

7. Подольяк Я. В. Личность и коллектив.— М.: Военное издательство, 1989.— 350 с.
8. Семиченко В. А., Заслуженюк В. С. Мистецтво взаєморозуміння. Психологія та педагогіка сімейного спілкування.— К.: Веселка, 1998.— 214 с.

Ключевые слова: межличностный конфликт, конфликтное поведение, социально-психологическое влияние.

Key words: interpersonal conflict, conflict behaviour, social and psychological influence.

УДК 159.9.072

Т. М. Мацевко

РЕЗУЛЬТАТИ ВПРОВАДЖЕННЯ ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЇ ПРОГРАМИ РОЗВИТКУ УПРАВЛІНСЬКОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МЕНЕДЖЕРІВ ВІЙСЬКОВО-СОЦІАЛЬНОГО УПРАВЛІННЯ

В статье изложены основные результаты внедрения экспериментальной программы развития психологических компонентов управленческой компетентности в профессиональную подготовку офицеров военно-социального управления оперативно-тактического уровня. Приведена статистическая значимость полученных изменений при сравнении результатов психодиагностического измерения контрольной и экспериментальной выборок.

In the article the basic results of introduction of the experimental program of development of psychological components of administrative competence in professional preparation of officers of military-social management of operative-tactical level are given. Statistical meaningfulness of the got changes at comparison of results of the diagnostic measuring of control and experimental selections is proved.

Мета експериментальної роботи полягала у знаходженні та впровадженні оптимальних психологічних методів, методик, технологій і форм підвищення рівня управлінської компетентності офіцерів військово-соціального управління оперативно-тактичного рівня у процесі їх професійної підготовки. Для досягнення поставленої мети потрібно було, по-перше, у процесі дослідження, з'ясувати вихідний рівень управлінської компетентності обраного контингенту; по-друге, на основі теоретичного дослідження та визначених в емпіричній частині особливостей розвиненості основних компонентів управлінської компетентності майбутніх магістрів військово-соціального

управління (ВСУ) розробити програму розвитку її психологічних компонентів; по-третє впровадити розроблену програму у професійну підготовку слухачів; по-четверте, перевірити методами математичної статистики ефективність розробленої програми, її придатність саме для цієї вибірки; по-п'яте, надати практичні рекомендації по впровадженню результатів дослідження у підготовку військових фахівців.

Однією з форм активного психологічного впливу на особистість слухача є психологічний тренінг. Добір тренінгових вправ та побудова тренінгу на основі методичних принципів, методів і форм досягнення ефективних професійних і особистісних змін мають забезпечувати розвиток як окремих психологічних компонентів управлінської компетентності, так і здатності особистості до управлінської діяльності загалом. Основою для розроблення тренінгових занять є застосування квазіуправлінських завдань як елементів майбутньої професійної діяльності, що забезпечують цілісність процесу розвитку управлінської компетентності в умовах професійної підготовки офіцерів ВСУ оперативного-тактичного рівня.

Результати дослідження. Для підтвердження ефективності впровадження у навчальний процес програми розвитку управлінської компетентності нами застосовано кількісні показники. Експериментальна перевірка ефективності функціонування нашої програми здійснювалася шляхом порівняння «зрізів» даних експериментальної групи (ЕГ), де проводилися тренінгові заняття за нашою програмою, та контрольної групи (КГ), в якій управлінська підготовка слухачів здійснювалася за традиційною методикою. Найбільш адекватними для вирішення завдань такого класу виявились статистичні методи обґрунтування отриманих експериментальних даних.

У процесі вибору статистичних критеріїв ми виходили з класифікації завдань дослідження, потужності критерію (його здатності виявляти розбіжності, якщо вони є). Крім того, основою вибору критерію була його простота, достатньо широкий діапазон застосування (на малих вибірках), можливість застосування на нерівних за обсягом вибірках. Алгоритм вибору статистичних критеріїв проводився за загальною класифікацією завдань дослідження і методів їх вирішення [4, С. 34].

