

2. Бех Ю. В. Багатовимірність методологічних підходів до вивчення соціокультурної інтеграції сучасного соціального світу / Ю. В. Бех // Нова парадигма. - Вип. 65. - Ч. 1. - К., 2007. - С. 132-139.

3. Гризун Л. Е. Дидактичні основи проектування модульної структури навчальної дисципліни на засадах інтеграції наукових знань : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д-ра пед. наук : спец. 13.00.04 „Теорія та методика професійної освіти” / Л. Е. Гризун. — Харків, 2009. — 39 с.

4. Гуревич Р. С. Інтеграція змісту навчання в професійно-технічних закладах як дидактичний еквівалент інтегративних процесів у науці / Р. С. Гуревич, Ю. Г. Ковальов // Наукові записки Вінницького державного педагогічного університету. - 2000. - № 2 - С. 90-95.

5. Козловська І. М. Теоретико-методологічні аспекти інтеграції знань учнів професійно-технічної школи (дидактичні основи): [монографія] / І. М. Козловська ; за ред. С. У. Гончаренка. - Львів : Світ, 1999. - 302 с.

6. Кондаков В. А. Методология интеграции знаний [Электронный ресурс] / В. А. Кондаков // Из материалов „Интеллектуального клуба” Санкт-Петербурга. - Режим доступа : http://www.holos.spb.ru/russian/text/know_intl.htm

7. Кравченко Т. В. Особистість у контексті її соціального розвитку / Т. В. Кравченко // Нові технології навчання. - 2003. - Вип. 35. - С. 95-101.

8. Мирский Э. М. Междисциплинарные исследования и дисциплинарная организация науки / Э. М. Мирский. - М. : Наука, 1980. - 304 с.

9. Новиков А. М. О временной структуре учебного процесса / А. М. Новиков // Специалист. - 2006. - № 4. - С. 6-10.

10. Спиркин А. Г. О взаимосвязи наук в современном естествознании / А. Г. Спиркин, В. С. Тюхтин // Синтез современного научного знания. - М. : Наука, 1973. - С. 60-73.

ОСОБИСТІСНА ОСНОВА ВЗАЄМОДІЇ В ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

УДК 155.2+153.6+658.45

Ситник С.В.

В статті розглядається особистісна основа взаємодії в управлінській діяльності. Визначаються характерні риси особистості управлінців у залежності від стиля їх взаємодії у професійній діяльності.

Ключові слова: взаємодія, управлінська діяльність, стилі взаємодії, індивідуально-психологічні особливості.

В статье рассматривается личностная основа взаимодействия в управленческой деятельности. Определяются характерные черты личности управленцев в зависимости от стиля их взаимодействия в профессиональной деятельности.

Ключевые слова: взаимодействие, управленческая деятельность, стили взаимодействия, индивидуально-психологические особенности.

In article the personal basis of interaction in administrative activity is considered. It is defined characteristic lines of the person of managers depending on style of their interaction in professional work.

Keywords: *communication, management activities, styles of interaction, individual psychological characteristics.*

Проблема професійної взаємодії відноситься до числа фундаментальних міждисциплінарних проблем сучасної науки. Важливо визначити умови успішної взаємодії у професійній діяльності. Крім зовнішніх умов, до яких відносяться умови праці, складність професійних завдань, економічний стан підприємства та ін., суттєве значення мають внутрішні умови, тобто індивідуально-психологічні особливості учасників взаємодії. У зв'язку з цим дослідження питання про особистісну основу взаємодії у професійній діяльності є актуальним.

Проблема взаємодії має міждисциплінарний характер. Дане явище розглядалося в філософії, соціології, педагогіці, психології, психотерапії. У психологічній науці професійна взаємодія розглядається в зв'язку з дослідженням проблем взаємодії у контексті соціальної психології (Г.М.Андрєєва, О.О.Бодальов, А.Л.Журавльов, Л.Е.Орбан, Б.Д.Паригін, Я. Щепанський), педагогічної психології (Л.К. Велитченко, Я.Л.Коломінський), військової психології (А.Я. Анцупов, А.І. Шипілов, С.О. Козолуп) та ін.

