

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

ФАКУЛЬТЕТ СОЦІАЛЬНОЇ ПЕДАГОГІКИ ТА ПСИХОЛОГІЇ

КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЇ

**Кваліфікаційна робота
магістра**

на тему: Дослідження психосемантичних особливостей усвідомлення образу
менеджера в організації

Виконав: студент II курсу, групи 8.0538-з

спеціальності: 053 психологія

освітньої програми: 053 психологія

Хижняк Анастасія Павлівна

Керівник: к.психол.н., доцент кафедри
психології Грединарова О.М.

Рецензент: к.пед.н., доцент кафедри психології

Пономаренко О.В.

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

Факультет _____
 Кафедра _____
 Рівень вищої освіти _____
 Спеціальність _____
 (код та назва)
 Освітня програма _____
 (код та назва)
 Спеціалізація _____
 (код та назва)

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри _____
 « _____ » _____ 20__ року

**З А В Д А Н Н Я
НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ СТУДЕНТОВІ (СТУДЕНТЦІ)**

_____ (прізвище, ім'я, по батькові)

1 Тема роботи (проекту) _____

керівник роботи _____

(прізвище, ім'я, по батькові, науковий ступінь, вчене звання)

затверджені наказом ЗНУ від « _____ » _____ 20__ року

№ _____

2 Строк подання студентом роботи _____

3 Вихідні дані до роботи _____

4 Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити) _____

5 Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслень) _____

6 Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв

7 Дата видачі завдання _____

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка

Студент _____
(підпис) (ініціали та прізвище)Керівник роботи (проекту) _____
(підпис) (ініціали та прізвище)**Нормоконтроль пройдено**Нормоконтролер _____
(підпис) (ініціали та прізвище)

РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота магістра: 70 сторінок, 1 таблиці, 1 рисуноків, 70 джерел, 3 додатка

Об'єктом дослідження – професійне усвідомлення особистості.

Предмет дослідження склали психосемантичні особливості усвідомлення образу менеджера в організації.

Метою дослідження полягає у теоретичному обґрунтування та емпіричній експлікації психосемантичних особливостей усвідомлення образу менеджера в організації у професійній ідентифікації фахівців.

Гіпотези дослідження: позитивні форми професійної ідентифікації демонструють семантичну наближеність в оцінюванні понять «Я-реальне» та «Я-професійне», негативні форми демонструють протилежну картину.

Методи: теоретичний аналіз, спостереження, анкетування, бесіди, тестування.

Наукова новизна дослідження полягає в проведенні психосемантичного аналізу усвідомлення професійного образу організаційного менеджера в межах вивчення рівня професійної ідентифікації фахівців; у з'ясуванні прогностичної ролі усвідомлення вимог професійної діяльності менеджера, що виражається у відмінних схемах внутрішньої організації професійної свідомості особистості та взаємодії мотиваційно-ідентифікаційних аспектів її поведінки.

Результати дослідження можуть бути використані у лекціях із організаційної психології та психології праці.

ПСИХОСЕМАНТИЧНИЙ АНАЛІЗ, ОРГАНІЗАЦІЯ,
МЕНЕДЖЕР, СВІДОМІСТЬ, ОСОБИСТІТЬ, УСВІДОМЛЕННЯ.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	6
РОЗДІЛ 1. Теоретико-методологічні засади психосемантичного аналізу свідомості особистості.....	10
1.1. Психосемантичний підхід до проблеми дослідження свідомості...10	
1.2. Експериментальні психосемантичні дослідження: аналіз і перспективи.....	19
1.3. Можливості психосемантики у професійній психології.....	24
РОЗДІЛ 2. Психологія організаційного менеджменту.....	30
2.1. Поняття про менеджмент та його психологічні аспекти	30
2.2. Образ професії та професійна ідентичність особистості	37
РОЗДІЛ 3. Емпіричне дослідження психосемантичних особливостей усвідомлення образу менеджера в організації.....	49
3.1. Процедура та методи емпіричного дослідження.....	49
3.2. Аналіз отриманих результатів дослідження.....	58
ВИСНОВКИ.....	61
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	70

ВСТУП

Актуальність дослідження. Сучасне суспільство і життя людей у ньому все гостріше актуалізує проблему ефективної професіоналізації особистості. Сучасний фахівець є центральною фігурою соціально – економічного розвитку суспільства. Разом з тим невпинно зростає значимість праці для людини і відповідальність за виконувану роботу. В даному контексті поняття успішного фахівця посідає одне з чільних місць, оскільки в особі людини, яка не зайнята своєю справою, і яка не знайшла себе в праці, суспільство несе невідомні духовні та матеріальні втрати. Контекст постановки проблеми стосується й допомоги майбутнім фахівцям у пізнанні власних сил, здібностей, а також з найбільшою віддачею реалізувати власну ініціативу при побудові успішної професійної кар'єри.

Теоретико-методологічний аналіз проблеми у вітчизняній та зарубіжній психологічній літературі окреслює нові горизонти її вивчення в межах організаційної психології та психології управління (Ж.П.Вірна, П.Друкер, В.Зінгер, О.П.Єрмолаєва, Л.М.Карамушка, Н.Л.Коломінський Л.Ланг, Ф.І.Хміль та ін.).

Огляд напрацьованих здобутків науковців показує, що постійне ускладнення суспільного життя, стрімкі зміни в різних його сферах — вимагають від молоді чіткого розуміння того, що відбувається, і яким чином можна реалізувати свій потенціал в житті та в професії. Не варто очікувати, що особистість буде працювати ефективно, злагоджено, прогресивно, якщо при цьому вона не прогресує, не розвивається сама. Розвиток людських ресурсів означає вмиле забезпечення і організацію процесу навчання для досягнення організацією поставлених цілей, а також удосконалення навичок та вмінь, розширення об'єму знань,

підвищення компетентності, здатності до навчання та ентузіазму працівників на всіх рівнях організації, що сприяє безперервному росту.

На загальному фоні фундаментальних досліджень усіх вищезгаданих науковців поки що маловивченими залишаються власне категоріально-сміслові структури професійної свідомості. Одним з найавторитетніших підходів до проблеми дослідження цих зазвичай малорефлексованих утворень є психосемантична галузь, яка має свої корені як в американській психології (Дж.Келлі, Ч.Осгуд), так й російській (О.Ю.Артемьева, В.Ф.Петренко, О.Г.Шмельов).

Разом з тим, залишається багато питань, які чекають на своє психологічне рішення. Осягти сутність професійної свідомості означає усвідомити її природу, відповісти на питання, в чому вона виражається, що робить проблему професійної свідомості актуальною, як вона функціонує, які умови сприяють формуванню й розвитку професійної свідомості.

Виходячи з вище сказаного, стає зрозумілим обґрунтування вибору теми магістерського дослідження, адже необхідне нове теоретичне осмислення й емпіричне дослідження розриву, що існує між необхідністю формування цілісної професійної свідомості менеджера в організації та способом його ефективної адаптації до умов професійної діяльності.

Об'єктом дослідження – професійне усвідомлення особистості.

Предмет дослідження склали психосемантичні особливості усвідомлення образу менеджера в організації.

Метою дослідження полягає у теоретичному обґрунтування та емпіричній експлікації психосемантичних особливостей усвідомлення образу менеджера в організації у професійній ідентифікації фахівців.

Гіпотези дослідження: позитивні форми професійної ідентифікації демонструють семантичну наближеність в оцінюванні понять «Я-реальне» та «Я-професійне», негативні форми демонструють протилежну картину.

Відповідно до поставленої мети нам необхідно розв'язати наступні **завдання:**

1. Здійснити теоретико-методологічний аналіз проблеми в психологічній літературі.

2. Провести психосемантичний аналіз усвідомлення образу менеджера в організації в професійній свідомості.

3. З'ясувати психологічні особливості усвідомлення професійного образу менеджера в організації в межах показників професійної ідентифікації.

4. Узагальнити психологічні можливості професійної свідомості фахівців-організаційних менеджерів.

Методологічною основою дослідження склали провідні ідеї психології про єдність свідомості, самосвідомості й діяльності (В.А.Аверін, Л.С.Виготський, О.М.Леонт'єв, С.Д.Максименко, С.Л.Рубінштейн та ін.); теорії структури свідомості, зокрема, співвідношення в ній значень і смислів (Г.О.Балл, Ф.Й.Василюк, Л.С.Виготський, В.П.Зінченко, Д.О.Леонт'єв, О.М.Леонт'єв, О.Р.Лурія та ін.); концептуальні засади психосемантичного напрямку у психології (О.Ю.Артем'єва, Ч.Осгуд, В.Ф.Петренко, В.П.Серкін, О.Г.Шмельов та ін.); положення про сутність професійної самореалізації як цілеспрямованої активності менеджера в організації у професійній діяльності (Ж.П.Вірна, П.Друкер, В.Зінгер, О.П.Єрмолаєва, Л.М.Карамушка, Н.Л.Коломінський Л.Ланг, Ф.І.Хміль та ін.).

Методи дослідження: організаційні методи (метод порівняння та метод зрізів); емпіричні (метод семантичного диференціалу та колірний тест А.М.Еткінда (модифікований варіант); якісний та кількісний аналіз за допомогою методів математичної статистики.

Вибірку дослідження склали фахівці-організаційні менеджери компанії „ТЕХНОСТОК” (мережа магазинів техніки у м. Запоріжжя) у кількості 14 осіб.

Наукова новизна дослідження полягає в проведенні психосемантичного аналізу усвідомлення професійного образу менеджера в організації в межах вивчення рівня професійної ідентифікації фахівців; у з’ясуванні прогностичної ролі усвідомлення вимог професійної діяльності менеджера, що виражається у відмінних схемах внутрішньої організації професійної свідомості особистості та взаємодії мотиваційно-ідентифікаційних аспектів її поведінки.

Практична значущість дослідження полягає в тому, що виявлені та об’єктивно підтверджені емпіричні факти складуть основу врахування недоліків процесу професіоналізації фахівців-організаційних менеджерів; результати дослідження можуть бути використані у лекціях із організаційної психології та психології праці.

Надійність та вірогідність результатів дослідження забезпечувалась використанням методів, адекватних меті та завданням дослідження, кількісним та якісним аналізом отриманих даних.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ПСИХОСЕМАНТИЧНОГО АНАЛІЗУ СВІДОМОСТІ ОСОБИСТОСТІ

1.1. Психосемантичний підхід до проблеми дослідження свідомості

Ще О.М.Леонтьєв проблему вивчення усвідомлення називав „центральною таємницею людської психіки" [31]. І до наших днів, не дивлячись на вагомі зусилля авторитетних дослідників даної сфери, ситуація мало в чому змінилася. Розуміючи це, Ю.М. Швалб розглядає свідомість як своєрідну „Попелюшку" сучасної психології, яку всі використовують, але якою ніхто серйозно не займається, у зв'язку з чим для більшості психологічних теорій цей феномен перетворився у зручне „порожнє" місце, куди можна „звалювати" все, що „усвідомлюється" [65, 4]. В.Аллахвердов взагалі описує свідомість як „логічний парадокс", обґрунтовуючи це тим, що вона має чи не сотню різних і суперечливих тлумачень, які переважно залишаються в межах емпірики як тільки констатація і так очевидних переживань [49, 98-108].

Тим не менш, одну з найбільш визнаних на теренах вітчизняного наукового простору свою концептуалізацію категорія „свідомість" одержала в межах діяльнісної парадигми, яка у ХХ столітті стала для наших психологів свого роду сакральним орієнтиром будь-яких дослідницьких розвідок. Базуючись на обов'язкових для тогочасної науки теоретико-методологічних засадах діалектичного матеріалізму, згадана парадигма розглядає свідомість як найвищий рівень розвитку

психіки, що обумовлений, насамперед, конкретними суспільно-історичними обставинами життєдіяльності людини і неможливий поза соціальним способом її буття. Зауважимо, що подібні визначення і досі часто зустрічаються в авторитетних словниках, монографіях, підручниках та інших публікаціях довідкового характеру.

Поряд з цим слід зазначити, що навіть чітко окреслений в минулому столітті радянський соціальний детермінізм не перешкодив передовим тогочасним мислителям вбачати та описувати не тільки об'єктивно відображувальний «міст усвідомлення, а й її так званий „пристрасний" характер. Саме цей озвучений тоді вислів - „пристрасний характер усвідомлення" - можемо вважати достатньою підставою для назви відповідної парадигми вже не просто діяльнісною, а саме суб'єктно-діяльнісною. У надрах відповідного теоретико-методологічного контексту і почала зароджуватися вітчизняна психосемантика: спочатку як окремих напрямків, а в наші дні - вже як ціла галузь психологічних досліджень.

Евристичною базою для розвитку психосемантичних досліджень усвідомлення стала концептуальна опозиція „значення-смысл" як втілення суперечливої єдності інтелекту та афекту, а також колективного, соціального та індивідуального, одиничного. Як відзначає Д.О.Леонтьєв, історично першопочатковим контекстом для аналізу згаданого поняттєвого тандему стало вивчення розуміння текстів, а першою теоретичною парадигмою для цього - герменевтика. Наступний розвиток проблема взаємозв'язку значення і смислів мовленнєвих висловів отримала наприкінці ХІХ - в першій половині ХХ століття в науках про мову - лінгвістиці, семіотиці та логічній семантиці [34, 9].