Рівень значущості розбіжностей нами обраний традиційний — це 5%. Аналіз отриманих результатів проводився за допомогою статистичного пакету для соціальних досліджень SPSS 10.0 for Windows [2], який дає змогу виконувати будь-які операції із зазначеними у нашому дослідженні даними, вибрати для оцінювання той чи

інший статистичний критерій. Для перевірки правильності отриманих результатів також застосовувалися математичні формули [1].

Загалом до формувального експерименту було залучено 31 офіцер — слухач факультету підготовки фахівців з гуманітарних питань, які навчалися за кваліфікацією магістра військово-соціального управління, офіцера оперативного-тактичного рівня управління (очної та заочної форм навчання). Ця вибірка була розподілена на одну КГ, яка налічувала 17 слухачів, та на одну ЕГ із 14 слухачів.

Для визначення ефективності експериментальної програми потрібно було порівняти показники КГ та ЕГ груп слухачів до формувального експерименту та після його здійснення.

За допомогою статистичного критерію Манна — Уїтні ми з'ясували, що розбіжності між КГ та ЕГ на рівні статистичної значущості $P < 0,05$ ($U_i > U_{кр}$, $U_{кр} = 77$) є незначними. Результати обчислення критерію Манна — Уїтні за психологічними показниками розвитку управлінської компетентності у КГ та ЕГ до та після експерименту наведені у табл. 1. Отже, можна вважати, що на початку формувального експерименту КГ та ЕГ за психологічними показниками розвитку управлінської компетентності перебували на одному рівні.

Після реалізації в експериментальній групі програми розвитку управлінської компетентності нами було здійснено повторне тестування слухачів КГ та ЕГ.

Результати дослідження рівнів розвиненості психологічних компонентів управлінської компетентності в обох групах слухачів до і після впровадження програми підвищення рівня її розвитку наведені у табл. 2.

Рівневий аналіз психологічних показників розвиненості управлінської компетентності КГ і ЕГ до і після проведення експерименту показує відсутність однозначно спрямованих змін у контрольній вибірці при системних позитивних змінах у рівнях розвиненості компонентів управлінської компетентності в експериментальній вибірці.

У мотиваційному компоненті різниця у відносних показниках високого рівня розвиненості до і після експерименту у КГ становить 5,9% при 35,7% у ЕГ. Водночас у ЕГ відсутні слухачі, які мають низький рівень розвиненості мотиваційного компонента, а КГ налічує два слухачі (11,8%) з такими показниками.

При розгляді емоційно-вольового компонента доходимо висновку, що у КГ кількість офіцерів з високим рівнем знизилась, при цьому в ЕГ відбулися зміни у бік підвищення рівня розвиненості цього компонента (один офіцер з низького рівня до середнього).

Подібні до емоційно-вольового компонента зміни відбулися й у гносеологічному компоненті. У КГ показники повторного дослідження виявилися на середньому рівні, тобто відбулося зниження з високого рівня (три офіцера — 17,6%) та підвищення з низького рівня до середнього (один офіцер — 5,9%). В ЕГ відбулися зміни у бік підвищення рівня розвитку компонента (1 офіцер з низького рівня до середнього).

Таблиця 1

**Результати обчислення критерію Манна-Уїтні
до та після експерименту**

Показники	До експерименту		Після експерименту	
	Mann-Whitney U	Asymp. Sig. (2-tailed)	Mann-Whitney U	Asymp. Sig. (2-tailed)
МД	78	0,10	46	0,00
МН	106	0,60	111,5	0,76
СПРЯМ	107,5	0,62	93	0,25
оцінка МК	112	0,73	80,5	0,08
АДАПТОВ	117,5	0,95	110,5	0,74
РСР	112,5	0,80	93	0,30
оцінка ЕвК	118,5	0,98	108	0,57
ПРОГН	108	0,66	109	0,68
НЕВ_ЧУТЛ	102	0,49	73	0,06
ВЕР_ЧУТЛ	110	0,71	74	0,06
АНАЛІТ	106	0,60	101,5	0,48
СОЦ ІНТЕЛ	114	0,84	73	0,07
оцінка ГнК	107,5	0,55	110,5	0,27
СЕР	96,5	0,37	96	0,35
СПЛ	110,5	0,73	71	0,05
СТ	104	0,54	85	0,17
СЕМ	90,5	0,25	91	0,26
Оцінка ОдК	116	0,89	112,5	0,76
ІПД	118,5	0,98	85	0,16
ІД	91,5	0,27	76	0,08
ІН	90	0,24	56,5	0,01
ІЗАГ	104	0,54	85	0,17
СОЦ	98	0,40	90,5	0,26
Оцінка ОсК	108	0,58	81,5	0,09
Оцінка УК	118	0,96	91	0,20