Дослідження з цієї проблеми, що існують в сучасній психології, не надають повного уявлення про індивідуально-психологічні особливості особистості в професійній взаємодії, оскільки фрагментарно відображають лише деякі аспекти цього психологічного явища. У зв'язку з цим мета дослідження полягала у визначенні внутрішніх умов взаємодії в професійній діяльності.

Завдання дослідження: 1) проаналізувати спеціальну літературу з проблем взаємодії та індивідуально-психологічних особливостей особистостей; 2) емпірично визначити зв'язок індивідуально-психологічних властивостей особистості керівника з особливостями взаємодії в професійній діяльності.

Згідно з першим завданням, була проаналізована спеціальна література з проблеми дослідження. Проблема взаємодії є однією з фундаментальних в психології. Її значимість визначається тією роллю, яку відіграють процеси взаємодії в організації діяльності та поведінки. Як відомо, ці процеси визначають собою як змістовні, так і результативні параметри діяльності, появу міжособистісних зв'язків і відносин. Дослідниками зазначається, що саме взаємодія забезпечує перетворення сукупності індивідуальних дій в єдину систему спільних дій. (А.І. Донцов, 1987; Б.Ф. Ломов, 1984; М.М. Обозов 1979 і ін.). Взаємодія в психологічному словнику визначається як «процес безпосереднього або опосередкованого впливу об'єктів (суб'єктів) один на одного, що породжує їх взаємну обумовленість та зв'язок» (Психологічний словник, 1990, с.51).

У психологічному словнику поняття «взаємодія» визначається як процес безпосереднього або опосередкованого впливу об'єктів (суб'єктів) один на одного, що породжує їхню взаємну обумовленість і зв'язок (Психологічний словник, 1990, с.51).

Аналіз літератури показав, що широке розповсюдження отримують такі види діяльності, у яких функція взаємодії є основною: організаторська, психологічна, педагогічна, управлінська, консультативна, спортивна й ін. Також взаємодія виявляється на всіх рівнях регуляції як індивідуальної, так і спільної діяльності (Г.М. Андрєєва, 1984; А.Л. Журавльов, 1988; Р. Кричевський, 1991).

А.І. Донцов, Б.Ф. Ломов, М.М. Обозов вважають, що взаємодія відіграє істотну роль в організації діяльності й поведінки. Даний процес визначає як змістовні, так і результативні параметри діяльності, появу міжособистісних зв'язків і відносин. У дослідженнях даних авторів відмічається, що саме взаємодія забезпечує перетворення сукупності індивідуальних дій у єдину систему спільних дій (А.І. Донцов, 1987; Б.Ф. Ломов, 1984; М.М. Обозов, 1979 та ін.).

Процеси взаємодії характеризуються великою розмаїтістю типів, видів, стилів, що ускладнює рішення даної проблеми. К.Мазер виділяє різні типи взаємодії: рівноправні й нерівноправні. До рівноправних автор відносить співробітництво, конкуренцію, нейтральні взаємодії. Нерівноправні відносини присутні в таких типах взаємодії як керування - підпорядкування, домінування, паразитування.

На думку В.І. Слободчикова (1995), всі види взаємодії поділяються на два протилежних типи: кооперацію (співробітництво) і конкуренцію (конфлікт). Автор зауважує, що конфлікт у психології традиційно розглядається як негативний тип взаємодії.