Власне психологічне обґрунтування взаємозв'язку значень і смислів в аспекті їхньої функціональної ролі як складових одиниць індивідуальної усвідомлення особистості вперше знаходимо у працях Л.С.Виготського, О.М. Леонт'єва, О. Лурії [14; 31; 38]. Вплив попередніх підходів до аналізу цих двох понять (з точки зору наук про мову) чи не найбільше відчувається в теорії Л.С. Виготського?

Він, зокрема, розглядає психологічну сутність концепту „значення” у контексті одночасно мислення як когнітивного процесу та мови як засобу комунікації. В такому розумінні значення, перш за все, являє собою узагальнення як результат віднесення конкретного змісту усвідомлення до певного класу, групи, типу явищ [14, 10-11]. Посилаючись на дослідника Полана, Виготський також розмежує значення мовних знаків та їх смисли. Згідно з таким підходом, значення слова абстраговане від специфіки конкретної ситуації комунікації та від особливостей окремої індивідуальності, тому воно є більш-менш константним, уніфікованим, однозначним. Натомість смисли слова втілюють собою безліч потенційних аспектів значення, будучи залежними у такому втіленні від випадкових контекстуально-ситуаційних, дискурсивно-комунікативних, когнітивних та афективних моментів, відображених у усвідомлення мислячого суб'єкта.

О.Лурія, слід за Л.С. Виготським, розглядає засвоєння мовної знакової системи як одну з найважливіших передумов становлення усвідомлення людини, тому також акцентує свою увагу переважно на вербальних значеннях. На його думку, значення - це стійка, історично сформована система узагальнень, яка відноситься до психічного виокремлення у певному фрагменті реальності „однакових для всіх людей зв'язків його з іншими такими фрагментами”; а смисл - це „індивідуальне значення”, тобто він пов'язаний з привнесенням в об'єктивний зміст значення певних суб'єктивних моментів, пов'язаних

з унікальністю кожного одиничного випадку [38, 53]. Таким чином, спираючись на положення Л.С. Виготського і продовжуючи їх теоретичне відшліфування, О.Лурія розглядає систему значень як проекцію змісту суспільної усвідомлення в індивідуальну свідомість, а смисли - як наслідки та одночасно індикатори впливу на зміст такої проекції нестабільних ситуативно-особистісних чинників.

Ще більш чітку свою концептуалізацію категорії „значення” і „смысл” знайшли у відомій монографії „Діяльність. Свідомість. Особистість” О.М.Леонтьєва [31, 140-154]. На його думку, теоретичний рівень опису структури усвідомлення неодмінно пов'язаний з визнанням її багатовимірності. Виходячи з такої позиції, вчений виділяє три основні різнорівневі її складові: чуттєву тканину образу, значення та смисл. Останню складову - смисли як індивідуальні значення - в іншій своїй праці О.М.Леонтьєв навіть пропонує розглядати як п'ятий „квазівимір” усвідомлення (після трьох просторових вимірів, а також часу та руху як об'єктивно існуючих форм буття) [32]. Свідомість, згідно з підходом цього дослідника, — це суб'єктивна картина світу, яка завжди має своєю детермінантою щось спочатку зовнішнє, „відчужене” щодо індивіда, яке у процесі інтеріоризації поступово переходить у внутрішні, „свої власні” форми і навіть може феноменально переживатися як відносно автономне від об'єктивної реальності. Завдяки системі сформованих значень все ж таки зберігається зв'язок індивідуальної усвідомлення зі спільною свідомістю, а, отже, і принципова можливість функціонування соціуму як сукупності окремих осіб. При цьому у усвідомлення конкретної індивідуальності історично вироблені значення завжди набувають своєрідні відтінки, тобто ці зони суб'єктивуються і стають так званими „особистісними смислами” [31, 148-152].

В.Зінченко додає до вищерозглянутої структури усвідомлення ще одну складову - „біодинамічну тканину живих рухів і дій", яку разом з „чуттєвою тканиною образу" відносить до буттєвого рівня усвідомлення, а систему значень і смислів - до рефлексивного її рівня [22, 20-25]. Даний дослідник, зокрема, зазначає, що сформовані у усвідомлення значення фіксують результат розвитку людини „не в умовах робінзонади, а всередині культурного цілого", оскільки їх сутністю виступає кристалізований у певних ідеальних формах сукупний досвід суспільного буття. Сенси ж демонструють єдність знання та ставлення до цього знання у структурах завжди „пристрасної" усвідомлення, яка належить конкретному суб'єкту і взаємозв'язана зі специфічними особливостями системи його діяльностей. Іншими словами, категорія „значення" відображає взаємозв'язок індивідуальної усвідомлення зі свідомістю колективною, суспільною, соціетальною, а категорія „смысл" - вкоріненість цієї ж усвідомлення в екзистенціалах конкретної людини як унікальної живої істоти.

Ф.Ю.Василюк ще більш ускладнює трикомпонентну модель О.М. Леонтьєва, перетворивши її на так званий „психосеміотичний тетраедр". Згідно з останньою моделлю, свідомість - це феноменологічне переживання певного живого образу, який „пульсує" і „переливається" у силовому полі, утвореному чотирма основними „полюсами". Перший з них (предметний зміст образу) репрезентує собою конкретну об'єктивну реальність; другий (значення) - світ людської культури; третій (слово) - мову як систему знаків; четвертий (особистісний смысл) - унікальний внутрішній світ [10, 8]. Всі ці основні „вузлові інформаційні точки" усвідомлення пов'язані зі своїми власними чуттєвими тканинами. Крім того, хоча в її феноменологічному полі відповідні вузловим полюсам силові лінії в

цілому інтерферують між собою, проте у кожен конкретний момент і у зв'язку з різними причинами якась одна з них є переважаючою.

Отже, теоретико-методологічною базою психосемантичних досліджень в Росії та в Україні стало обґрунтування одиниць аналізу усвідомлення в рамках культурно-історичної концепції психіки, а також теорія структури усвідомлення, сформульована у контексті суб'єктно-діяльнісного підходу. Відповідно дві фундаментальні для даного концептуального простору категорії - „значення” і „смысл” - в їх системній єдності стали евристичним орієнтиром для розгортання як теоретичних рефлексій так і емпіричних розвідок психологічної науки.

Поняттєвий тандем „значення-смысл”, у психологічних своїх аспектах закладений, як вже згадувалося, теоріями Л.Виготського, О.Леонтьєва, О.Лурії, знайшов продовження свого розгляду й у новітніх наукових дискурсах. Серед найвідоміших учасників таких дискурсів слід назвати Г.Балла, Ф.Бассіна, О.Леонтьєва, Д.Леонтьєва, В.Семиченко, А.Сухорукова [4; 5; 30; 34; 35; 51; 56]. Зі змісту відповідних публікацій, а також хронології їх виходу у світ помітно, що співвідношення „значень” і „смыслів” було й залишається актуальною не тільки теоретичною, а й практичною проблемою, яка кожного разу розкривається новими своїми гранями.

Наприклад, Г.О.Балл у своїх теоретичних рефлексіях цю класичну діаду перетворює на тріаду: „об'єктивне (реальне) значення - суб'єктивне значення - суб'єктивний смысл” [4]. Згідно з таким підходом, перший з цих концептів позначає собою зміст сукупного соціального досвіду, який зафіксовано у суспільній усвідомленні або соціетальній психіці і який, у зв'язку з цим, виступає предметом переважно філософських, соціологічних, політологічних і т.п. розвідок. А ось два останні концепти відповідають суб'єктивній реальності як предмету власне психологічного дослідження. Зокрема,

як зауважує Г.О.Балл, суб'єктивне значення - це присутнє в індивідуальній усвідомленнї відображеннї властивостей того чи іншого фрагменту об'єктивної реальності, а смисл (суб'єктивний) - психічне відображеннє взаємозв'язку суб'єктивного значення даного об'єкту з актуальними потребами конкретного суб'єкта.

У зв'язку з такими положеннями можна стверджувати, що хоча об'єктивні значення часто виступають предметом психологічного або соціально-психологічного дослідженнє, проте експлікуються вони тільки через узагальненнє численних (а потенційно - взагалі безлічі) суб'єктивних значень або смислів. Це розуміють більшість дослідників у галузі психосемантики.

Наприклад, О.Артем'єва звертає нашу увагу на те, що значення, які фіксуються у традиційному психосемантичному експерименті, завжди є індивідуальними значеннями, а іноді навіть і особистісними смислами. Погоджуючись із О.Шмельовим, вона стверджує, що значення та смисли реально зливаються в єдиному механізмі відображеннє світу, яке повинне нести в собі одночасно як адекватність об'єктивній реальності, так і відповідність ціннісно-мотиваційним утворенням суб'єкта [1, 28-29].

Д.О.Леонт'єв в одній зі своїх порівняно нещодавніх публікацій взагалі ставить своїм основним завданням обґрунтування того, що діяльнісне трактування значення та смислу несумісне з їх протиставленнєм один одному у вигляді полярної опозиції [34]. Між даними категоріями, на думку цього дослідника, присутні не антагоністичні, а родо-видові відношення, в яких ширшою за обсягом є категорія „смисл". Д.О.Леонт'єв вважає, зокрема, що смисл як такий складають наступні його компоненти: значення, яке є інваріантним в умовах певної культури складником; особистісний смисл, який обумовлений індивідуальним досвідом конкретного суб'єкта; смислові

нашарування, які впливають із залучення людини в певні спільноти (вікову, тендерну, етнічну, державну та ін.). З точки зору такої позиції предметом нашого наукового інтересу є не особистісні смисли (що вже відзначалося) і навіть не система значень громадянської усвідомлення українського студентства, скільки „сміслові нашарування” даної сфери його усвідомлення. Поряд з цим очевидно, що завдання емпіричного розмежування у структурах індивідуальної усвідомлення всіх її зазначених складових є вельми проблематичним, що слід враховувати при організації дослідження та у змісті теоретичних рефлексій.

У своєму модульному курсі „Психологія особистості” В.А.Семиченко цілий параграф також присвячує проблемі співвідношення значень і смислів [50]. Там дослідниця вказує, що значення - це так звані „об’єктивний зміст об’єктів”, тобто загально визнані, зафіксовані „колективним розумом” суттєві властивості предметів та їх функціональні прояви. Тому воно частіше за все опредмечується в наукових категоріях і теоріях, в соціальних нормах і ролях, в схемах і способах дій тощо. Внаслідок проєкції (інтеріоризації) значень в індивідуальну свідомість вони завжди трансформуються в особистісні смисли, чому сприяють, на думку В.А.Семиченко, наступні чинники: зміст значень у відповідних джерелах інформації може розкриватися недостатньо повно; при ознайомленні навіть з компетентними джерелами інформації людина не має всіх необхідних когнітивних утворень для повного розкриття змісту значень; взаємодіючи з відповідними об’єктами, суб’єкт виявляє власні нові відтінки, які доповнюють нормативне значення; особистість інколи ігнорує певне значення як неприйнятне для себе; у певної особи взагалі може бути відсутня необхідна інформація, у зв’язку з чим доводиться тільки здогадуватися про об’єктивне значення певного явища, конструюючи його власний образ; іноді люди свідомо чи

несвідомо передають навколишнім індивідуальні викривлені відомості про ті чи інші реалії; у індивіда може бути особливе ставлення до певних об'єктів у зв'язку, наприклад, з переважно позитивним або переважно негативним досвідом взаємодії з ними [50, с.25-28].

Важливо відзначити той факт, що надання відносної переваги в теоретичних міркуваннях та емпіричних розвідках або „значенням”, або „сміслам” лягло свого часу в основу умовного поділу психосемантики на два її „табори”: так звану експериментальну психосемантику (В.Кальвіньо, О.Мітіна, В.Петренко, В.Похилько, А.Стеценко, О.Шмельов та ін.) і психологію суб'єктивної семантики (О.Артем'єва, Ю.Вяткін, Д.Леонт'єв, В.Серкін, В.Сиротський та ін.). Зокрема, В.Петренко в останній (за часом виходу у світ) своїй монографії називає „значення” одним з основних понять теоретичного апарату російської психології. В різних параграфах згаданої монографії він наводить декілька визначень даного концепту, які доповнюють один одного: значення - це узагальнена ідеальна модель об'єкта у усвідомлення суб'єкта, в якій зафіксовані суттєві властивості цього об'єкта, виділені сукупною суспільною діяльністю [43, 12]; у своєму змістовому, семантичному наповненні значення є не „ідеальним” інобуттям об'єкта, а перетвореною формою діяльності суб'єкта, який пізнає та модифікує навколишній світ [43, 15]; емпірично значення може розумітися як сукупність ознак, які слугують для класифікації об'єктів [43, 38].

В.Ф.Петренко також зауважує, що значення (особливо поняття як найбільш розвинута його форма), будучи засобом сприймання та опису реальності, як таке саме по собі може й не усвідомлюватися. Для повноцінного такого усвідомлення необхідне вираження значення в системі інших понять, що узгоджується з методологією системного підходу. У зв'язку з цим предметом власне експериментальної

психосемантики стали категоріальні структури усвідомлення як система значень, яка опосередковує всі когнітивні процеси індивідуального або колективного суб'єкта.

Загалом саме зацікавленість психологічними аспектами проблеми „осмислення значень" та „означення смислів", в основі якої лежить більш фундаментальна дилема „соціальне-індивідуальне", виступила одним з основних евристичних рушіїв для появи і розгортання психосемантичних досліджень. Тому і в наш час категорії „значення" і „смысл" залишаються базовими при визначенні психосемантики як галузі психології. Другою ж спонукою її активного розвитку стало проникнення у простір вітчизняної науки зарубіжних теорій та окремих ідей, розроблених у межах як когнітивної парадигми, так і теоретико-експериментального напрямку досліджень Ч.Осгуда.

