009. – 448 с.
4. Сечейко О. Комплексний підхід до розвитку особистості як основа забезпечення успішності школяра / О. Сечейко // Директор школи, ліцею, гімназії. – 2011. – № 1. – С. 39–44.
5. Шавровська Н. В. Практикум з вікової психології / Н. В. Шавровська. – К.: Марич В., 2009. – 184 с.

УДК 316.614+159

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМИ СТАНОВЛЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ СТУДЕНТІВ-МЕНЕДЖЕРІВ ДО МАЙБУТНЬОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Ісак Л. В.

Полтавський національний педагогічний університет імені В. Г. Короленка

isakmila@ukr.net

Проблема соціально-психологічної готовності студентів-менеджерів студентів до майбутньої професійної діяльності набуває

надзвичайної актуальності останніми роками. Це пояснюється низкою факторів.

По-перше, готовність студентів до майбутньої професійної діяльності є класичною проблемою на тлі відсутності необхідного досвіду для ефективного виконання професійних обов'язків, недостатності набутих знань та умінь практичної діяльності. По-друге, вимоги до фахівця в умовах сучасного суспільства суттєво змінилися, вимагають різноаспектної компетентності молодих спеціалістів. По-третє, різні аспекти готовності студентів-майбутніх менеджерів важливі, оскільки відображають ступінь психологічної готовності до здійснення управлінської діяльності. Тобто, відсутність досвіду здійснення практичної діяльності, як правило, викликає у студентів негативні переживання, що може провокувати не завжди позитивне ставлення до навчання у ВУЗі та майбутньої професії.

Мета – теоретично розглянути особливості соціально-психологічної адаптованості студентів-менеджерів до майбутньої професійної діяльності.

Для розв'язання поставлених завдань та досягнення мети нами використовувалися загальнонаукові методи теоретичного рівня (аналіз, синтез, порівняння, систематизація, узагальнення науково-теоретичних даних).

В результаті теоретичного дослідження визначено, що готовність – це умова успішного виконання професійної діяльності, яка повинна формуватися й удосконалюватися людиною, налаштування особистості на певну поведінку, установка на активні дії, пристосування особистості для успішних дій в даний момент, зумовлені мотивами і психічними особливостями особистості.

Готовність до професійної діяльності – це здатність суб'єкта результативно виконувати свої професійні функції. Даний вид готовності реалізується через установку, яка виступає цілісним динамічним станом суб'єкта, станом готовності до певної активності, станом, що обумовлюється двома факторами: потребою суб'єкта і відповідної об'єктивною ситуацією. При цьому, соціальна настанова реалізується у таких рівнях, як операціональний, цільовий та смисловий. До структури психологічної готовності до діяльності входять мотиваційний, орієнтаційний, емоційно-вольової, особистісно-операціональні і оцінно-рефлексивний компоненти [1].

Готовність людини до праці реалізується через сукупність мотиваційних, пізнавальних, емоційних і вольових якостей особистості загальний психофізіологічний стан, що забезпечує актуалізацію можливостей; спрямованість особистості на виконання певних дій. При цьому, психологічна готовність до професійної діяльності реалізується через особистісні та міжособистісні якості, здібності, навички та знання, які виражені у різноманітних ситуаціях

роботи і соціального життя. Психологічна готовність до професійної діяльності виявляється у формі установок, що передують будь-яким психічним явищам і проявам; у вигляді мотиваційної готовності до «впорядкування» свого образу світу та у вигляді професійно-особистісної готовності до самореалізації через процес персоналізації.

Узагальнюючи результати теоретичних досліджень, нами визначена така модель соціально-психологічної готовності до майбутньої професійної діяльності, що включає такі компоненти: мотиваційний компонент, як властива майбутнім спеціалістам мотивація до успіху у діяльності та активності, у тому числі й професійній; когнітивний компонент: знання щодо змісту, показників та чинників управління змінами в організаціях та специфіка рівня сформованості глобального мислення; операціональний компонент: рівень психологічної готовності до спеціальної діяльності та вирішення ситуативних виробничих завдань; комунікативний компонент, який реалізується через особливості комунікативних умінь майбутнього спеціаліста, його навичок організовувати людей для виконання поставлених завдань; особистісний компонент: реалізується через специфіку рішучості майбутнього спеціаліста, його самооцінки, готовність до змін, креативність, рівень сформованості суб'єктивного контролю, особливостей адаптованості тощо.

Встановлено, що менеджер – це людина, яка професійно здійснює функції управління у ринковій системі відносин. Менеджер повинен розуміти природу управлінських процесів, уміти розподіляти відповідальність за рівнями управління, знати економіку та маркетинг, інформаційні технології, вміти планувати та прогнозувати розвиток діяльності своєї організації.

Управлінська діяльність має три виміри: власне діяльнісний, пов'язаний з організацією і керуванням якої-небудь системи; кадровий – «особистісний», пов'язаний з керуванням людьми, організацією міжособистісних взаємодій; виробничо-технологічний, пов'язаний безпосередньо з організацією технологічного процесу, його оперативним керуванням. Функції керівника реалізуються через планування, організацію, мотивацію, розпорядництво, координацію та контроль діяльності працівників [4].