У соціальній психології розрізняють такі стилі взаємодії як продуктивний і непродуктивний (В.Г. Крисько, 2010). Продуктивний стиль являє собою контакт з партнером, що сприяє встановленню й продовженню стосунків взаємної довіри, розкриттю особистісних особливостей і досягненню позитивних результатів у спільній діяльності. Встановленню продуктивної взаємодії можуть заважати особистісні особливості учасників взаємодії, їхня нездатність прийти до згоди, встановити довірчі стосунки. Ускладнюють взаємодії психологічні й комунікативні бар'єри. У першому випадку спостерігаються психічні стани в одного або декількох учасників взаємодії, які перешкоджають виникненню довірчих стосунків між партнерами. В іншому випадку, комунікативні бар'єри, у вигляді перекручування переданої й інформації, яка сприймається у вигляді труднощів розуміння, соціально-культурного розходження.

Непродуктивний стиль взаємодії припускає неплодотворний спосіб контакту партнерів, що блокує реалізацію особистісних потенціалів і досягнення оптимальних результатів спільної діяльності. Крім цього, під непродуктивністю стилю взаємодії звичайно конкретне втілення в ситуації взаємодії несприятливого стану існуючої системи стосунків, що сприймається й усвідомлюється, принаймні, одним з учасників взаємодії [7].

Для визначення стилю взаємодії використовують наступні критерії: особливості активності в позиції партнерів; висунутих цілей; відповідальності; стосунків і функціонування механізму ідентифікації [7 с.116].

В управлінській та психологічній літературі найчастіше виділяють наступні стилі взаємодії: авторитарний, директивний, вказуючий; переконуючий,

консультативний, колективістський; довір'ючий, демократичний та ін. Стиль взаємодії пов'язаний з особливостями особистості та діяльності керівника (спрямованість, темперамент, характер та ін.); з особливостями об'єкта керівництва, з особливостями зовнішнього середовища (наявність часу на прийняття управлінського рішення, повноти та достовірності інформації про стан справ, ступеня ризику, притаманного тій чи іншій сфері діяльності та ін.). Це далеко не повний перелік особистісних якостей і характеристик суб'єкта управління і факторів зовнішнього середовища, від яких залежить вибір найбільш раціонального стилю управління та ефективність управлінської взаємодії [9].

Категорія «взаємодія» виявляється необхідною для позначення і розкриття всіх тих умов, ситуацій, факторів, з якими стикається людина в процесі спільної діяльності, зокрема, професійною. Професійна (Т. В. Анісімова, 1985) або професійно-ділова (Ю. Ф. Поляковський, 1990) взаємодія, виявлення її типології і закономірностей у спільній діяльності стає предметом все більш широкого кола досліджень. Професійна взаємодія - це функціональна взаємодія, що має діловий характер, не тотожне міжособистісній взаємодії.

Для професійно-ділових взаємодій важливими є такі типи взаємодій, які сприяли б досягненню індивідуальних цілей кожного і спільних цілей спільної трудової діяльності при високому рівні усвідомленості і позитивному емоційному фоні (А. А. Русалінова, 1987).

Особливості професійної взаємодії полягають в тому, що: партнер в професійній взаємодії завжди виступає як особистість, значима для суб'єкта; взаємодіючих людей відрізняє добре взаєморозуміння в питаннях справи; основне завдання професійної взаємодії - продуктивне співробітництво. Проблема професійної взаємодії має відносно самостійний зміст, вона конкретизує взаємозв'язок особистості та професії, виявляє ті чинники, які опосередковують відносини індивідів у професійній діяльності.

Ефективність професійної взаємодії визначається, насамперед, сформованістю людини як особистості, як суб'єкта праці, пізнання, спілкування. Це, в свою чергу, припускає, що формування людини як суб'єкта професійної взаємодії має тривалий і стадіальний характер, обумовлений специфічними особливостями професіогенеза. У зв'язку з цим, особливої актуальності набуває цілісне теоретико-емпіричне дослідження професійного взаємодії, що відкриває різноманіття професійного становлення суб'єкта.