1.2. Експериментальні психосемантичні дослідження: аналіз і перспективи

Не дивно, що співзвучні вітчизняним дослідження індивідуальної системи значень в Європі та у США зародилися в рамках когнітивної та необіхевіористичної парадигм. Як відомо, перший напрямок зосередився, насамперед, на вивченні та описі специфіки функціонування пізнавальних психічних процесів, в основу ж другого підходу лягла проблема експлікації тих внутрішніх структур, які опосередковують класичні „стимул" і „реакцію". І якщо діяльнісний підхід розглядає значення як функціональну триєдність когнітивних, оперативних та оціночних одиниць діяльності, то когнітивний напрямок описує цю ж категорію в рамках концептуальних моделей розпізнавання, сприймання, довготривалого

зберігання в пам'яті та осмисленого перетворення інформації людиною, а необіхевіоризм - як концепт для позначення внутрішньої (проміжної) змінної [54; 66, 16-23].

Одним із засновників (неформальних, оскільки формальний засновник - У. Найссер) когнітивної парадигми у психології вважається Дж. Келлі [60; 63]. Провідна ідея його концепції, на якій базуються всі інші запропоновані цим дослідником теоретичні постулати, така: людина створює свої власні способи бачення та розуміння світу, в якому вона живе, а не знаходить їх там готовими, створеними для неї суспільством [25, 22]. Слід зауважити, що в основі подібних поглядів на особистість як на активного та відносно незалежного творця власної суб'єктності лежить філософський підхід, який зарубіжні мислителі називають конструктивним альтернативізмом. Цей підхід розглядає кожну людину за аналогією до наукового дослідника: вона так само на основі попереднього досвіду висуває певні гіпотези, щоб спрогнозувати майбутнє. Все це відбувається через посередництво так званих „особистісних конструктів“. Особистісні конструкти - це взаємозв'язані поняттєві моделі реальності, які людина спочатку створює ментально, а вже потім намагається перевірити реально. І хоча така перевірка не завжди завершується вдало, без таких конструктів, на думку Дж. Келлі, світ переживався б як щось недиференційоване, дифузне, гомогенне, тобто таке, що не піддається осмисленню та прогнозуванню.

Основними характеристиками особистісних конструктів дослідник називає їх біполярність і дихотомічність. Іншими словами, з емпіричної точки зору особистісний конструкт - це пара слів (висловів), які є антонімами по відношенню один до одного. „Прикладання“ такої діади до певних аспектів об'єктивної реальності дозволяє осмислювати їх у термінах схожості або контрасту, що у

випадку адекватності подібної процедури полегшує орієнтування людини в навколишньому світі. І навіть якщо індивід використовує в даний момент тільки якийсь один член опозиційної пари, можна бути впевненим про імпліцитне існування другого її складника з протилежним за значенням полюсом.

Такий опис особистісних конструктів дозволяє розглядати їх як психосемантичні структури, які, аналогічно до значень та індивідуальних значень (особистісних смислів) у концепціях вітчизняної психології, дозволяють людям упорядковувати буттєвий потік, класифікуючи окремі його елементи та моменти. Важливим поняттям, яке використовує Дж. Келлі, виступає також когнітивна складність - кількість відносно незалежних конструктів, які залучає індивід при осмисленні того чи іншого аспекту реальності.

Зауважимо, що теорія цього дослідника - одна з небагатьох, що розглядає індивідуальну категоріальну систему у контексті функціонування цілісної особистості. Найчастіше ж представники когнітивного напрямку психологічних досліджень описують різні види значень у вузчому концептуальному просторі. Особливо часто до відповідної категорії звертаються автори численних моделей організації довготривалої семантичної пам'яті.

Зокрема, як операція виводу значення виступає у сіткових та пропозиціональних моделях категоріальної структури, які використовуються для побудови більшості концепцій семантичної пам'яті. Найбільш відомими серед них є модель категоріальної структури А.Коллінза і Р.Квілліана, побудована на основі принципів організації пам'яті в комп'ютерах, а також модель розуміння Дж.Андерсона і Г.Бауера, яка в основних своїх рисах відповідає асоціативній теорії пам'яті. Як набір елементарних семантичних ознак (або як точка у семантичному просторі відповідної розмірності)

значення трактується в моделях множин, що перетинаються (Е.Сміт, Е.Шобен, Л.Ріпс). Велике значення для сучасних психосемантичних досліджень мають також праці Е.Рош, в яких вона розглядає значення не як набір дискретних ознак, а як цілісний прототип з конкретним своїм образним втіленням (це найбільшою мірою стосується так званих „життєвих" понять). Існують ще й інші моделі організації категоріальних структур семантичної пам'яті, пов'язані із вже описаними [11; 27; 55].

Точкою відліку зарубіжної експериментальної психосемантики як самостійного напрямку досліджень прийнято вважати праці Ч.Осгуда, який запропонував метод семантичного диференціалу для вимірювання конативного значення об'єктів (тобто їх так званого „афективно-чуттєвого тону" або індивідуально-оцінкового підтексту). З огляду на теоретичні напрацювання цього дослідника помітно, що він мислить у рамках необіхевіористичних методологем. Наприклад, значення характеризується ним як „асоційована зі стимулом репрезентативна реакція", яка сама в поведінці не проявляється, проте виявляє собою готовність суб'єкта до певної конкретної реакції [66, 16]. Виходячи з такої позиції, психосемантичні структури можна розглядати як латентні диспозиції особистості, які за певних умов можуть реалізуватися у зовнішніх своїх проявах.

Внаслідок численних емпіричних досліджень на різноманітному матеріалі із залученням психосемантичного диференціалу та методів багатомірної математичної статистики (насамперед, факторного аналізу), Ч.Осгуд та його послідовники запропонували розглядати значення як вектор у семантичному просторі [41]. Класична - трифакторна - модель такого простору має, відповідно, три координатні вісі, узагальнено названі „Оцінка", „Сила", „Активність". Іншими словами, при оцінюванні індивідом того чи іншого фрагменту

реальності за різноманітними її ознаками вони зазвичай поєднуються в ці базові три групи, на основі конкретного змістового наповнення яких один об'єкт схожий або несхожий з іншими об'єктами. Як зазначають психологи, в основі таких глибинних, здебільшого імпліцитних та стабільних категоріальних основ порівняння різноманітних предметів, явищ, ситуацій лежить відомий психофізіологічний механізм синестезії. Слід також зауважити: у випадку використання предметно спеціалізованих (денотативних) семантичних диференціалів як зміст, так і кількість виділених базових факторів можуть варіювати [12; 15; 41; 52; 58; 67; 69], що пов'язане, між іншим, і з когнітивною складністю особистості у певній конкретній сфері.

Тим не менш, в рамках якої б парадигми - когнітивної, прагматично-поведінкової або суб'єктно-діяльній - не виникала потреба експлікації та опису психосемантичних структур психіки, вона неодмінно настановує на необхідність розв'язання наступних чотирьох основних завдань (згідно з В.Сєркіним): 1) пов'язати досліджуване значення (конкретний вербальний або невербальний стимул) з іншими значеннями та їх системами (стимулами); 2) виділити серед цих зв'язків найбільш суттєві, значущі; 3) проінтерпретувати на основі виділених зв'язків ставлення певного суб'єкта (індивідуального або колективного) до досліджуваного значення; 4) на основі генералізації одержаних внаслідок усіх вищезазначених процедур результатів запропонувати модель структури суб'єктивного досвіду (категоріальної системи усвідомлення) [51, 6].

Таким чином, психосемантичний підхід до проблеми дослідження індивідуальної або суспільної (колективної) усвідомлення передбачає виокремлення таких основних одиниць аналізу даного феномену, як значення та смисли.

Залежно від вихідних теоретико-методологічних позицій дослідника якийсь один із зазначених концептів розглядатиметься як більш загальний, родовий, тоді як другий - у вигляді окремого аспекту першого. Ми будемо притримуватися класичної лінії Виготського-Лурії-Леонт'єва, за якою „значення” - ширша категорія, ніж „смысл”.

1.3. Можливості психосемантики у професійній психології

Сутність особистості, конкретна наповненість її життя виражаються у відношеннях, наповнених смыслом і звернених до реальної дійсності. Суб'єктивно доступно в середині самого себе у своєму безпосередньому бутті нести в живому функціонуючому вигляді всю цілісність суб'єктивно-об'єктивного відношення. Кажучи, про особистість як про особливе психологічне вимірювання, ми характеризуємо її як особливий план презентації суб'єкту відношень, які зв'язують її зі світом. Ця презентація не є формою психічного відображення, а підпорядковується своїм особливим законам. Разом з тим, як вивчення відображаючих процесів психіки неможливе без знання релевантних характеристик об'єктивної реальності, яка виступає їх об'єктом, так і аналіз особистості повинен розпочинатися з характеристики того зрізу об'єктивної дійсності, яка переломлюється в психологічних структурах і механізмах особистості, а саме у відношеннях, що пов'язують суб'єкта зі світом.

Особистість включена в систему життєвих відношень, в яких здійснюється її діяльність і розвиток. Мотиваційне смислове відношення — це життєві можливості, які визначають її спосіб життя. В.М.Мясищев відмічає, що "динаміка відношень особистості відображає об'єктивну динаміку умов життя". Відношення людини "в

розвинутому вигляді являють собою цілісну систему індивідуальних вибіркового, свідомих зв'язків особистості з різними сторонами об'єктивної дійсності. Ця система впливає зі всієї історії розвитку людини, вона виражає її особистісний досвід, внутрішньо виражає її дії, її переживання [40]. На основі виділених В.М.Мясищевим таких характеристик, як їх конкретна предметна спрямованість, потенційність, цілісність, вибірковість, усвідомленість (хоча не виключена можливість їх неусвідомленості без остаточної сформованості) ми будемо говорити про смислову природу відношень особистості.

Сам факт усвідомлення об'єктів зовнішнього світу як "предметів", тобто як об'єктів, пов'язаних з діяльністю, виражає існування певного відношення пізнавального суб'єкта до цих об'єктів, а також нерозривний зв'язок "усвідомлення" з цими відношеннями. Б.Ф.Ломов говорить про такі відношення на модально кібернетичній мові, вважаючи, що в процесі життя у суспільстві в кожного індивіда формується система суб'єктивно особистісних відношень, яку можна описати "як багатомірний суб'єктивний простір". Кожне вимірювання цього простору співпадає суб'єктивному відношенню до праці, власності, інших людей" [37].

При сприйманні поняття відношення до суб'єкту, ситуації, і явища як форми існування відбитку діяльностей з цими об'єктами, явищами, ситуаціями поріднює підхід смислового легітимування з традиційними концепціями. Отже, сукупність відношень до світу людей і до себе, які задаються динамічними смисловими системами, утворює в своїй єдності та головній своїй сутності певну особистісну позицію. Стосовно вимог професійної діяльності, особистісна позиція розглядається як "співвідношення ставлень до об'єктів, ситуацій, явищ світу взагалі і системи ставлень, яка задається структурою професійної

діяльності: збіг суб'єктивної семантики і семантики, що зумовлена професією.

Більш глибоке дослідження особистості, при якому ставляться завдання проникнення в її смислові сфери, виявлення її мотивів, потреб, установок і особистісних конфліктів, включає в себе вивчення індивідуального образу світу — інтегральної системи уявлень суб'єкта про дійсність, в тому числі і про самого себе. Вимоги професійної діяльності пов'язані з суб'єктом, і об'єктивним відношенням, виступають як об'єктивно включені в його життєвий світ і його діяльність, в якому вони набувають для нього певний особистісний смисл. За словами О.Ю. Артем'євої, зрозуміло, що "засвоєння світу професій передбачає формування характерних для даної професії особливостей образу і картини світу, акцентів сприймання і рефлексії, строго суб'єктивної семантики".

Проблема вивчення суб'єктивного досвіду особистості у процесі осягнення смислу об'єкта, явища чи ситуації, має певні нароби: "образ світу" (О.Ю.Артем'єва), "категоріальна структура індивідуальної усвідомлення" (В.Ф.Петренко), "координати семантичних просторів" (О.Г.Шмельов). У роботах цих авторів було висвітлено питання про те, як об'єкт, що має певний смисл, актуалізує ті чи інші структури суб'єктивного досвіду, тобто, як смисл об'єкта впливає на суб'єктивну репрезентацію та категоризацію. Смислова легітимація визначає зворотній зв'язок: як особливості суб'єктивної репрезентації та категоризації об'єктів та явищ впливають на їх смисл.

Смисл — це слід взаємодії з дійсністю у вигляді відношення до неї. В концепції О. М. Леонтьєва "смисл виступає у усвідомлення людини як те, що безпосередньо відображає та несе в собі його власні життєві відношення". Особистісний смисл характеризує суб'єктивність відображення, яка обумовлена впливом минулого досвіду,

актуальністю мотивів, потреб і установок суб'єкта. Іншими словами, це поняття відображає собою особистісність людської усвідомлення вкоренілістю його в реальних життєвих відношеннях, практиці суб'єкта. Слід відмітити, що в своїх роботах О. М. Леонтьєв підходив до проблеми особистісного смислу з двох сторін. По-перше, в контексті неспівпадання об'єктивного змісту усвідомлення (знання), яке в першу чергу представлене значеннями і суб'єктивним відображенням до нього або смислу. По-друге, вона ставилась як проблема операційного визначення особистісного смислу структури діяльності. Згідно цього визначення, особистісний смисл є відображенням усвідомлення відношення мотиву до цілі дії. Це визначення є дуже важливим, бо основний регулюючий вплив мотивів на протікання діяльності полягає в тому, що вони трансформують особистісний смисл цілям та обставинам діяльності, "оцінюють" їх життєве значення для суб'єкта.