Таблиця 2

**Розподіл слухачів КГ та ЕГ за рівнями розвиненості
психологічних компонентів управлінської компетентності
до і після експерименту**

Час проведення	Групи	Рівень					
		високий (В)		середній (С)		низький (Н)	
		кількість осіб	%	кількість осіб	%	кількість осіб	%
Мотиваційний компонент							
До експерименту	КГ (n = 17)	3	17,6	11	64,8	3	17,6
	ЕГ (n = 14)	2	14,3	11	78,6	1	7,1
Після експерименту	КГ (n = 17)	4	23,5	11	64,7	2	11,8
	ЕГ (n = 14)	7	50,0	7	50,0	0	0
Емоційно-вольовий компонент							
До експерименту	КГ (n = 17)	13	76,5	3	17,6	1	5,9
	ЕГ (n = 14)	11	78,6	2	14,3	1	7,1
Після експерименту	КГ (n = 17)	12	70,6	4	23,5	1	5,9
	ЕГ (n = 14)	11	78,5	3	21,5	0	0
Гносеологічний компонент							
До експерименту	КГ (n = 17)	3	17,6	13	76,5	1	5,9
	ЕГ (n = 14)	2	14,3	11	78,6	1	7,1
Після експерименту	КГ (n = 17)	0	0	17	100	0	0
	ЕГ (n = 14)	2	14,3	12	85,7	0	0
Операційно-діяльнісний компонент							
До експерименту	КГ (n = 17)	5	29,4	12	70,6	0	0
	ЕГ (n = 14)	4	28,6	10	71,4	0	0
Після експерименту	КГ (n = 17)	7	41,2	10	58,8	0	0
	ЕГ (n = 14)	5	35,7	9	64,3	0	0
Особистісний компонент							
До експерименту	КГ (n = 17)	3	17,6	8	47,1	6	35,3
	ЕГ (n = 14)	2	14,3	7	50,0	5	35,7
Після експерименту	КГ (n = 17)	2	11,8	10	58,8	5	29,4
	ЕГ (n = 14)	4	28,6	9	64,3	1	7,1
Загальний рівень управлінської компетентності							
До експерименту	КГ (n = 17)	1	5,9	14	82,3	2	11,8
	ЕГ (n = 14)	3	21,4	9	64,3	2	14,3
Після експерименту	КГ (n = 17)	4	23,5	10	58,8	3	17,7
	ЕГ (n = 14)	5	35,7	9	64,3	0	0

У операційно-діяльнісному компоненті в КГ і ЕГ відбулися позитивні зміни у бік збільшення значень високого рівня розвиненості.

Найсуттєвіші відмінності між рівневими показниками КГ і ЕГ до і після експерименту спостерігаються в особистісному компоненті управлінської компетентності. Так, якщо у КГ відбулося зниження кількості показників високого та низького рівнів розвиненості на 5,8%, то в ЕГ відносний показник високого рівня збільшився вдвічі і склав 28,6%, а відносний показник низького рівня знизився на 28,6%.

Отже, аналіз рівневих психологічних показників розвитку компонентів управлінської компетентності КГ і ЕГ до і після здійсненого експериментального впливу показує, що у КГ відбулися несистемні різноспрямовані зміни, що залежать від індивідуальних особливостей слухачів контрольної вибірки і не залежать від їх професійної підготовки в НАОУ. Одночасно в ЕГ спостерігаються позитивні зміни у рівнях розвиненості психологічних компонентів та інтегрального показника управлінської компетентності, що дає можливість припустити наявність про ефективності експериментальної програми. Таке припущення потребує статистичного доведення.