Важливим напрямком розгляду професійної взаємодії є з'ясування психологічної специфіки управлінської взаємодії. Питання управлінської взаємодії розглядалися в роботах С.О. Козолуп, в яких показано, що це специфічний вид формального і неформального співробітництва керівної і підлеглої підсистем з двостороннім оберненим зв'язком, спрямованого на реалізацію цілей організації.

Психологія управління, хоча і розглядає комунікативні процеси в організації, але найбільш глибоко досліджує управлінську взаємодію, пов'язану насамперед з діяльністю людей, з процесом реалізації цілей цієї організації. Управлінську взаємодію найчастіше визначають як взаємодія членів організації, здійснюване в інтересах реалізації управлінських функцій [9, с.53].

Дослідження, які проведені Г.А. Саймоном, Д.У. Смітбургом, В.А. Томпсоном дозволяють виділити «моделі поведінки, загальні для різних груп співпрацюючі один з одним, і не залежать ні від конкретних цілей, заради яких здійснюється співробітництво, ні від конкретних технологічних методів, використуваних для досягнення мети.

У психології управління робляться спроби виокремити сфери управлінської взаємодії. Одні психологи прагнуть представити ці сфери, розглядаючи їх через призму соціальних ролей керівника (представницька, експертна, підбір і розстановка кадрів, дисциплінарно стимулююча та ін.). Інші - через перелік функцій керівника або утримання його діяльності. Треті - через призму взаємодії керівника з підлеглими з використанням ним формальних, неформальних і внеформальних систем взаємин в організації [9, с.53].

Найбільш повно сферу управлінської взаємодії представила Т.С. Кабаченко, розглядаючи: місце взаємодії в структурі управлінської діяльності; сфери реалізації взаємодії і його змістовні характеристики; суб'єкти взаємодії і його спрямованість; засоби, які використовуються в рамках управлінської взаємодії та психологічні механізми, що лежать в його основі.

А.Л. Журавльов вважає, що складовою спільної діяльності є взаємодія між учасниками цієї діяльності. При цьому автор виокремлює два аспекти в структурі спільної діяльності: предметно спрямовані взаємодії, з одного боку, а з іншого - вони змінюють структури індивідуальних діяльностей її учасників, підкоряючи їх загальним цілям і завданням. Тобто взаємодія перетворює, перебудовує виконувану діяльність, яка перестає бути індивідуальною, а стає формою спільної діяльності. На думку автора, спільна діяльність характеризується чітким розподілом індивідуальних діяльностей між учасниками взаємодії. Крім того, взаємодія містить у собі таку ознаку як чітка послідовність виконання за певною програмою, яка враховує діяльність кожного учасника. У процесі постійної взаємодії учасників спільної діяльності здійснюється розподіл, суміщення та узгодження індивідуальних діяльностей (дій).

У психології професійної діяльності дослідження особистості керівника і його взаємодії приділяється серйозна увага. Управлінська діяльність виконується конкретним керівником з властивими йому індивідуально-психологічними особливостями [2]. При аналізі структури якостей особистості керівника оцінці повинні підлягати, в першу чергу, спеціальні властивості особистості і їх підструктури, так і вони виключно важливі для управлінській взаємодії. Спеціальна структура особистості включає ті якості, які відрізняють ефективного керівника від неефективного. Існують різні підходи до визначення спеціальних якостей у структурі особистості керівника. Так, наприклад, А.І. Кітов виділяє політичні, професійні та організаторські якості. Є.С. Чугунова розглядає адміністративно-організаторські вміння, морально-етичні характеристики, якості розуму, професійні вміння, соціальну спрямованість, мотивацію. Від особистісних якостей залежить стиль і ефективність взаємодії керівника, а це позначається на результативності роботи всього трудового колективу.

Проблема ділових і особистісних якостей особистості, які впливають на успішну взаємодію в професійній діяльності, досліджується закордонними й російськими вченими в контексті розгляду найважливіших особистісних пе-

редумов успішного підприємництва й управління. За результатами Р. Стогділла, найважливішими якостями керівника є: домінантність, упевненість у собі, емоційна врівноваженість, стресостійкість.