Таким чином, дані характеристики особистісного смислу неможливо розглядати як два незалежних і альтернативних визначення. Поняття особистісного смислу втілює в собі принцип єдності усвідомлення і діяльності, усвідомлення і особистості, знаходячись на перехресті цих двох фундаментальних понять. З цього приводу Ф.Й. Василюк писав, що "смисл - граничне утворення, в ньому сходяться свідомість і буття, ідеальні і реальні життєві цінності і буттєві можливості їх реалізації". Дійсно, "діяльнісна характеристика" особистісного смислу як відношення мотиву до цілі означає, що довільна цілеспрямована дія завжди — прямо або непрямо направлена на реалізацію того чи іншого мотиву, і ціль цієї дії, яка відображається в усвідомлення, містить "посилання" на цей мотив, яке виступає у формі особистісно-смыслового окреслювання.

Усвідомлення людини того чи іншого відношення до світу не дається автоматично, а вимагає постійного внутрішнього діяльнісного стану оцінювання свого життя, рішення особливої "задачі на смисл". При цьому, "чим вище за ієрархічними рівнями смислові утворення, тим складніша робота їх усвідомлення, так як стає все невизначенішою область смислоутворюючої дійсності, ускладнюються і опосередковуються зв'язки і відношення з яких зв'язуються динамічні смислові системи" [1]. Особистісний смисл виступає як відношення, яке зв'язує предметний зміст усвідомлення з предметом діяльності, як пристрасне відношення процесів психіки, до процесів життя суб'єкта, його усвідомлення до буття. Діяльнісна концепція особистісного смислу із змістовною психологічною конкретизацією положення про визначальний характер "світу людини", її реального буття, практики по відношенню до її внутрішнього світу. По психологічному словнику особистісний смисл визначається як "індивідуалізоване відображення дійсного відношення особистості до тих об'єктів, заради яких розгортається її, - дійсність, яке усвідомлюється як "значення-для-мене" безособових знань про світ, які суб'єкт засвоює.

Особистісний смисл виступає основою внутрішнього світу особистості. Існування якого було несумісним із признання відображувального характеру психіки, хоча "в дійсності, він виступає саме як відображення, але як складно організоване "накопичення", в течії життя, яке включає різні рівні глибини і повноти усвідомленого і неусвідомленого та характеризує унікальність кожної особистості". Такою концепцією, де викладається поняття "накопичення" життєвого досвіду є концепція "образу світу". Розуміння психічного процесу, як процесу відображення дає можливість стверджувати, що в будь-якому психічному акті людина відтворює світ в образі. Образ світу будується людиною в реальному житті, бутті, в складному переплетінні

діяльностей суб'єкта. Образ світу людини є універсальною формою організації знань, яка визначає можливості пізнання і управління поведінкою. Досвід людини є підсумком її життєдіяльності, який виражений в сукупності набутих знань. Об'єктивні знання суб'єкта лише тоді можуть стати його набуттям, його досвідом, коли здійснюється активне, цілеспрямоване самоздійснення. Складовим компонентом активного самоздійснення виступає процес перетворення самого себе. Образ світу є відображення майбутнього людини, її очікувань і прогнозів. Саме тому, від того як людина оцінює результати своєї діяльності, залежить постановка нею нових цілей, вибір перспектив та відношення до себе та до інших. Тому в такому розумінні особистісний смисл об'єктів та явищ дійсності виступає як "складова образів сприймання і уявлень певних об'єктів і явищ", яка відображає їх життєвий смисл для суб'єкта і презентує його суб'єктові через емоційне забарвлення образів і їх трансформацій". Таким чином відношення можуть виступати моментом атрибуції об'єктів дійсності, або іншими словами, як відображу вальний зв'язок. Сміслові відношення — це прояв активної особистості, яке проявляється в опредмечуванні: об'єктивації не тільки окремих мотивів, але й самої особистості.

Вивчення аспекту смислової легітимізації в професійній самовизначеності спеціаліста дасть змогу визначити конкретні передбачення, щодо поведінки особистості в тій чи іншій ситуації, а розкриття особливостей суб'єктивного досвіду дасть можливість підібрати комплекс психологічних засобів впливу з урахуванням їх ефективності в кожному конкретному випадку.

РОЗДІЛ 2

ПСИХОЛОГІЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ

2.1. Поняття про менеджмент та його психологічні аспекти

Потреби теорії та практики психології управління ставлять актуальну проблему формалізації процесів управління, пов'язану із визначенням його технології. Вироблення абстрактної моделі управління має евристичне і практичне значення, оскільки воно сприяє забезпеченню оптимального управління в колективах.

Світ, який нас оточує, складається з трьох компонентів - неживої і живої природи та людського суспільства. Така характеристика навколишнього середовища дає змогу дати загальну картину процесів управління в неживій природі (технічних системах), організмах (біологічних системах) та суспільстві (соціальних системах). Процеси управління в технічних та біологічних системах є порівняно простими. Найбільш складні процеси управління відбуваються у людському суспільстві, оскільки вони потребують управління діяльністю людей, об'єднаних у групи, колективи, класи з їх різноманітними інтересами.

У зв'язку з надзвичайною складністю управління людьми в цій сфері виділяють три типи управління - політичне, економічне та соціальне. Управління суспільним виробництвом охоплює процеси економічного та соціального управління народним господарством, галузями, регіонами кожного рівня (управління соціально-економічними системами). Управління соціально-економічною системою може бути представлене в єдності двох підсистем: підсистеми, яка управляє, і підсистеми, якою управляють (суб'єкта і об'єкта управління) [64, 75].

Зв'язок між суб'єктом і об'єктом управління здійснюється через обмін інформацією. Від суб'єкта до об'єкта надходить потік командної інформації. Інформаційний потік до суб'єкта управління містить дані про стан об'єкта управління, про виконання одержаних раніше команд і реакцію на команди, які щойно надішли. На систему управління впливає також навколишнє середовище - через входи і виходи системи управління. На вхід системи управління подається інформація про трудові, матеріальні, фінансові, екологічні та інші фактори виробництва. У свою чергу, кожна система управління також впливає на навколишнє середовище, подаючи на виходи системи інформацію та продукт функціонування системи (товари, послуги, фінанси тощо). Отже, для ефективного функціонування будь-якої системи управління необхідно враховувати всі чинники як внутрішнього, так й зовнішнього характеру, які на неї впливають [64, 56]. Проте тепер, опираючись на головний аспект проблеми у цьому питанні, виникає проблема уточнення понять "управління" і "менеджмент". Відмінність між цими поняттями полягає у змісті, формах та методах здійснення управлінського впливу суб'єкта на об'єкт.

Управління як наука вивчає зазначені складові в кожному випадку щодо конкретної системи відносин управління виробничо-господарською діяльністю (системи управління в рабовласницькому і феодальному суспільствах, у воєнізованій економіці, командно-адміністративній економіці). Менеджмент - це сучасна система управління, яка найбільш повно відповідає функціонуванню соціально-економічних систем в умовах ринкових відносин [28, 22]. Отже, застосування терміна "управління" правильно щодо загальної характеристики цього виду людської діяльності, а "менеджмент" - щодо форм, змісту і методів конкретного управлінського впливу суб'єкту на об'єкт управління в умовах ринкових відносин.

Говорячи про термін “менеджмент”, який походить від англійського слова manage - управління, керування, то в зарубіжній та вітчизняній літературі можна знайти безліч авторських визначень менеджменту, що пояснюється багатозначністю цього поняття, оскільки є організаційна, функціональна та особова складові менеджменту [17]. Так, часто під менеджментом розуміють структуру управління підприємством, тобто його ієрархією і всіх менеджерів - вищої, середньої та низової ланок. Це і є організаційно-структурний блок менеджменту. Якщо під менеджментом розуміти поточний процес виконання функцій управління підприємством, то це функціональна характеристика менеджменту. Врешті, менеджмент як мистецтво управління виробничими процесами конкретною особою є його особистісною характеристикою.

Узагальнюючи різноманітні характеристики менеджменту можна дати таке його визначення: менеджмент - це система організації колективної праці, ефективного використання ресурсів, концентрація зусиль на безперервному підвищенні якості роботи персоналу підприємства.

Розглядаючи менеджмент як науку і як практичну діяльність, ми бачимо вплив таких кардинальних проблем як проблеми оптимального використання робочої сили з урахуванням фізичних і психологічних особливостей людини, а також робочого часу персоналу [39, 35]. У зв'язку з цим зазначені проблеми вичленовуються в окремий самостійний напрям - “менеджмент персоналу”. Цей напрям розглядає проблеми психологічних методів формування колективу, групових обговорень та дискусій, профілактику конфліктів тощо.

Важливими складовими частинами менеджменту є й створення відповідних умов праці та інженерно-економічне забезпечення виробничо-господарських процесів тощо.

Складовою частиною менеджменту є також наявність цілей, які повинні досягатися наполегливою діяльністю. Цілі можуть встановлюватися самостійно або ззовні. Вони повинні бути зрозумілими, чітко сформульованими, такими, що можуть бути реально досягнуті та проконтрольовані. В іншому випадку йдеться лише про бажання або наміри.

Для досягнення поставлених цілей менеджер повинен мати у своєму розпорядженні систему позитивних та негативних санкцій, які він може застосувати до того чи іншого підлеглого йому співробітника. Санкції повинні ґрунтуватися на мотивації поведінки підлеглого. Як правило, ефект досягається при застосуванні позитивних санкцій - преміювання, моральне заохочення. В деяких випадках ефективно впливають і негативні санкції - догана, осудження, позбавлення премії тощо.

Отже, менеджмент - складне соціальне явище, яке являє собою специфічну діяльність певної категорії людей у процесі виробництва, розподілу, обміну та споживання матеріальних благ і багато в чому визначає ефективність цієї діяльності [62, 233].

В діяльності менеджера органічно поєднуються економіко-організаційний, виробничо-технічний, соціальний та психологічний аспекти. Для того, щоб менеджер міг управляти людьми, йому необхідне вміння знайти підхід не тільки до певних соціальних груп у колективі і до колективу в цілому, а й до окремих людей у підпорядкованому колективі. Індивідуальний підхід до людей ефективний тоді, коли менеджер ознайомлений з основами психології людини і управління, знає власні психологічні особливості та володіє відповідними психологічними методами впливу на людей.

Закономірності перебігу психологічних процесів у колективних формах взаємодії людей, різноманітні форми впливу психологічних відносин і явищ на трудову життєдіяльність та інші процеси, що відбуваються в суспільстві і колективі, вивчаються прикладними дисциплінами: психологією праці, педагогічною, соціальною психологією тощо. Нині сформувалась комплексна психологічна дисципліна - психологія управління.

Психологія управління - це галузь психологічної науки, яка вивчає психологічні закономірності управлінської діяльності: роль людського і психологічного фактору в управлінні, оптимальний розподіл професійних та соціальних ролей у групі (колективі), лідерство і керівництво, процеси інтеграції та зміцнення між його членами, психологічні механізми прийняття управлінських рішень, соціально-психологічні якості керівника [48].

У складі психологічних наукових шкіл історично склалися основні напрями досліджень таких психологічних аспектів управління: 1) психологічні аспекти праці керівника з управління спільною діяльністю людей, а також психологічні особливості цієї діяльності; 2) соціально-психологічні особливості колективу як суб'єкта і об'єкта управління, зокрема закономірностей формування позитивного соціально-психологічного клімату і можливостей використання психологічних факторів для вирішення управлінських (психологічних) проблем; 3) психологічні риси особистості керівника, вимоги до керівника, зумовлені змістом управлінської діяльності, взаємодії керівника з підлеглими; 4) мотивація праці колективу, ціннісні орієнтації працівників і розробка тактики і стратегії керівництва спільною діяльністю; 5) соціально-психологічні резерви колективу і методи використання їх для підвищення ефективності й якості праці [45].

Психологічний аспект діяльності менеджера найбільш яскраво проявляється у процесі особистих контактів з підлеглими, видачі розпоряджень, мотивації і стимулювання праці та контролю дій співробітників.

Велика роль відводиться усному розпорядженню підлеглому. Необхідно конкретно і зрозуміло формулювати завдання та давати вказівки. Кожне розпорядження керівника характеризується трьома параметрами: тим, що він хоче сказати підлеглому; тим, що він в дійсності сказав йому; тим, як підлеглий зрозумів почуте та сприйняв його до виконання. Відхилення між розумінням сказаного та почутого залежить, насамперед, від того, як керівник ставиться до підлеглого, а підлеглий до керівника. Цей суб'єктивний фактор непомітно втручається в зв'язок між сказаним керівником словом та його розумінням, що виникає у слухача. Тому, тут визначальну роль відіграє психологія комунікацій та аналіз транзакцій, що ретельно описана в роботі Лутошкіна О.М. [39].