Відповідно до плану дослідження, який було обрано нами за основу формувального експерименту, гіпотезу про вплив програми розвитку управлінської компетентності на підвищення її психологічних показників можна підтвердити на основі дотримання таких умов:

- 1) відмінності між O1 і O2 (між показниками експериментальної вибірки до і після експерименту) — значні;
- 2) відмінності між O3 і O4 (між показниками контрольної вибірки до і після експерименту) — незначні;
- 3) відмінності між O2 і O4 (між показниками експериментальної і контрольної вибірок після експерименту) — значні [3].

Для з'ясування статистичної значущості відмінностей у КГ та ЕГ до і після експерименту нами використовувався двобічний статистичний Т-критерій Вілкоксона, який застосовується для парного порівняння непараметричних показників при обсязі вибірки більше, ніж 12 елементів.

Показники статистичної значущості відмінностей між результатами за психологічними показниками управлінської компетентності у КГ та ЕГ до і після експерименту наведені у табл. 3.

Таблиця 3

**Статистична значущість відмінностей у КГ та ЕГ
за двобічним статистичним Т-критерієм Вілкоксона**

Показники		МД	МН	СПРЯМ	АДАПТОВ	РСР	ПРОГН	НЕВ_ЧУТЛ
Asymp. Sig. (2-tailed)	КГ	0,10	1,00	0,56	0,42	0,92	0,62	0,62
	ЕГ	0,72	0,33	0,08	0,73	0,09	0,18	0,01
Показники		ВЕР_ЧУТЛ	АНА-ЛІТ	СОЦ ІНТЕЛ	СЕР	СПЛ	СТ	СЕМ
Asymp. Sig. (2-tailed)	КГ	0,15	0,12	0,69	0,59	0,78	0,78	0,50
	ЕГ	0,01	0,27	0,02	0,53	0,00	0,09	0,85
Показники		ІПД	ІД	ІН	ІЗАГ	СОЦ		
Asymp. Sig. (2-tailed)	КГ	1,00	0,59	0,03	0,66	0,70		
	ЕГ	0,01	0,10	0,01	0,18	0,02		

Так, при порівнянні змін у показниках КГ до і після експерименту було виявлено, що на рівні відмінності $P < 0,05$ статистично незначущими є всі показники. Водночас у ЕГ маємо статистично значні зміни за показниками невербальної та вербальної чутливості, інтегрального показника рівня соціального інтелекту, соціальної пластичності, інтернальності у професійній діяльності та інтернальності у сфері невдач, а також за показниками особистісної самооцінки. Близькими до визначених показників статистичної значущості є зміни у показників спрямованості особистості, рівня саморегуляції та соціального темпу ($P < 0,09$).

Отже, математичними методами статистики нами було підтверджено наявність першої та другої умов доведення гіпотези про вплив програми розвитку управлінської компетентності на психологічні показники в експериментальній групі. Для остаточного з'ясування ефективності експериментальної програми нам потрібно було підтвердити наявність вказаної третьої умови — йдеться про значущість відмінностей між показниками експериментальної і контрольної вибірок після формульованого експерименту.

За допомогою статистичного критерію Манна-Уїтні ми з'ясували, що на відміну від дослідження перед експериментом, у певних психологічних показниках щодо розвиненості управлінської компетентності розбіжності між КГ та ЕГ на рівні статистичної значущості $P < 0,05$ ($U_i > U_{кр}$, $U_{кр} = 77$), є значними. Так, статистично значні відмінності маємо за показниками мотивації досягнення, невербальної та вербальної чутливості, інтегральної оцінки рівня

соціального інтелекту, соціальної пластичності, інтернальності у сферах досягнень і невдач (див. табл. 1).