Важливими якостями топ-менеджера, за результатами досліджень А.Є. Чирикової, виступають репутація, вміння створити гарну команду, вміння брати на себе відповідальність, менеджерський професіоналізм і універсальність. С.С. Ільїним серед особистісних особливостей були виділені наступні: ділова спрямованість, прагнення брати відповідальність на себе, домінантність (уміння впливати на інших людей, «надихати підлеглих»), упевненість у собі, наполегливість і вміння переконувати, стриманість, уміння не втрачати самовладання в екстремальній ситуації, здатність не перебільшувати труднощі й перешкоди на шляху досягнення цілей.

О.Г.Шмельов серед базових якостей успішного керівника виділяв інтелект, активність, енергію. Є.М. Борисова констатувала, що вміння зберігати самовладання в стресовій ситуації, активність, уміння зберігати високу працездатність при наявності перешкод є оптимальними детермінантами професійної успішності керівника. Особистість неуспішних лідерів також має відмінні ознаки, серед яких виділяються несамотійність, зарозумілість, метивість, невміння тримати дистанцію й прагнення досаждати. Команди, якими керують лідери, що володіють цими небажаними рисами, гірше взаємодіють з підлеглими, ніж групи, очолювані лідерами з іншими особистісними властивостями.

Аналіз психологічної літератури дозволяє констатувати, що на сьогоднішній день не існує розгорнутої, експериментально підтвердженої теорії успішної взаємодії особистості керівника. При цьому безсумнівно, що в рамках існуючих теоретичних, емпіричних підходів і терапевтичної практики категорії «успішність взаємодії – неуспішність взаємодії» активно використовуються.

Друге завдання нашого дослідження, спрямоване на визначення особистісних особливостей управлінців, що детермінують професійну взаємодію. Використання особистісного опитувальника дозволяє оцінити рівень розвитку індивідуально-психологічних особливостей особистості, які відбивають її риси як особистості та індивіда. Ці риси мають значення для здійснення міжособистісної взаємодії у формальних та неформальних стосунках. Індивідуально-психологічні особливості управлінців досліджувалися за допомогою модифікованої форми особистісного опитувальника (FPI). У свою чергу особливості взаємодії досліджувалися за допомогою методики «Стиль взаємодії» (І.Д. Ладанов).

В дослідженні брали участь 260 управлінців різних підприємств міста Одеси. З метою виявлення впливу рис особистості на стиль взаємодії управлінців був використаний метод лінійної кореляції Пірсона. Виявлявся характер зв'язку між рівнем виразності стилів взаємодії досліджуваних і рівнем розвитку таких індивідуально-психологічних особливостей як маскуліність – фемінітет, емоційна лабільність, спонтанна агресивність, реактивна агресивність, екстраверсія – інтроверсія, дратівливість, урівноваженість, депресивність, товариськість, невротичність, сором'язливість, відкритість.

Таблиця 1.
Кореляційні зв'язки індивідуально-психологічних особливостей особистості і стилів взаємодії

Стилі взаємодії	Показники за методикою «FPI»											
	П1	П2	П3	П4	П5	П6	П7	П8	П9	П10	П11	П12
П13	0,17*	0,25**	-0,18*	0,15*	0,26**	0,11	0,32**	-0,19*	0,09	0,29**	-0,20*	0,54**
П14	0,08	-0,02	-0,12*	0,06	0,43**	0,31**	-0,18*	-0,14*	0,29**	0,35**	-0,18*	0,03
П15	0,05	-0,20*	-0,01	0,07	0,09	0,17*	-0,16*	0,19*	-0,01	-0,14*	-0,12*	-0,20*
П16	0,04	0,09	-0,18*	0,71**	0,15*	0,17*	0,20*	-0,16*	0,19*	0,47**	-0,32**	0,46**

Список умовних позначень:

П1 – невротичність; П2 - спонтанна агресивність; П3 - депресивність; П4 - дратівливість; П5 – товарищескість; П6 - урівноваженість; П7 – реактивна агресивність; П8 – сором'язливість; П9 – відкритість; П10 – екстраверсія – інтроверсія; П11- емоційна лабільність; П12 - маскулінізм – фемінізм; П13 – директивний стиль взаємодії; П14 – колегіальний стиль взаємодії; П15 – ліберальний стиль взаємодії; П16 – діловий стиль взаємодії.