Необхідно також врахувати силу слова як фактора управління вищою нервовою діяльністю людини. Розпорядче слово є знаряддям влади та впливу, тому потребує обережності у застосуванні. При цьому слід враховувати, що письмове чи усне слово є, по-перше, знаком образу, предмету, який відображається, або певного явища, і, по-друге, воно є певним поняттям, тобто умовним сигналом, у якому відображена логіка дій керівника. Слово пов'язане з образом, який включає та виключає програми наших дій та поведінки, регулює психіку, створюючи так звану другу сигнальну систему людини - словесну, тобто систему наших реагувань на слова, тоді як перша сигнальна система - це наша реакція на безпосередні подразники, що йдуть до мозку через органи чуття - звуки, світло тощо. Щоб досягти потрібного ефекту, керівник повинен добирати відповідні слова та

манеру усного розпорядження, враховуючи ситуацію та психологічні особливості підлеглого [21, 77].

Психологічний підхід необхідний також при здійсненні стимулювання і мотивації працівників до продуктивної праці. Люди по-різному реагують на різні стимули, і навіть у одних і тих же людей реакція не завжди однакова. Людина звикає до стимулів і перестає на них реагувати, тому керівник повинен володіти арсеналом стимулів і постійно поновлювати їх. Слід зазначити, що працівник гірше відчуває мотивацію, яка діє на нього ззовні, оскільки часто розглядає її як засіб, за допомогою якого ним маніпулюють. Отже, необхідно намагатися перенести мотиваційні акценти з впливу на працівника ззовні на напрям формування його самостійної позиції, яка стає джерелом внутрішньої мотивації.

Менеджер займається не лише груповим управлінням, тобто управляє не лише групою чи колективом, але й окремими людьми. І, безперечно, що успіх індивідуального управління залежить більшою мірою від знання своїх психологічних особливостей та підлеглого, інакше кажучи об'єкта впливу. Проте одразу може виникнути заперечення: навіщо мені знати особливості підлеглого, якщо його справа лише виконувати. Виходячи з цього постулату, виникає проблема ототожнення управління та маніпуляції. Словник С.Ю.Головіна говорить нам, що управління - "це процес впливу суб'єкта на ту чи іншу систему, забезпечуючи її цілеспрямований розвиток, збереження або видозмінення структури, підтримка або зміна режиму діяльності, реалізацію програм і цілей" [53]. Зазначимо, що це вплив, який забезпечує цілеспрямований розвиток.

О.Ф.Бондаренко вказує, що маніпуляція - це "термін, що позначає приховане управління діями і поведінкою інших людей через експлуатацію їх "слабких місць", тобто невідрефлексованих і зайвих

комплексів” [6, 89]. З цього визначення видно, що маніпуляція - це, по-перше, приховане управління, а, по-друге, це управління зводиться лише до простої експлуатації певних комплексів людини. Саме з цього можна зробити висновок, що вплив, який забезпечує цілеспрямований розвиток - це є управління. Маніпуляція повинна і може бути позбавлена за допомогою підвищення мотивації. Але для цього необхідні знання психологічних особливостей як суб’єкта, так й об’єкта управління: знаючи особливості працівника, можна ефективніше їх “використовувати” для досягнення оптимального результату. Адже, “менеджмент - як узагальнене від менеджерів - це відповідна категорія людей, соціальний прошарок тих, хто здійснює роботу з управління” [47, 68].

Якщо мова йде про менеджмент, то представляється постать “менеджера” - людини, суб’єкта управління, що діє в певній організації. Менеджер обов’язково займає постійну посаду у відповідній організації, і в його підпорядкуванні знаходяться люди. При роботі в умовах ринкових відносин структура управління організаціями повинна бути зорієнтована на використання методів, форм і засобів менеджменту.

2.2. Образ професії та професійна ідентичність особистості

Проблеми професіоналізації особистості перебувають у центрі уваги багатьох сучасних учених. Останнім часом у прикладній психології з’явилася нова галузь — психологія професій, метою якої є "опис і аналіз професійної поведінки людини та її професійної біографії, а також розвитку особистості з початку формування професійних намірів до відходу з професійного життя" [16, 3]. Поняття,

що є ключовими у даному розділі, — "професійна ідентичність" і "образ професії", — тільки починають формуватись як наукові категорії, тому в нашому теоретичному розгляді ми не тільки спробуємо простежити вплив образу професії на становлення професійної ідентичності особистості, а й розглянемо самі ці поняття та їхній взаємозв'язок.

Голландський психолог Б. Ливехуд виділяє три аспекти розвитку людини: 1) біологічний розвиток; 2) психічний розвиток (на думку Б. Ливехуда, ще в дитинстві починається пошук "образу світу", який часто є "світом фантазій"; на основі цього "світу фантазій" у майбутньому соціальному і професійному житті розвиваються творчі здібності); 3) духовна біографія, що починається ще в дитинстві з усвідомлення свого "образу Я" [36]. Варто додати ще один компонент — професійний розвиток (професійна біографія), який, коли продовжити міркування Б. Ливехуда, починається з "образу професії".

Якщо говорити про образ професії як про наукову категорію, то слід зазначити, що, незважаючи на численні згадування його в науковій літературі, це поняття залишається нерозкритим. У теоретичних працях "образ професії" у кращому випадку тільки згадується чи називається іншими термінами (близькими або такими, що відображають будь-який аспект цілісного поняття).

Наприклад, у працях Є.О. Климова зустрічаються такі поняття: "суб'єктивна картина світу професій", "уявлення про професію", "суб'єктивна картина місця "своїї" й "чужих" професій у світі праці у представників різних професій", "образ продукту праці", "образ предметних і соціальних умов праці", "професійні "гешталти", "образ зовнішніх і внутрішніх засобів діяльності", "образ предметних і соціальних умов праці", "структура й типологія самоусвідомлення сформованих професіоналів" [26]. Ці поняття згадуються, але не

розглядаються Є.О. Климовим детально. У Е.Ф. Зеєра [20] можна зустріти таке поняття як "модуль професії", що розглядається ним як одиниця аналізу професії, типовий елемент, "будівельний кубик" при створенні опису професії. О.М.Іванова розглядає такі поняття як "орієнтовний образ професіонала"; "образ майбутньої діяльності" [23].

"Образу професії" більше приділяється уваги в емпіричних дослідженнях російських та українських учених, присвячених вивченню особливостей професіоналізації студентів-психологів (практичних психологів). Так, "образ професії" досліджується у працях Л.Б.Шнейдер, В.А. Міхєєва, В.А.Фокіна, Г.Ю.Любимової, В.П.Ососкова, Є.Б.Перелигіної, В.В. Фадєєвої, Т.Д.Казанцевої, Ю.Н.Олейник, Є.П.Кринчик, М.В.Бадапової, В.М. Духневича, О.Л.Подольнюк. У працях цих авторів образ професії розглядається як додатковий предмет вивчення.

Виходячи з того, що в науковій літературі відсутнє визначення поняття "образ професії", ми, на основі аналізу понять "образ" і "професія", пропонуємо такі орієнтовні визначення цьому поняттю: 1) результат та ідеальна форма відображення світу професій у усвідомлення людини; 2) живе, наочне уявлення про професію; 3) суб'єктивна картина світу професій/ професії, що охоплює самого суб'єкта професійної діяльності, інших людей — професійну спільноту, просторове оточення й тимчасову послідовність подій професійного життя, а також ставлення суб'єкта професійної діяльності до професії; 4) форма відображення у психіці професійної дійсності, на чуттєвому рівні пізнання образ професії виступає як сприйняття та уявлення, а на рівні мислення — як поняття, судження, концепція; вирішальна роль приділяється впливу на психіку зовнішньої дійсності, що формує зміст образу професії; 5) образ професії є певною цілісністю, що складається з чуттєво сприйнятої "оболонки", образотворчої, чи іконічної, сторони

образу, і змісту, що містить ідейний та емоційний аспекти (емоційним аспектом може бути ставлення суб'єкта до професії). Кожний з компонентів відіграє важливу роль, і у своїй взаємодії вони задають зміст образу; 8) образ професії є носієм значення і генератором змісту професії; 9) уявлення про систему професійних завдань, форм і видів професійної діяльності, професійних особливостей особистості, що можуть забезпечити задоволення потреб суспільства в досягненні необхідного суспільству значимого результату, продукту (на основі визначення поняття "професія" Є.О.Климов [26]); 10) образ професійної спільноти; 11) уявлення про сферу застосування сил; 12) образ професійної діяльності й галузі проявів особистості; 13) уявлення про професію як історично сформовану систему; 14) уявлення про професію як про реальність, що творчо формується суб'єктом (ID-14 визначення на основі концепції Є.О. Климова про "професію" [26]).

Отже, нами здійснено спробу на основі існуючих понять "образ" і "професія" визначити поняття "образ професії". Образ професії має також свою структуру й виконує певні функції у усвідомлення людини. Якщо образ професії розглядати насамперед як такий, що має відношення до образу взагалі, то можна виділити такі дві його складові: змістову та емоційну.

Змістовий компонент може містити в собі уявлення про професію в цілому; уявлення про призначення професії в суспільстві; уявлення про особливості праці, професійної діяльності; образ професійної спільноти; уявлення про умови праці; уявлення про статус, імідж професії у світі (у країні, конкретному регіоні); уявлення про перспективи й можливості професії; образ професіонала тощо. Емоційний компонент може містити в собі ставлення суб'єкта до обраної професії та професійної спільноти; бачення себе у професії.

Підсумовуючи наш розгляд, ми хотіли б зосередитися на таких визначеннях поняття "образ професії":

1) суб'єктивна картина світу професій/професії, що включає самого суб'єкта професійної діяльності, інших людей — професійну спільноту, просторове оточення й тимчасову послідовність подій професійного життя, а також ставлення суб'єкта професійної діяльності, до професії;

2) образ професійної спільноти.

У цих визначеннях провідною категорією для нас є професійна спільнота, оскільки саме вона дає нам підставу для виявлення взаємозв'язку образу професії та професійної ідентичності, що є другим важливим поняттям нашого аналізу.

Дослідженню професійної ідентичності присвячені роботи таких російських учених: Л.Б.Шнейдер; Є.П.Єрмолаєвої; Н.Л.Іванової; Є.В.Конєвої. Розглянемо докладніше поняття "професійна ідентичність" і основні напрями її дослідження.

Н.Л. Іванова та Є.В. Конєва [24] розглядають професійну ідентичність так: "професійна ідентичність належить до тих понять, в яких виражається концептуальне уявлення людини про своє місце у професійній групі й відповідно в суспільстві. Крім того, це уявлення супроводжують певні цінності та мотиваційні орієнтири, а також суб'єктивне ставлення (прийняття чи неприйняття) до своєї професійної приналежності.

Професійна ідентичність є інтегративним поняттям, у якому виражається складний взаємозв'язок особистісних характеристик, що забезпечують орієнтацію у світі професій і дають змогу повніше реалізовувати особистісний потенціал у професійній діяльності, а також прогнозувати можливі наслідки професійного вибору і, нарешті,

характеристик, що обумовлюють здатність прийняття цінностей професійної групи" [23, 149].

Визначення "концептуальне уявлення (а концепція — це і є образ) людини про своє місце в професійній групі, дуже нагадує визначення емоційного компоненту образу професії — бачення себе в професії; що й наводить на думку про те, що саме уявлення, певний образ свого місця в професійній групі відіграє важливу, якщо не основну, роль при формуванні професійної ідентичності. Якщо людина ніяк не уявляє собі свою професійну спільноту, тобто в її усвідомлення немає образу професійної спільноти, то навряд чи вона зможе себе ототожнити з цією професійною спільнотою.

Е.Ф.Зеєр визначає професійну ідентичність як професійний "Я-образ", що містить професійні стереотипи й унікальність власного "Я"; усвідомлення своєї тотожності з професійним образом "Я" [20]. Це визначення дає можливість припустити, що професійна ідентичність стає можливою при злитті двох чи навіть трьох образів: образу себе, образу себе як професіонала і такого компоненту образу професії як образ професійної спільноти.

Л.Б.Шнейдер під професійною ідентичністю розуміє "багатомірний та інтегративний психологічний феномен, що забезпечує людині цілісність, тотожність і визначеність, який розвивається під час професійного навчання спільно із становленням процесів самовизначення, самоорганізації й персоналізації, а також обумовлюється розвитком рефлексії. Мається на увазі, що професійна ідентичність в самореферентність, тобто відчуттям й осмисленням унікальності функціонального й екзистенційного Я в його професійному служінні та неповторності особистісних і професійних якостей, за наявності приналежності до соціальної та професійної реальності" [57, 3-4]. У своїй дисертації, присвяченій вивченню

професійної ідентичності психологів [68], Л.Б.Шнейдер зазначає, що "сутність професійної ідентичності практичних психологів полягає в самостійній і відповідальній побудові свого професійного майбутнього, що припускає високу готовність смислових та регуляторних основ поведінки в ситуаціях невизначеності професійного майбутнього, здійснення особистісного, парадигмального, інструментального (психотехнічного) й ситуативного (у межах клієнт – проблема - психолог) самовизначення (набування досвіду), інтеграцію у професійну спільноту, формування й рефлексію уявлення про себе як психолога (сформований адекватний образ Я, в якому актуалізовані гуманність, ініціативність і здатність долати труднощі)" [68, 7]. Необхідно також зазначити, що один з експериментів, проведених Л.Б.Шнейдер у межах дослідження особливостей професійної ідентичності, присвячений дослідженню структури образу професії у усвідомлення студентів гуманітарних і технічних спеціальностей.

