

УДК 159.92:37015.3(045)

*Кот Г.М.***ГЕНДЕРНІ ОСОБЛИВОСТІ ОСОБИСТІСНОГО ПОТЕНЦІАЛУ МЕНЕДЖЕРІВ СФЕРИ ДОЗВІЛЛЯ**

Кот Г.М. Гендерні особливості особистісного потенціалу менеджерів сфери дозвілля. Стаття присвячена дослідженню особистісного потенціалу менеджерів сфери дозвілля з метою врахування гендерного фактора у психологічній підготовці майбутніх фахівців. Формування психологічної готовності до професійної діяльності майбутніх менеджерів сфери дозвілля передбачає необхідність визначення особистісних детермінант, особистісного потенціалу, відповідних компонентів та структури гендерних характеристик особистості ефективних менеджерів сфери дозвілля. Врахування і використання гендерного фактора в процесі психологічної підготовки, конструювання і проведення соціально-психологічного тренінгу з розвитку особистісних потенціалів прискорює формування психологічної готовності майбутніх менеджерів сфери дозвілля до професійної діяльності.

Ключові слова: особистісний потенціал, психологічна підготовка, гендерні особливості, формування спеціальних психологічних вмінь, професійна готовність, менеджери сфери дозвілля.

Кот Г.Н. Гендерные особенности личностного потенциала менеджеров сферы досуга. Статья посвящена исследованию личностного потенциала менеджеров сферы досуга с целью учета гендерного фактора в психологической подготовке будущих специалистов. Формирование профессиональной готовности будущих менеджеров сферы досуга предусматривает необходимость определения личностных детерминант, личностных потенциалов, компонентов и структуры гендерных характеристик личности эффективных менеджеров сферы досуга. Использование и учет гендерного фактора в процессе психологической подготовки, конструирование и проведение социально-психологического тренинга развития личностных потенциалов ускоряет формирование психологической готовности будущих менеджеров сферы досуга к профессиональной деятельности.

Ключевые слова: личностный потенциал, психологическая подготовка, гендерные особенности, формирование специальных психологических умений, профессиональная готовность, менеджеры сферы досуга.

Постановка проблеми. Необхідність забезпечення професійної готовності майбутніх фахівців до ефективної практичної діяльності пов'язана з тим, що більшість підприємств, установ, компаній, івент-агентств разом з вищими навчальними закладами, стикаючись зі складними психологічно обумовленими проблемами, тільки починають замислюватись про використання комплексного підходу до формування і розвитку загальних і спеціальних психологічних вмінь та умов професійного зростання майбутніх менеджерів.

Сучасний стан вимог до сучасного фахівця сфери дозвілля потребує суттєвого доповнення загальної фахової підготовки спеціалістів значною кількістю психологічних технологій, орієнтованих на практичні проблеми галузі. Все це свідчить про необхідність спеціальної психологічної підготовки майбутніх фахівців сфери дозвілля.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. На основі проведеного теоретичного аналізу літератури можна виокремити наступні підходи щодо вивчення психологічної підготовки особистості до професійної діяльності: діяльнісний підхід (В. Давидов, П. Гальперін, О. Леонтьєв, В. Рубцов та ін.); особистісно-діяльнісний підхід (Н. Коломінський, Р. Кричевський); суб'єктний підхід (К. Абульханова-Славська, А. Брушлинський, В. Петровський, В. Слободчиков та ін.); андрагогічний підхід до підготовки фахівців (С. Болтвець, Ю. Жуков, М. Ноулз, В. Пуцов та ін.); процесуально-технологічний підхід (Л. Карамушка, Г. Ложкін та ін.); акмеологічний підхід (О. Анісімов, А. Деркач та ін.) [6; 7; 9; 10].

У своїй роботі ми притримуємось погляду представників акмеологічного підходу (О. Анісімов, А. Деркач та ін.), які розглядають психологічну підготовку як невід'ємну складову забезпечення майстерності та професіоналізму, досягнення вершин у професії (професійного «акме»). У процесі психологічної підготовки відповідно до цього підходу має сформуватися професіонал як особистість, що володіє нормами професії як у мотиваційному, так і в інструментальному планах, слідує професійній етиці; результативно й успішно, з високою продуктивністю і якістю здійснює свою трудову діяльність, відзначається розвинутими професійними перспективами, самостійно будує сценарій свого професійного життя, розвиває свою особистість і індивідуальність засобами професії, протистоїть зовнішнім перешкодам, збагачує досвід професії оригінальним творчим внеском, сприяє підвищенню престижу своєї професії в суспільстві та суспільного інтересу до неї [6; 7].

Використаний нами підхід є спробою поєднання цілісного, системного розуміння феномену особистості майбутнього фахівця і структурно-аналітичного погляду на особистість як складну систему співіснуючих просторів властивостей. У такому аспекті проблема ще не досліджувалась.