Примітка: n = 260; позначка ** свідчить про коефіцієнт кореляції на рівні $p < 0,01$; позначка * – коефіцієнт кореляції на рівні $p < 0,05$.

Проведення дослідження індивідуально-психологічних особливостей управлінців та їх стилів взаємодії дозволило визначити зв'язки між цими показниками (див. табл. 1). Виявлено, що досліджувані, які виявили високий рівень «невротичності» (П1) частіше серед стилів взаємодії обирають директивний ($r = 0,17$; при $P < 0,05$). Високий рівень за показником «спонтанна агресивність» (П2) є прямий зв'язок з директивним стилем ($r = 0,25$; при $P < 0,01$) та зворотний зв'язок з ліберальним стилем ($r = -0,20$; при $P < 0,05$). Показник (П3) «депресивність» має зворотні статистично значимі зв'язки з директивним стилем взаємодії ($r = -0,18$; при $P < 0,05$) та з діловим стилем ($r = 0,18$; при $P < 0,05$), і колегіальним ($r = -0,12$; при $P < 0,05$). Високий рівень показника «дратівливість» (П4) часто зустрічається в управлінців з директивним стилем взаємодії ($r = 0,15$; при $P < 0,05$); зворотній зв'язок цей показник має з діловим стилем взаємодії ($r = -0,71$; при $P < 0,01$).

Прямі зв'язки з директивним, колегіальним та діловим стилем взаємодії мають такі показники як товарищескість ($r = 0,26$, при $P < 0,01$; $r = 0,43$, при $P < 0,01$; $r = 0,15$, при $P < 0,05$). Урівноваженість управлінців має позитивний зв'язок з колегіальним стилем ($r = 0,31$; при $P < 0,01$) і з діловим ($r = 0,17$; при $P < 0,05$). Реактивна агресивність (П7) виявила прямі

та зворотні зв'язки до стилів взаємодії. Зокрема, прямі зв'язки до директивного стилю ($r = 0,32$; при $P < 0,01$) і ділового стилю ($r = 0,20$; при $P < 0,05$). Зворотні зв'язки до колегіального ($r = -0,18$; при $P < 0,05$) та ліберального ($r = -0,16$; при $P < 0,05$). Сором'язливість (П8) має зворотні зв'язки з директивним стилем ($r = -0,19$; при $P < 0,05$); з колегіальним ($r = -0,14$; при $P < 0,05$) та з діловим ($r = -0,16$; при $P < 0,05$). Прямий зв'язок ця властивість особистості має з ліберальним стилем взаємодії ($r = 0,19$; при $P < 0,05$). Відкритість (П9) статистично значимі зв'язки має з колегіальним стилем ($r = 0,29$; при $P < 0,01$) і з діловим ($r = 0,19$; при $P < 0,05$). Екстраверсія та інтроверсія (П10) має прямі зв'язки з директивним стилем ($r = 0,29$; при $P < 0,01$); колегіальним ($r = 0,35$; при $P < 0,01$) з діловим ($r = 0,47$; при $P < 0,01$) та зворотній зв'язок з ліберальним стилем ($r = -0,14$; при $P < 0,05$). Емоційна лабільність має зворотні зв'язки з діловим стилем ($r = -0,32$; при $P < 0,01$); директивним ($r = -0,20$; при $P < 0,05$); з колегіальним ($r = -0,18$; при $P < 0,05$) та ліберальним ($r = -0,12$; при $P < 0,05$). Маскулінізм частіше зустрічається у представників директивного стилю взаємодії ($r = 0,54$; при $P < 0,01$) та ділового стилю ($r = 0,46$; при $P < 0,01$). Фемінізм зустрічається у представників ліберального стилю ($r = -0,20$; при $P < 0,05$).