О.Р.Фонарьов у такий спосіб описує зміст поняття "ідентифікація з професією": "зміст даного поняття полягає в тому, що на певному етапі опанування професією відбувається таке злиття людини з її діяльністю, що вона починає визначати і все її ставлення до свого життя в цілому. Як результат — формується професійний тип особистості" [59, 102]. Водночас, на думку О.Р.Фонарьова, "справжній професіонал виходить за межі вимог, що пред'являються до нього як з боку соціального середовища, так і середовища професійного, без чого унеможлиблюється нескінченний розвиток людини як особистості. І тому до нього не можна застосовувати визначення "професійний тип особистості", хоча, можливо, на початкових етапах він також ідентифікується з професією" [59, 99]. На думку О.Р. Фонарьова, "незважаючи на те, що в літературі "ідентифікація з професією" відзначається як позитивний фактор професіоналізації, і лише в

окремих випадках вона може призвести до деформацій особистості, будь-яка ідентифікація з професією неминуче веде до таких деформацій. Вона здатна породити ремісника, а не творця. Ідентифікація з професією тільки на самому початку її освоєння може давати позитивні результати, а згодом вона може приносити й особистості, й її діяльності тільки шкоду" [59, 102].

На думку Є.П.Єрмолаєвої, поняття "професійна ідентичність" у повному розумінні слова стосується тієї категорії людей, для яких провідною основою ідентифікації є професійна праця. Більший чи менший статус професійної ідентичності в структурі ідентифікаційних основ особистості як фактор соціалізації й особистісного самовизначення значною мірою залежить від тієї об'єктивної ролі інституту професії, яку він відіграє в даному суспільстві, і в якій цінність професії фігурує в суспільній усвідомленні. У спільнотах із традиційно високим соціальним статусом професії професійна ідентичність виступає як провідний фактор психологічного благополуччя, що дає відчуття стабільності навколишнього світу і впевненості у своїх силах, тобто певний психоекологічний баланс" [19, 51]. Так, на підставі даного підходу ми можемо стверджувати про вплив образу тієї чи іншої професії, що склався у суспільній усвідомленні, на досягнення людиною — представника цієї професії — професійної ідентичності. Позитивний образ професії, що склався в суспільній усвідомленні, найпевніше здійснюватиме сприятливий (стимулюючий) вплив на становлення професійної ідентичності представників цієї професії, а негативний — навпаки, перешкоджати її становленню.

Є.П.Єрмолаєва [19] для оцінки ступеня ідентичності й маргіналізму вводить критерій відповідності професіонала загальнолюдському статусу професії, "Загальнолюдський статус

професії — це те, що в даній цивілізації, на даному етапі вже визначилося як нормативні вимоги до професіонала, і професія в цьому контексті виступає як загальнолюдська цінність" [19, 71]. Знову ж таки, якщо під загальнолюдським статусом професії мати на увазі образ професії, що склався в загальнолюдській усвідомленні, то можна припустити, що відповідність цьому образу є одним із критеріїв професійної ідентичності.

С.А.Дружилов у своєму розгляді явища професіоналізму досить докладно описує один із його критеріїв — критерій професійної ідентичності. На його думку, "критерій професійної ідентичності характеризує значимість для людини професії і професійної діяльності як засобу задоволення своїх потреб і розвитку свого індивідуального потенціалу. Професійна ідентичність оцінюється на основі суб'єктивних показників, враховуючи задоволеність працею, професією, кар'єрою, собою" [16, 43]. Автор вважає, що "професійна ідентифікація людини професії відбувається шляхом співвіднесення інтеріоризованих моделей професії і професійної діяльності з професійною Я-концепцією. Професійна Я-концепція включає уявлення про себе як члена професійної спільноти, носія професійної культури, у тому числі певних професійних норм, правил, традицій, притаманних професійній спільноті. Сюди входять уявлення про ПВЯ (професійно важливі якості), необхідні професіоналові, а також система ставлення людини до професійних цінностей" [16, 43-44]. Отже, якщо "інтеріоризовані моделі професії і професійної діяльності" узагальнено розуміти як образ професії, що є сформованим професійною спільнотою чи суспільною свідомістю, і, спираючись на висновки С.А.Дружилова, враховувати те, що в основі професійної Я-концепції знаходиться образ конкретної людини про професію і професійну діяльність, а також уявлення про себе як про професіонала,

то можна припустити, що в основі професійної ідентичності знаходиться взаємодія щонайменше двох образів: образу професії, сформованого суспільною свідомістю чи професійною спільнотою, та образу професії конкретної людини. Ми також можемо висунути припущення про те, що до досягнення професійної ідентичності у усвідомлення людини було два образи (ми маємо на увазі тільки образи, пов'язані з професіоналізацією людини): образ Я та образ професії. Після досягнення професійної ідентичності можна було б говорити про появу образу "Я в професії"; "Я в професійній спільноті". Таким чином, можна припустити, що факт досягнення професійної ідентичності обов'язково впливає на сферу уявлень людини про професію й на образ професії, його структуру.

У свою чергу, структура образу професії може відображати ступінь професійної ідентичності особистості. Також можна зробити таке припущення, що за допомогою діагностики образу професії, його структури й особливостей можна дізнатися про рівень і особливості професійної ідентичності, тобто ми маємо на увазі вже вплив професійної ідентичності на образ професії.

С.А.Дружилов зазначає, що "професійна ідентичність вимагає прийняття людиною певних ідей, переконань, оцінок, правил поведінки, які є прийнятними і визнаними членами даної професійної групи (чи професійної спільноти)" [16, 45]. На нашу думку, перш ніж щось прийняти чи відкинути, у людини має скластися певне уявлення про те, що необхідно прийняти чи відкинути, тобто перш ніж прийняти визначені професійні правила, норми, цінності, ідеї тощо, треба мати уявлення про них. А уявлення про професійні правила поведінки, норми, ідеї тощо — це складові образу професії.

На думку С.А.Дружилова, "підсистема професійної ідентичності характеризується структурою, яка містить в якості елементів ПВЯ та

професійні відносини, що забезпечують прийняття професії як особистісно значущої. Системотворними компонентами в розглянутій структурі є професійна спрямованість, а також задоволеність професією і професійною діяльністю" [16, 45]. На нашу думку, на задоволеність професією і професійною діяльністю впливає (крім інших факторів) образ професії, а саме такі два його типи як позитивний і негативний образ професії.

Про вплив уявлень про професію на професійну ідентичність писали також В.П.Ососков, Є.Б.Перелигіна, Г.В.Фадеев: "Під впливом створених уявлень з'являється мотивація професійної групової ідентичності" [42, 153]. Від себе додамо, що позитивний образ професії може бути також мотиваційним фактором стосовно професійної ідентичності.

Отже, образ професії впливає на становлення професійної ідентичності особистості. Особливо його вплив виявляється на початковій стадії становлення професійної ідентичності. На формування професійної ідентичності впливає насамперед такий компонент образу професії як образ професійної спільноти. У результаті нашого огляду ми також прийшли до висновку про те, що факт досягнення професійної ідентичності впливає на образ професії і насамперед на його структуру. Показником досягнення професійної ідентичності можна вважати те, що в структуру автономного образу професії вливається Я людини; образ професії перетворюється на образ себе у професії.

Варто зазначити, що запропоновані нами визначення й висновки на сьогодні розглядаються нами як гіпотези, припущення, що потребують практичного підтвердження. Подальші перспективи дослідження проблеми впливу образу професії на становлення професійної ідентичності особистості ми бачимо, по-перше, у

поглибленні самих понять "образ професії" і "професійна ідентичність", по-друге, в подальшому зіставленні цих двох категорій, у визначенні їхнього взаємозв'язку і взаємовпливу. Окремо можна розглянути особливості впливу професійної ідентичності на образ професії. Якщо говорити про практичну роботу у визначеному напрямі, то необхідними є такі два напрями: розробка діагностичного інструментарію для виявлення особливостей образу професії, його структури, а також для виявлення за допомогою образу професії наявності й ступеня виявлення професійної ідентичності. Другим важливим напрямом вважаємо розробку методів формування образу професії та професійної ідентичності.

РОЗДІЛ 3

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОСЕМАНТИЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ УСВІДОМЛЕННЯ ОБРАЗУ МЕНЕДЖЕРА В ОРГАНІЗАЦІЇ

3.1. Процедура та методи емпіричного дослідження.

Виходячи з мети та завдань дипломного дослідження нами було складено програму психосемантичного дослідження образу менеджера в організації у самосприйнятті фахівців та у повсякденній усвідомленні. Досліджуючи образ менеджера в організації, ми прагнули побачити, як люди уявляють собі людину яка займається цією професією; який образ вони собі малюють і, в першу чергу, нас цікавило саме якими якостями вони наділяють цю людину.

В контексті зазначеного доцільно звернутися до конструкта „світ професії”, який І.Ханіна називає нерозчленованою характеристикою психологічних особливостей професійної діяльності. Для того, щоб виявити особливості професійної діяльності, не тільки з боку характеру праці, але й позицій того, чим вона фактично є для суб’єкта, необхідно застосовувати систему характеристик професійної діяльності у вигляді індивідуального системного конструкта [61]. Таким системним конструктом було запропоновано „професійне бачення світу” як систему відносин професіонала з об’єктами світу, який включає такі структурні компоненти як професійна семантика, особливості професійного відображення ситуацій, особливості професійного міжособистісного сприйняття, професійні аспекти спілкування. Отже конструкт „професійне бачення світу” дає можливість визначити, що конкретно від професії вноситься в образ світу; як відбувається

становлення професійного бачення світу в реальному процесі навчання; спеціалізацію усередині професії.

Принциповим моментом засвоєння діяльності є прийняття її людиною, що визначається тим, наскільки уявлення людини про професію буде відповідати її потребам і здібностям. Обираючи професію, людина ніби “проекує” свою мотиваційну структуру на структуру факторів, пов’язаних з професійною діяльністю, які дають змогу задовольнити потребу. В складному мотиваційному процесі, співставляючи можливості професій зі своїми потребами, людина приходить до рішення прийняти або відмовитися від професії. Прийняття професії породжує бажання виконувати діяльність певним чином, “...породжує певну детермінуючу тенденцію і слугує вихідним моментом формування психологічної системи діяльності” [1, 55].

В плані регуляції професійного розвитку велику роль відіграє еталонна роль особистісної і професійної структури професіонала (“образ професіонала”), яку суб’єкт будує й оцінює на кожному етапі професіоналізації. Професіонали, які приймають свою професію як спосіб життя, набувають особливого бачення оточуючого світу, особливого ставлення до ряду об’єктів, а подекуди й особливі властивості перцепції, що оптимізують взаємодію з цими об’єктами [9].

Говорячи про індивідуальну специфічність образу “Я-професіонал”, слід розрізняти й “образ професіонала” як еталонну форму професійної ідентифікації. Образ “Я-професіонал” розглядається як об’єктивний показник динаміки професійного самовизначення особистості, а “образ професіонала” лише спрямовує формування установок і спонукальних сил особистості до удосконалення її психологічної структури. На підтвердження висловленої думки, можна навести положення Т.В. Кудрявцева і В.Ю. Шегурова, згідно якого еталонна модель професіонала не є

еквівалентом уявлення особистості про професію, так як створюючи її, особистість певною мірою виражає себе в ній, а це означає, що дана модель є своєрідною проекцією її спрямованості [29].

Представлене теоретичне узагальнення проблеми відкривають широкі перспективи подальшого її вивчення у психосемантичних дослідженнях. При застосуванні психосемантичного підходу до дослідження професійної усвідомлення, дослідник неминуче стикається з певними перешкодами, які зумовлені внутрішніми парадоксами відображення систем індивідуальних значень у мовній поведінці. По-перше, це наявність можливих дискоординацій між мовними значеннями та особистісними смислами, а по-друге, - неможливість повної редукції репрезентативних значень до діяльнісних та навпаки.

Класичними прикладами психосемантичних методів є семантичний диференціал, особистісний диференціал та техніка репертуарних решіток (репертуарні особистісні тести).

У нашому дослідженні був використаний семантичний диференціал Ч.Осгуда [8].

Метод семантичного диференціалу (СД) належить до методів експериментальної психосемантики і є одним із методів побудови суб'єктивних семантичних просторів. Цей метод здобув широке поширення в дослідженнях, пов'язаних із сприйняттям і поведінкою людини, з аналізом соціальних установок і особистісних смислів. Метод СД дає змогу виміряти так звані конотативні значення – ті стани, котрі йдуть слідом за сприйняттям символу подразника й необхідно передують осмисленим ситуаціям із символами. Найбільш близьким аналогом конотативного значення в понятійному апараті психології є поняття особистісного смислу, який постає значенням значення для суб'єкта. Метод СД є комбінацією методу

контрольованих асоціацій і процедур шкалування. В методі СД об'єкти вимірюються (поняття, зображення тощо), оцінюються за рядом біполярних гра дуальних шкал, полюси яких задаються за допомогою вербальних антонімів. Оцінки понять за окремими шкалами корелюють одна з одною, і з допомогою факторного аналізу вдається виділити пучки таких висококорелюючих шкал, згрупувати їх у фактори. Ч.Осгудом була запропонована три факторна модель семантичного диференціалу: фактор „оцінки”, фактор „сили”, фактор „активності”.