Метою статті є аналіз результатів дослідження особистісного потенціалу менеджерів сфери дозвілля з метою врахування гендерного фактора у психологічній підготовці майбутніх фахівців.

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. З метою розробки психологічних технологій формування та розвитку загальних і спеціальних психологічних вмінь майбутніх фахівців сфери дозвілля в дослідженні було проаналізовано латентну структуру підпростору рис особистості вже працюючих менеджерів, з досвідом роботи у сфері дозвілля більше 5 років. Гіпотетично можна припустити існування типової конфігурації рівнів розвитку професійних навичок менеджерів незалежно від статі. Але

факторний аналіз виявив істотні розбіжності та головні відмінності у внутрішній структурі, що детермінує професійну поведінку менеджерів-чоловіків і менеджерів-жінок в їхній управлінській діяльності.

У нашому дослідженні ми використали особливий ракурс розгляду проблеми з ключовим терміном «особистісний потенціал». Під особистісним потенціалом ми розуміємо окрему властивість, рису або особливість особистості, що існує в неактуалізованій формі як цілісний системний ефект взаємодії всіх компонентів особистості. Потенціал актуалізується в реальну поведінку при виникненні відповідних зовнішніх умов – потреб, задач, проблем тощо. Ефективність в цих випадках є мірою розвитку потенціалу. Отже, ми розглядаємо особистісний потенціал як прихований латентний фактор, який динамічно активізується і реалізується в реальній управлінській поведінці керівника. Такий погляд, по-перше, відкриває прозорі можливості для вивчення особистісних потенціалів у контексті методології системного підходу як на змістовному, так і на емпіричному рівні, по-друге, для розробки педагогічних систем активізації особистісних потенціалів, наприклад, тренінгових технологій, завданням яких є підвищення ймовірності використання окремих особистісних потенціалів [1; 2; 5; 10; 11].

Внутрішня логіка дослідження окремого особистісного потенціалу відповідає загальним стандартам і вимогам психодіагностики та психометрики і складається з наступних кроків: 1) на основі аналізу літератури, попередніх досліджень, семантичного аналізу термінів складається контрольний перелік можливих емпіричних корелятив особистісного потенціалу; 2) за даними обстеження формується масив оцінок, який факторизується з подальшим обчисленням оцінок латентних факторів, системний ефект взаємодії яких і є конкретним особистісним потенціалом; 3) зміст факторів, структура і вагомість їхніх компонентів покладені в основу відбору і структурування психотехнічних вправ тренінгу психологічної підготовки майбутніх менеджерів сфери дозвілля.

Інтелектуальний потенціал менеджерів-чоловіків пояснюється 4 головними компонентами.

Перший фактор (60,5%) поєднує показники, більшість з яких в дослідженнях функціональної асиметрії мозку [3; 8] відносять до властивостей правої півкулі (образність, об'ємність, кольоровість та інші). За результатами факторного аналізу при цьому домінує імовірнісне мислення. На нашу думку, в реальній поведінці чоловіків це виявляється, по-перше, в усвідомленні чоловіками неможливості 100%-го успіху управлінських дій, і тому чоловіки уникають зайвої самовпевненості в успіху і дезорганізації при невдачах на відміну від жінок, які прагнуть успіху і результату терміново, що призводить до виникнення, в разі нездоланих перешкод і невдач, негативних емоційно-депресивних або гнівливих станів і навіть психосоматичних захворювань. По-друге, імовірнісне мислення виявляється в тенденції чоловіків до використання стратегії поступового нарощування імовірності успіху, вони здійснюють своєрідну «осаду» проблеми і починають рішучі дії, коли умови успіху достатні. Отже, імовірнісне мислення не випадково має найбільшу факторну вагу на першу головну компоненту інтелектуального потенціалу – розуміння недетермінованості, схоластичності подій і взаємодій, а з позиції внутрішньої стабільності і керованості організації, це важлива управлінська стратегія.

Другий фактор (15,4%) чітко вказує на властивості, що відносять до лівої півкулі – раціональну практичність мислення менеджерів-чоловіків, пов'язану з компонентою творчості (гнучкість, нестандартність мислення, нестереотипність, динамічність), яка є системним ефектом взаємодії першого і другого фактора, тобто лівої і правої півкулі. До таких системних ефектів слід віднести і критичність – пошук об'єкта критики «правопівкульний», а вербалізація критики раціональна – «лівопівкульна».

Третій фактор (7,9%) поєднує показники: аналітичність, структурність, цілісність, впорядковане і стратегічне мислення, що відповідає тенденції чоловіків до детального вивчення об'єктів своєї уваги, до повної концентрації на окремих деталях, плануванні по кроках тощо. Цікаво, що творча компонента поєднує перші три фактори, отже, її слід розглядати як системний ефект.

Четвертий фактор (5,3%) – фактор нещирості, котрий призводить до значного збільшення показників самооцінок системності і об'ємності мислення.