Висновок. Отже, при розробленні та організації впровадження тренінгових занять за програмою розвитку психологічних компонентів управлінської компетентності ми спиралися на дослідження особливостей їх розвитку на констатувальному етапі експерименту. Відповідно до отриманих результатів та проведеного психологічного аналізу були визначені основні напрями реалізації тренінгової програми в експериментальній виборці. Нами були визначені такі завдання: структурувати уявлення слухачів про управлінську діяльність офіцера військово-соціального управління оперативно-тактичного рівня за допомогою тренінгових занять та забезпечити адекватне сприйняття свого місця і ролі у вирішенні її завдань; сформуванати у слухачів мотивацію досягнення успіху та професійну спрямованість на вирішення завдань у ситуаціях управлінської взаємодії; розвинути в них навички, вміння та культуру сприймання вербальної та невербальної інформації, аналізу та прогнозування розвитку управлінських ситуацій і гнучкого комунікативного та поведінкового реагування на них; сформуванати здатність до рефлексійного застосування набутого досвіду компетентного вирішення управлінських завдань у майбутній військово-професійній діяльності; розвинути індивідуальний рівень управлінської компетентності; сформуванати творчий індивідуальний стиль управлінської діяльності.

Проведений порівняльний аналіз результатів КГ і ЕГ за допомогою математичних методів описової статистики та з використанням статистичних критеріїв значущості зсувів оцінок у відповідних виборках дає нам можливість констатувати ефективність запропонованої програми розвитку психологічних компонентів управлінської компетентності, спрямованої на вдосконалення управлінської підготовки майбутніх магістрів ВСУ практично за всіма психологічними показниками.

Результатами реалізації програми тренінгу стали активізація у слухачів прагнення до творчого оволодіння та застосування управлінської діяльності, розвиток навичок, умінь і культури рефлексії та адекватного ставлення до власної управлінської діяльності на оперативно-тактичному рівні, розвиток оптимальних стратегій взаємодії в типових і нетипових управлінських ситуаціях та актуалізація особистісних смислів в реалізації управлінських функцій, позитивна динаміка рівнів розвитку психологічних компонентів та інтегрального психологічного рівня розвитку управлінської компетентності.

ЛІТЕРАТУРА

1. Бронштейн И. Н., Семендяев К. А. Справочник по математике для инженеров и учащихся вузов.— 13-е изд., испр.— М.: Наука, 1986.— 544 с.
2. Бююль А., Цефель П. SPSS: искусство обработки информации. Анализ статистических данных и восстановление скрытых закономерностей / Пер. с нем.; Под ред. В.Е. Момота.— СПб.: ООО «ДиаСофтЮП», 2001.— 608 с.
3. Дружинин В. Н. Экспериментальная психология.— СПб.: Питер, 2001.— 320 с.
4. Сидоренко Е. В. Методы математической статистики в психологии.— СПб.: ООО «Речь», 2000.— 350 с.

Ключевые слова: управленческая компетентность, психологические особенности развития управленческой компетентности, профессиональная подготовка, офицер военно-социального управления оперативно-тактического уровня.

Key words: administrative competence, psychological features of development of administrative competence, professional preparation, officer of military-social management of operative-tactical level.

УДК 371.132

О. О. Лазуренко

УМОВИ ФОРМУВАННЯ ЕМОЦІЙНОЇ СФЕРИ СТУДЕНТІВ-МЕДИКІВ У НАВЧАЛЬНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

Статья посвящена актуальной проблеме формирования эмоциональной сферы студентов-медиков в учебной деятельности. Идет речь о психологических особенностях формирования личности профессионала. В частности, рассматривается проблема формирования профессиональной компетентности будущего врача с учетом современных достижений психологической теории эмоций.

The article is devoted to the emotion sphere of students in study activity. This article deals with the psychological peculiarities of person's formation of a specialist, especially it reveals the problem of formation of professional medical competence taking into consideration modern achievements of the psychological theory of emotions.

У сучасній психологічній науці останнім часом помітно зріс інтерес до вивчення проблеми розвитку емоцій, а також їх вплив на формування взаємовідносин між людьми, зокрема у процесі сумісної діяльності. Відомо, що емоції мають першорядне значення