Сутність методики СД зводиться до наступної процедури. Об'єкт, що досліджується, а в даному дослідженні пропонувалося оцінити поняття „Я-реальне професійне”, „Я-ідеальне професійне” для організаційних менеджерів та для людей, які не мають відношення до даної професійної діяльності, оцінюють шляхом з одною з фіксованих точок шкали, заданої полярними за значеннями ознаками. Простір між протилежними значеннями сприймається тим, хто досліджується як безперервний континуум градацій вираженості значень, який переходить від середньої нульової точки до різного ступеня однієї чи протилежної йому ознаки. Значення поняття для кожного з тих, хто досліджується, визначається операційно – як сукупність факторних оцінок. Із цих даних можна зробити висновок, що індивідуальне значення одного поняття для даного досліджуваного ближче або далі від іншого значення, тобто можна отримати уявлення про суб'єктивне сприйняття схожості або відмінності кількісно, виходячи з моделі семантичного простору за семантичною відстанню між відповідними точками понять у семантичному просторі:

$$D(x, y) = \sqrt{\sum d(x_i, y_i)^2}$$

де, $D(x, y)$ – семантична відстань між об'єктами;

x_i та y_i – різниця між координатами двох точок, що символізують значення об'єктів x та y за фактором.

Що ж до застосування методу семантичного диференціалу у даному дослідженні, то слід відзначити, що окрім аналізу особливостей психосемантики і ставлення до професійного образу, цей метод дає змогу вивчити і самооцінку особистості. Такі можливості наближують метод семантичного диференціалу до проєктивного підходу у дослідженні особистості.

Дана методика є особливо інформативною, коли вона використовується у поєднанні з традиційними діагностичними методиками вивчення мотивів професійної діяльності.

З метою діагностики усвідомлення особистістю професійного образу, нами було використано модифікований тест колірних ставлень А.М.Еткінда.

Моделлю ставлення людини до себе (як Я-реальне, Я-ідеальне та Я-професійне) ми обрали відношення до кольору в ситуації колірного вибору. Значення багатьох кольорів зрозумілі людям відповідно їх загальному тлумаченню і навіть пов'язані з глибинним (архетипним) рівнем психіки. Цей факт підтверджується результатами культурологічних і психологічних досліджень (в тому числі й психосемантичних). В цьому смислі колір є символом. А в нашому випадку, колір - це область переживань і способів адаптації людини до професійної діяльності через адекватну ідентифікацію з її вимогами.

Колірний тест ставлень (модифікований варіант) [13].
Використовується як засіб вивчення емоційного прийняття реального Я, ідеального Я та професійного Я. Випробуваному пропонується за допомогою колірних стимулів М.Люшера оцінити своє реальне Я в послідовності: перша колірна позиція найбільш характеризує реальне Я особистості, друга колірна позиція – дещо менше, і остання (8 позиція) зовсім не відповідає характеристиці об'єкта. При оцінюванні ідеального Я та професійного Я дотримуються ідентичної процедури.

Колірна стимуляція досить тісно пов'язана з емоційним життям особистості. Вона дозволяє виявляти не тільки усвідомлене, суб'єктивне ставлення до колірних еталонів, але також й неусвідомлювані реакції на них. В ситуації колірного вибору основні кольори, яким надається перевага, виражають тип установки на свідомому рівні. Кольори, яким надається менша перевага, виражають неусвідомлювану установку. При цьому рівень неузгодженості між кольорами говорить про напруженість протистояння свідомої та неусвідомлюваної сфер особистості.

Так, для червоного характерні значення активності, екстраверсії; синьому приписуються характеристики, пов'язані з високою моральною оцінкою; зелений сприймається як домінуючий, інтровертований; жовтий - як дуже активний при низькій моральній оцінці, що відрізняє його від не менш активного червоного; фіолетовий – характеризується егоїзмом, нещирістю; коричневий символізує слабкість і відношення залежності; чорний – це колір, який заперечується і якому приписуються різноманітні негативні характеристики; сірий – слабкість і пасивність. До того ж надання переваги додатковим кольорам (чорний, сірий і коричневий) показує наявність внутрішнього конфлікту особистості.

В розробленій Люшером теорії особистості виділяються два основних психологічних виміри: пасивність – активність і гетерономність-автономність. Суттєвим є те, що в просторі сили і активності кольори практично не перекривають один одного. Висока сила і активність властиві червоному; висока сила і низька активність – чорному; висока активність і низька сила – жовтому; низька активність і низька сила – фіолетовому. Таким чином, кожен з кольорів характеризується власним емоційно-особистісним значенням.

За результатами методики легко підрахувати кількісний показник схожості представлених кольорових ієрархій по кожному з об'єктів оцінювання. Мірою схожості виступає коефіцієнт рангової кореляції Спірмена. Критичне значення коефіцієнту рангової кореляції Спірмена при $n=8$ становить - $\tau = 0,54$ ($p= 0,05$) та $\tau= 0,62$ ($p=0,01$).

Рангова послідовність індивідуальної ієрархії привабливості кольорів визначається за представленістю кольорів у графі привабливості кольору.

Коефіцієнт Спірмена дозволяє виміряти не тільки близькість результатів кожного серед випробуваних з оцінювання ними запропонованих об'єктів (реальне Я, ідеальне Я та професійне Я), але й близькість результатів індивідуальної ієрархії розташування кольорів із узагальненою груповою послідовністю розташування кольорів.

Насамперед, визначається групова ієрархія привабливості кольору засобом підрахунку найбільшої кількості набраних балів по кожній з позицій. Групове визначення колірної ієрархії при оцінюванні реального Я, ідеального Я та професійного Я проводиться в ідентичній процедурній формі підрахунку, що й визначення групової ієрархії привабливості кольору.

Для отримання групових результатів для кожного з оцінюваних об'єктів підраховується середнє арифметичне значення рангу за даними всієї групи, а потім отримані усереднені ранги всіх колірних позицій повторно рангуються - в порядку співставлення із груповим рангом привабливості кольору. Результатом цієї процедури є групова ієрархія колірної послідовності в оцінюванні запропонованих об'єктів, представлена у тій же формі, що й індивідуальні результати. Фіксація показників коефіцієнтів кореляції може здійснюватися як в індивідуальному, так й в груповому варіанті.

Фіксація показників коефіцієнту рангової кореляції (позитивна (+) і негативна (-)) в оцінюванні реального Я (Р), ідеального Я (І) та професійного Я (П) дозволяє виділити такі варіації їх прояву, які оформлені нами у форми професійної ідентифікації: контрастна (позитивна і негативна), перспективна (позитивна і негативна) і проміжна.

Виділені форми професійної ідентифікації характеризуються:

– контрастно-позитивна форма (КП) – повний збіг в оцінюванні реального Я, ідеального Я і професійного Я. Така збалансованість в усвідомленні самого себе та значення професійної діяльності пояснюється розвинутим соціалізованим смислом, коли людина проявляє вміння чіткого визначення та використання умов і засобів професійної діяльності;

– контрастно-негативна форма (КН) – повне розходження в оцінюванні реального Я, ідеального Я і професійного Я. Така неузгодженість супроводжується неадекватним усвідомленням себе і значення професійної діяльності в силу відсутності (втрати) значення професійної діяльності і можливо життєвого смислу;

– перспективно-позитивна форма (ПП) – характеризується повним збігом в оцінюванні реального Я та ідеального Я, і професійного Я та ідеального Я, що говорить про ідеалізоване бачення себе як професіонала. Факт розходження в оцінюванні реального Я і професійного Я пояснюється інструментальними характеристиками самооцінки особистості, які позбавлені адекватного стимулювання;

– перспективно-негативна форма (ПН) – характеризується збігом в оцінюванні професійного Я та ідеального Я при неадекватному оцінюванні реального Я і професійного Я та ідеального Я і реального Я. І як результат відбувається деформація у адекватності оцінок і самоконтролю особистості в професійній діяльності та в життєвих

ситуаціях;

– проміжна форма (Пр) – характеризуються порушенням ідеального усвідомлення себе і професійного образу, що є результатом, не тільки неадекватної самооцінки, але й розходження усвідомлення цілей і засобів професійної діяльності із власними можливостями людини.

Контрастні форми характеризуються, з одного боку, як вищий рівень професійної ідентифікації (КП) через збіг реального Я і ідеального Я, реального Я і професійного Я та ідеального Я і професійного Я; та з другого, як нижчий рівень – повне розходження (КН) в оцінюванні запропонованих об'єктів. Зрозуміло, що позитивна контрастна форма розглядається як ідеальний варіант розвитку професійної усвідомлення фахівця. При цьому, закономірним виступає тенденційний взаємозв'язок між перспективно-позитивною формою (ПП) та контрастно-позитивною (КП) формою професійної ідентифікації, адже усвідомлення ідеального професійного образу веде за собою повноцінне усвідомлення реального професійного Я.

Найбільш інформативними за своїми характеристиками виступають перспективно-позитивна (ПП) та перспективно-негативна (ПН) форми, адже як видно, саме ці форми містять в собі елементи проміжних форм професійної ідентифікації, які за сприятливих умов (умов розвитку адекватних самооцінних показників) можуть трансформуватися у бік перспективно-позитивної форми; і за несприятливих умов (як відсутність умов розвитку адекватної самооцінки, рефлексивних механізмів і т.ін.) в бік перспективно-негативної форми професійної ідентифікації.

3.2. Аналіз отриманих результатів дослідження

В результаті проведення запропонованих методик нами було отримано діагностичні дані, які й виступили базою емпіричної інтерпретації. Так зокрема в результаті проведення методики колірних ставлень (модифікований варіант) було зафіксовано наступні показники професійної ідентифікації. Кількісний розподіл випробуваних за формами професійної ідентифікації виявився неоднорідним, хоча проміжні форми професійної ідентифікації склали найменший відсоток серед випробуваних (28,5%), а серед контрастних форм професійної ідентифікації домінуючою виступила контрастно-позитивна (42,8%). Відсоткові показники розподілу отриманих результатів представлено у рис. 3.1.

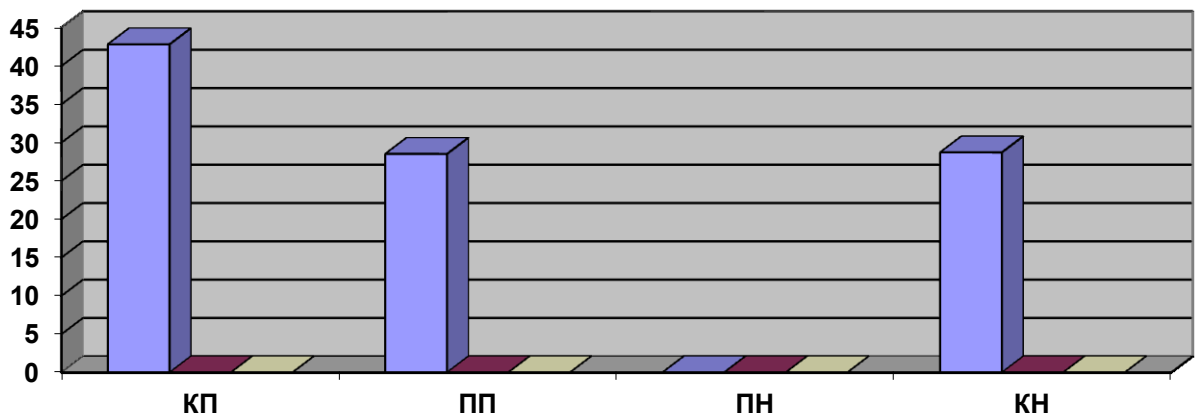


Рис.3.1. Відсотковий розподіл показників форм професійної ідентифікації випробуваних

Як видно з групового розподілу показників професійної ідентифікації, 71,4% випробуваних ідентифікують себе із образом професійної діяльності, що свідчить про їх усвідомлений професійний вибір. Зокрема, повний збіг в оцінюванні реального Я, ідеального Я і професійного Я, говорить про збалансованість в усвідомленні самого

себе та значення професійної діяльності через розвинутий соціалізований смисл, коли людина проявляє вміння чіткого визначення та використання умов і засобів професійної діяльності. Факт розходження в оцінюванні реального Я і професійного Я у перспективно-позитивній формі професійної ідентифікації пояснюється інструментальними характеристиками самооцінки особистості, які позбавлені адекватного стимулювання. Ці випробувані були об'єднані нами в групу 1.

Зрозуміло, що повне розходження в оцінюванні реального Я, ідеального Я і професійного Я при контрастно-негативній формі професійної ідентифікації супроводжується неадекватним усвідомленням себе і значення професійної діяльності в силу відсутності (втрати) значення професійної діяльності і можливо життєвого смислу. Ці випробувані склали групу 2.

Використання методики семантичного диференціала Ч.Осгуда доповнило пакет діагностичних даних. Коли випробувані за запропонованими шкалами оцінили «Я-реальне» та «Я-професійне», то у кожній із зафіксованих форм професійної ідентифікації було помічено відмінності факторних навантажень (таблиця 3.1).

Таблиця 3.1.

**Середньогрупові показники факторних навантажень
оцінювальних понять за методикою семантичного диференціалу**

Ч.Осгуда

Назва факторів Оцінювальні поняття	Фактор оцінки (А)		Фактор сили (В)		Фактор активності (С)	
	Група 1	Група 2	Група 1	Група 2	Група 1	Група 2
Реальне Я	2,05	1,11	1,80	0,74	0,43	0,74
Професійне Я	2,06	2,10	2,11	0,42	0,83	0,31

Підрахунок семантичної відстані між відповідними точками оцінювальних понять у семантичному просторі $D(x, y)$ та знаходження середньо групового значення по кожному з понять дало такі результати: семантична відстань між поняттями «Я - реальне» та «Я-Професійне» в групі 1 склала – 1,22; а в групі 2 – 2,26.

Отримані результати дають змогу зробити висновки, що форма професійної ідентифікації відповідають структурі семантичної інтерпретації образу професійної діяльності: позитивні форми професійної ідентифікації демонструють семантичну наближеність в оцінюванні понять «Я-реальне» та «Я-професійне», негативні форми демонструють протилежну картину. Таким чином поставлені завдання дипломного дослідження виконані.