Таким чином, управлінці, які часто вдаються до директивного стилю (див. рис. 1) взаємодії, характеризуються як дещо невротичні, імпульсивні, схильні до афективного реагування, соціально активні, намагаються домінувати в міжособистісних стосунках, екстравертовані, емоційно лабільні. Їх психічна діяльність перебігає переважно за чоловічим типом.



Рис. 1. Профілі показників індивідуально-психологічних особливостей з різними стилями взаємодії

Список умовних позначень:

П1 – невротичність; П2 - спонтанна агресивність; П3 - депресивність; П4 - дратівливість; П5 – товарищескість; П6 - урівноваженість; П7 – реак-

тивна агресивність; П8 – сором'язливість; П9 – відкритість; П10 – екстраверсія – інтроверсія; П11- емоційна лабільність; П12 - маскулінізм – фемінізм; П13 – директивний стиль взаємодії; П14 – колегіальний стиль взаємодії; П15 – ліберальний стиль взаємодії; П16 – діловий стиль взаємодії; ряд 1 – директивний стиль взаємодії, ряд 2 – колегіальний стиль взаємодії, ряд 3 – ліберальний стиль взаємодії, ряд 4 – діловий стиль взаємодії.

Управлінці, для яких характерно колегіальний стиль взаємодії відзначаються позитивним ставленням до соціального середовища, товариськістю, стресостійкістю, впевненістю, толерантністю, емоційною стійкістю, оптимістичністю та активністю. Серед них більшість – екстраверти.

Характеризуючи управлінців з ліберальним стилем взаємодії, відмітимо, що вони стримані, урівноважені, толерантні, дещо сором'язливі. Серед них часто зустрічаються інтроверти. Їм притаманні фемінні риси особистості.

Представники ділового стилю взаємодії характеризуються позитивним ставленням до себе і соціального середовища, товариськістю, соціальною активністю, оптимістичністю, стійкістю до стресу, помірною агресивністю, рішучістю, екстравертованістю, високим рівнем емоційно-вольової саморегуляції.

Подальші розвідки з даної наукової проблеми пов'язані з розробкою типології особистості управлінців в залежності від особливостей взаємодії у професійній діяльності.

Список використаних джерел

1. Афанасенко В.С. Личностные факторы эффективности управленческой деятельности военного руководителя. Дисс. канд.психол.наук. - Харьков, - 2000. - 191 с.
2. Гребенюк Г.А. Самсонова Е.Ю. Личность руководителя и стили руководства// Психологическое обозрение. - М.,1995. - № 1. - С.14-20.
3. Еникеев М.И. Психологический энциклопедический словарь. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2006. – 560 с.
4. Журавлев А.Л. Психология управленческого взаимодействия (теоретические и прикладные проблемы). – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2004. – 476 с.
5. Журавлев А.Л. Об изучении личности руководителя производственного коллектива// Проблемы психологии личности. - М.: Наука, 1982. - С. 74-90.
6. Журавлев А.Л. Структура и типы личности руководителей производственных коллективов// Психологические проблемы совершенствования кадровой службы в энергетике. - М., 1984. - С. 65-67.
7. Крысько В.Г. Социальная психология: учебник для вузов/ Крысько В.Г. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Эксмо, 2010. – 668 с. – (Психологическое образование).
8. Савельева В.С. Психология управления: Навчальний посібник. – К.: ВД „Професіонал”, 2005. – 320 с.
9. Сысоев В.В., Сысоев И.В. Теоретические основы психологии управления. Учебное пособие. – М.: Изд-во СГУ, 2006. - С. 394.