Специфіка діяльності менеджера полягає у тому, що керівництво спільною діяльністю людей відбувається в системі міжособистісних відносин, яким властиві взаємозалежність, доцільність, упорядкованість, підпорядкованість, результативність, комунікативність, динамізм. До функціональних обов'язків менеджера відносяться: визначення цілей; організування; відповідальність за результати; координування; контролювання

спільних та індивідуальних дій; мотивування колективних та індивідуальних дій; здійснення комунікативних зв'язків між колективом та іншими структурними підрозділами й рівнями посад у посадовій ієрархії

Основу професійної підготовки менеджерів складають організаційно-економічні, правові, соціально-психологічні та педагогічні знання, а психологічні методи вдосконалення праці працівників з кадрів повинні включати навчання навичкам спілкування з людьми, проведення тестів, ефективного використання інформаційно-обчислювальної техніки та ін. [5].

Основними завданнями у забезпеченні соціально-психологічної готовності до професійної діяльності менеджерів є: підбір кадрів, що передбачає їх початкову оцінку і професійну орієнтацію, мета якої - надати рекомендації з оптимізації професійної діяльності; підготовка кадрів, яка включає власне підготовку; перепідготовку та оволодіння суміжними спеціальностями; підвищення кваліфікації; організацію безперервної освіти працівників; оцінка і стимулювання персоналу; розстановка кадрів, що припускає розподіл працівників по робочих місцях відповідно до статево-віковим, індивідуально-психологічним та особистісним особливостям, удосконалення структури трудового колективу і підвищення його стійкості [2].

Дослідження соціально-психологічної готовності майбутніх менеджерів до професійної діяльності повинне здійснюватись на основі виробленої за результатами теоретичного аналізу теоретичної моделі. Зокрема, нами зосереджена увага на діагностиці мотиваційного, комунікативного та особистісного компонентів готовності менеджерів до майбутньої професійної діяльності. При цьому, нами приймалося до уваги, що специфіка готовності менеджерів до професійної діяльності пов'язана зі специфікою їх самооцінки, адже адекватне самооцінювання менеджерів є важливою психологічною та професійно ваговою характеристикою майбутніх фахівців. При цьому, студенти, які характеризуються оптимальною самооцінкою мають краще розвинені комунікативні і організаторські схильності, орієнтовані на досягнення у професійній діяльності та характеризуються вираженим соціально-психологічним потенціалом, порівняно зі студентами, які мають неадекватну самооцінку. Тому у дослідженні пропонується використати наступний психодіагностичний комплекс методик: «Вивчення самооцінки якостей особистості» (Т. Дембо, С. Рубінштейн), «Дослідження комунікативних та організаторських схильностей» (за В. В. Синявським, Б. А. Федоришиним), «Вимірювання мотивації досягнення» (за А. Мехрабіаном) та «Методика діагностики соціально-психологічної адаптації» (К. Роджерс, Р. Даймонд) [6].

Отже, соціально-психологічна готовність студентів-менеджерів до майбутньої професійної діяльності пов'язана зі специфікою їх самооцінки, адже адекватне самооцінювання менеджерів є важливою психологічною та професійно ваговою характеристикою майбутніх фахівців. Визначена модель соціально-психологічної готовності до майбутньої професійної діяльності передбачає діагностику мотиваційного, комунікативного та особистісного компонентів готовності студентів-менеджерів.

Література:

1. Дяченко М. И. Психологические проблемы готовности к деятельности / М. И. Дяченко, Л. А. Кандыбович. – Мн.: БДУ, 1978. – 182 с.
2. Лиднюк А. О. Соціально-психологічні особливості діяльності менеджерів сільськогосподарських підприємств / А. О. Лиднюк, Я. С. Янишин // Економіка АПК. – 2010. – №5. – С. 110–114.
3. Лобашев В. Д. Мотивации в профессиональном обучении / В. Д. Лобашев // Методист. – 2009. – №6. – С. 33–38.
4. Лозниця В. С. Психологія менеджменту: навч. посібник / В. С. Лозниця. – К.: ТОВ «УВПК «ЕксОб», 2003. – 512 с.
5. Помиткіна Л. В. Психологічні особливості підготовки менеджерів до діяльності в надзвичайних ситуаціях / Л. В. Помиткіна // Актуальні проблеми психології : Збірник наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка АПН України / За ред. С. Д. Максименка. – К.: «Логос», 2007. – Т.7. – Вип. 13. – С. 124–128.
6. Практическая психодиагностика. Методики и тесты. Учебное пособие / ред.-сост. Райгородский Д. Я. – Самара: Издательский Дом «БАХРАХ». – 1998. – 672 с.

УДК 316.614+159

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ НАСТАНОВ ЮНАКІВ У КОМУНІКАЦІЇ

Калініченко Н. В.

Полтавський національний педагогічний університет імені В. Г. Короленка

kalinithenko17@ukr.net

Останнім часом в мінливих умовах інформаційного суспільства під впливом соціально-економічних умов, комп'ютеризації життя та культурної переорієнтації життєздійснення сучасних юнаків суттєво змінилося. При цьому, сучасна українська молодь часто характеризується наявним негативним комунікативним досвідом, не має сформованих умінь до вирішення конфліктів і протиріч,