ВИСНОВКИ

1. Професійний образ – це термінологічний конструкт, який у зв'язку, насамперед, зі своєю складовою частиною «свідомість», а також у зв'язку із відомими мотиваційними трансформаціями та відносною новизною свого використання у концептуальному просторі вітчизняної науки ще не знайшов чіткої власне психологічної операціоналізації. Особливо це стосується таких нових видів професій як-от організаційний менеджер. Із загально методологічних позицій дану категорію слід розглядати, щонайменше, у двох площинах аналізу: соціально-аксіологічний та мотиваційно-смысловий. При цьому у будь-якому випадку постає проблема як теоретичного, так й феноменологічного вивчення «професійної усвідомлення». Одним з можливих виходів із зазначених труднощів, актуальним в умовах парадигмальних зсувів від канонів класичної науки з її строгими об'єктивними дефініціями, виступає експлікація та інтерпретація психосемантичних моделей професійної усвідомлення.

2. Аналіз відображених у численних публікаціях описів конкретних психосемантичних досліджень дав змогу виділити визначальні стратегії їх організації. Перша з них полягає в тому, щоб пропонувати респондентам для оцінювання вже готові вербальні стимули, а друга передбачає вільну актуалізацію власних особистісних конструктів досліджуваних через залучення методики проєктивного типу. У даному дослідженні було залучено комплексний підхід, який поєднав у собі дві зазначені стратегії. Це дало змогу побудувати та проінтерпретувати психосемантичну модель професійного образу менеджера в організації, яка розкриває відповідні категоріальні-смыслові структури професійної усвідомлення.

3. Дані проведеного дослідження, де використовувалися дві діагностичні методики (методика семантичного диференціала Ч.Осгуда, тест колірних ставлень (модифікований варіант)) продемонстрували результати психосемантичного експерименту в межах фіксації форм професійної ідентифікації.

Розбіжності між психосемантичними структурами професійних ідентифікацій орієнтовно наповнюють емпіричними змістом отримані результати: позитивні форми професійної ідентифікації демонструють семантичну наближеність в оцінюванні понять «Я-реальне» та «Я-професійне», негативні форми демонструють протилежну картину.

4. Загалом запропонований комплексний психосемантичний аналіз професійної усвідомлення організаційних менеджерів дозволяє стверджувати, що в її основі покладено, насамперед, самореалізаційні та мотиваційні орієнтири, а також ціннісні уявлення про зміст професійної діяльності.

Перспективним поглибленням дослідження в його загально психологічних аспектах може стати залучення репрезентативних вибірок як працюючої молоді, так й інших вікових категорій.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Артемьева Е.Ю. Основы психологии субъективной семантики // Под ред. И.Б.Ханиной. – М.: Наука, Смысл, 1999. – 350с.
2. Артемьева Е.Ю., Стрелков Ю.К., Серкин В.П. Описание структур субъективного опыта: контекст и задачи // Мышление, общение, опыт. - Ярославль: ЯрГУ, 1983. - С.99-108.
3. Асмолов А.Г., Насиновская Е.Е., Басина Е.З. Принципы исследования смысловых образований личности // Развитие эргономики в системе дизайна: тезисы докладов Всесоюзной конференции. - Боржоми, 1979. - С.219-224.
4. Балл Г.О. Категорії значення і смислу в аналізі соціальної поведінки. – Соціально-психологічний вимір демократичних перетворень в Україні // За заг. ред. С.Д.Максименка, В.Т.Циби та ін. – К., 2003. – С.61-67.
5. Басин Ф.В. К развитию проблемы значения и смысла. – Вопросы психологии. – 1973. - №6. – С.13-24.
6. Бондаренко О.Ф. Психологічна допомога особистості. - Харків: Фоліо, 1996. – 202с.
7. Братусь Б.С. Аномалии личности. - М.: Мысль, 1988. - 304с.
8. Бурлачук Л.Ф., Морозов С.М. Словарь-справочник по психологической диагностике. – К.: Наукова думка, 1989. –198с.
9. Василюк Ф.Е. Психология переживания. Анализ преодоления критических ситуаций. - М.: Изд-во МГУ, 1984. - 200с.
10. Василюк Ф.Е. Структура образа (к 90-летию со дня рождения А.Н.Леонтьева. – Вопросы психологии. – 1993. - №5. – С.5-19.

11. Величковский Б.М. Современная когнитивная психология. – М.: Изд-во МГУ, 1982. – 336с.
12. Викторов В.И. Исследование устойчивости канонической факторной структуры семантического дифференциала и ее теоретическая интерпретация. – Автореф. дисс... канд. психол. наук. – Л., 1982. – 20с.
13. Вірна Ж.П. Основи професійної орієнтації: Навч. посібник – Луцьк: РВВ «Вежа» Волинського держ. ун-ту ім. Лесі Українки, 2003. – 156с.
14. Выготский Л.С. Собрание сочинений в 6-ти томах // Под ред. А.М.Матюшкина. - М.: Педагогика, 1983.
15. Галунов В.И., Манеров В.Х. Вопросы применения метода семантического дифференциала (семантически противоположенных пар) при исследовании восприятия речи. – Психологические методы исследования личности в клинике. – Л.: НИИ психоневрологии, 1978. – С. 92-98.
16. Дружилов С.А. Профессионализм человека как объект психологического изучения: системный подход // Вестник Балтийской педагогической академии. — СПб., 2003. — Вып. 52. — С. 40-46.
17. Друкер П. Як забезпечити успіх у бізнесі. - К.: Наукова думка, 1994. – 116с.
18. Ермолаева Е.П. Профессиональная идентичность и маргинализм: концепция и реальность. - Психологический журнал. - 2001. - Т.22. - №4. - С. 51-60.
19. Ермолаева Е.П. Психология профессионального маргинала в социально значимых видах труда. - Психологический журнал. - 2001. - Т. 22. - №5. - С. 69-79.

20. Зеер Э.Ф. Психология профессий: Учебное пособие для студентов вузов. - 3-е изд., перераб., доп. - М.: Академический Проект: Фонд "Мир", 2005. - 336 с.
21. Зингер В., Ланг Л. Руководитель без конфликтов. - М.: Экономика, 1991.- 300с.
22. Зинченко В.П. Миры сознания и структура сознания. - Вопросы психологии. - 1991. - №2. - С.15-36.
23. Иванова Е.М. Психология профессиональной деятельности. - М.: ПЕР СЭ, 2006. - 382с.
24. Иванова Н.Л., Конева Е.В. Профессиональная идентичность и профессиональное пространство // Мир психологии. - 2004. - №2. - С.148-157.
25. Келли Дж. Теория личности. Психология личных конструктов. – СПб.: Речь, 2000. – 249с.
26. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения: Учеб. Пособие для студ. высш. пед. учеб, заведений. — 2-е изд., испр. - М.: Издательский центр "Академия", 2005. - 304 с.
27. Когнитивная психология: Учебник для вузов // Под ред. В.Н.Дружинина, Д.В.Ушакова. – М.: ПЕРСЭ, 2002. – 480с.
28. Коломінський Н.Л. Психологія менеджменту в освіті (соціально-психологічний аспект). – К.: МАУП, 2000. – 286с.
29. Кудрявцев Т.В., Шегуров В.Ю. Психологический анализ динамики профессионального самоопределения личности. - Вопросы психологии. - 1983. - №2. - С.51-60.
30. Леонтьев А.А. Значение и смысл. – Мир психологии. – 2001. - №2 (26). – С.13-20.
31. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность. - М.: Политиздат, 1977. - 304с.
32. Леонтьев А.Н. Образ мира. - Избранные психологические

произведения /Под общ. ред. В.В.Давыдова, В.П.Зинченко и др.; В 2-х томах. - Т.1. - М.: Педагогика, 1983. - 391с.

33. Леонтьев Д.А. Значение и личностный смысл: две стороны одной медали. – Психологический журнал. – 1996. – Т.17. - №15. – С.19-30.

34. Леонтьев Д.А. Психология смысла. Природа, структура и динамика смысловой реальности: Монография. - М.: Смысл, 1999. - 486с.

35. Леонтьев Д.А. Субъективная семантика и смыслообразование. - Вестник МГУ, серия №14 “Психология”. - 1990. - №3. - С.33-42.

36. Ливехуд Б. Кризисы жизни — шансы жизни. — Калуга: Духовное познание, 1994.

37. Ломов В.Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии // Отв. ред. Ю.М.Забродин, Е.В.Шорохова. - М.: Наука, 1984. -444с.

38. Лурия А.Р. Язык и сознание. – М.: Ид-во МГУ, 1979. – 319с.

39. Лутошкин А.Н. Эмоциональные потенциалы коллектива. - П.: Просвещение, 1988. -230с.

40. Мясищев В.Н. Личность и неврозы. - Л.: Изд-во ЛГУ, 1960.- 423с.

41. Осгуд Ч., Суси Дж., Танненбаум П. Приложение методики семантического дифференциала к исследованиям по эстетике и смежным проблемам. – Семиотика и искусствоведение. – СПб – М.: 1972. – С.278-297.

42. Ососков В.П., Перелыгина Е.Б., Фадеев В.В. Имидж профессии психолога как мотив профессионального выбора // Мир психологии. — 2003. - №4. - С. 151-159.

43. Петренко В.Ф. Основы психосемантики. – СПб.: Питер, 2005. – 480с.
44. Петренко В.Ф. Семантический анализ профессиональных стереотипов. - Вопросы психологии. - 1986. - №3. - С.133-143.
45. Петровский А.В., Шпалинский В.В. Социальная психология коллектива. - М.: Педагогика, 1978. - 322с.
46. Практическая психодиагностика: методики и тесты / Под ред. Д.Я. Райгородского. - Самара, 1999. -668с.
47. Приходько И.А. Молодому предпринимателю. - М.: Молодая гвардия, 1991. -92с.
48. Психологический словарь // Под ред. А.В.Петровского, М.Г. Ярошевского. - М.: Политиздат, 1990. - 494с.
49. Психология сознания // Под общ. Ред. Л.В.Куликова. – СПб.: Питер, 2001. – 480с.
50. Семиченко В.А. Смыслы и значения. – Психология личности. – К.: Видавец Ешке О.М., 2001. – С.25-28.
51. Серкин В.П. Методы психосемантики: Учеб. пособие для студентов вузов. – М.: Аспект-Пресс, 2004. – 207с.
52. Симмат В.Е. Семантический дифференциал как инструмент искусствоведческого анализа. – Семиотика и искусствометрия. - СПб – М.: 1972. – С.298-325.
53. Словарь практического психолога. - Сост. С.Ю.Головин. - Минск. : Харвест, 1998. -800с.
54. Современная психология: справочное руководство. – М.: ИНФРА-М., 1999.- 688с.
55. Солсо Р.Л. Когнитивная психология. – М.: Тривола, 1996. – 600с.

56. Сухоруков А.С. К проблеме отношений общей психологии и методологического движения: „значение” и „смысл” как системообразующие уровни деятельности. – Вестник Моск. Ун-та. – Серия 14 «Психология». – 1988. - №1. – С.3-8.

57. Тренинг профессиональной идентичности: Руководство для преподавателей вузов и практикующих психологов / Авт.-сост. Л.Б. Шнейдер. - М.: Издательство Московского психолого-социального института; Воронеж: Издательство НПО "МОДЭК", 2004, - 208 с.

58. Федорова Т.Л. Методика семантического дифференциала и возможности ее применения в клинической психологии. – Психологические методы исследования личности в клинике. – Л.: НИИ психоневрологии, 1978. – С.80-92.

59. Фонарёв А.Р. Психологические особенности личностного становления профессионала. - М.: Изд-во Московского психолого-социального института; Воронеж: Издательство НПО "МОДЭК", 2005. - 560с.

60. Фрейджер Р., Фейдимен Д. Личность: теории, эксперименты, упражнения. – СПб.: Прайм-ЕВРОЗНАК, 2002. – 864с.

61. Ханина И.Б. К вопросу о профессиональных составляющих в структуре образа мира. – Вестник МГУ. – Серия 14 «Психология». – 1990. - № 3. – С. 42-56.

62. Хміль Ф.І. Менеджмент. - К.: Вища школа, 1995.- 344с.

63. Хьелл Л., Зиглер Д. Теории личности. Основные положения, исследования и применение. - СПб.: Питер Пресс, 1997. - 608с.

64. Чернышов В.Н., Двинин А.П. Человек и персонал в управлении. – СПб, Энергоатомиздат, 1997. – 568с.

65. Швалб Ю.М. Психологические модели целеполагания. - К.: Стилос, 1997. - 240с.

66. Шмелев А.Г. Введение в экспериментальную психосемантику: теоретико-методологические основания и психодиагностические возможности. - М.: Изд-во МГУ, 1983. - 157с.

67. Шмелев А.Г. Традиционная психометрика и экспериментальная психосемантика. - Вопросы психологии. - 1982. - №2. - С.36-46.

68. Шнейдер Л.Б. Профессиональная идентичность: структура> генезис и условия становления: Автореф. дисс... д-ра психол, наук. 19.00.13 / Московский педагогический государственный университет. — М., 2001. - 42с.

69. Эткинд А.М. Опыт теоретической интерпретации семантического дифференциала. – Вопросы психологии. – 1979. - №1. – с. 17-27.

70. Якунин В.П. Управление педагогическими системами. – Л.: Изд-во ЛГУ, 1990.- 204с.