Таким чином, інтелектуальний потенціал менеджерів-чоловіків на 88,3% обумовлений трьома латентними факторами: 1) імовірнісно-типологічне (правопівкульне) мислення; 2) раціонально-практичне мислення; 3) аналітично-цілісне мислення. Критичність – це системний ефект взаємодії першого і другого фактора, творчість – всіх трьох факторів.

Інтелектуальний потенціал менеджерів-жінок пояснюється 6 латентними факторами.

Перший фактор (24,9%) – критичне комбінаторно-структурне мислення з поєднанням показників: аналітичне, системне, стратегічне. Розгляду цього фактора є сенс приділити особливу увагу. Існування такого стилю мислення має дуже багато підтверджень в реальній поведінці менеджерів-жінок.

Критичність – це тенденція концентрувати увагу на недоліках, неузгодженостях, невідповідностях, дисгармоніях, непропорційності та вказувати на них вербально і невербально. Критичність жінок не пов'язана ні з раціональністю, ні з іншими факторами, тобто не врівноважується логічними, практичними або іншими міркуваннями як у чоловіків, коли критичність є системним ефектом взаємодії. Це призводить до відсутності стримування і значної насиченості критичних проявів невербальними компонентами (пантомімічні, екстралінгвістичні і паралінгвістичні підсилювачі), що сприймається підлеглими як сильний тиск і негативне ставлення. Можливим психологічним механізмом незбалансованості вербально-логічної і невербально-емоційної компонентів критичних зауважень жінок, на наш погляд, є особливістю функціонування півкуль мозку. З лівою півкулею поєднують функцію орієнтації в майбутнє, тенденцію до

генерації позитивних емоцій, а з правою – сконцентрованість на минулому, домінування негативних емоцій. Психологічний стан людини в кожну мить пропорційний балансу активності півкуль. Як відомо, чоловіки мають асиметрію в активності мозку – значно домінує ліва півкуля [8]. В жінок активність півкуль приблизно однакова. Негативні емоції жінок внаслідок сприйняття об'єкту критики не блокуються, як у чоловіків пасивністю правої півкулі і раціонально-практичним стримуванням лівої, саме тому критичні прояви жінок значно більш інтенсивніші, ніж у чоловіків.

У теорії менеджменту добре розроблені теорії «управління по цілях», «управління по результатах». Їхній зміст добре відповідає виявленим у нашому дослідженні особливостям управління чоловіків. Реальна поведінка менеджерів-жінок – це своєрідне «керування по недоліках»: пересування керівника-жінки по організації, уважний огляд об'єктів і процесів супроводжується автоматичним пошуком дефектів, недоліків, невідповідностей тощо, а внаслідок підвищеної емоційності невербальної експресії висловлювання зауважень сприймається як сильний тиск. Отже, керівник-жінка досягає організаційних цілей, виправляючи недоліки. Підтвердженням такої тенденції є явне домінування серед методів впливу жінок прийомів, заснованих на негативних емоціях – це вміння наказувати, карати, критикувати та ін.

Менеджер-чоловік, навпаки, формує в підлеглих модель (образ) цілі і результату і підштовхує до них методами впливу, заснованими більшою мірою на позитивних емоціях, зосереджений на організації і координації, здійснює тиск на психосемантичні конструкції підлеглих раціонально-логічними інструментами без інтенсивного використання невербальних підсилювачів.

На рівні динаміки міжособистісних взаємодій критика є засобом маніпулювання. Практично завжди критика з боку жінки-керівника має достатні підстави, але її стиль та інтенсивність викликають у підлеглих довгострокове почуття вини і образи, знижують їхній емоційний стан. Як відомо емоційні потрясіння добре запам'ятовуються, і маніпулятор легко їх використовує простим нагадуванням при будь-яких наступних спробах опору з боку підлеглого. Отже, стиль критики менеджерів-жінок – це особлива маніпулятивна тактика впливу і досягнення організаційних цілей. Наведені і викладені далі дані дослідження про внутрішні детермінанти управлінської поведінки жінок роблять зовсім недивним їхню тенденцію до стилю керівництва із значним домінуванням психотерапевтичної функції. Вони вимушені залагоджувати міжособистісні проблеми, допомагаючи звільнитися від емоційних станів, які ж самі ініціювали в особистості підлеглих і «накопили» повсякденним невербальним тиском. Жінки є витокком міжособистісних проблем і, одночасно, «жертвою» свого стилю критичного мислення і занадто сильного невербально-емоційного тиску на підлеглих. Аналогічні процеси руйнують і сімейні, і дружні відносини.

Творчий потенціал менеджерів-чоловіків пояснюється 4 головними компонентами. Перший фактор (47,5%) – вміння сприйняти і оцінити ідеї та винахідливість мають найбільші проєкції на фактор загальної творчої тенденції. Другий фактор (21,8%) – захопленість і емоційність. Третій фактор (10,7%) – прагнення до якісних змін в організації і особистій діяльності (викривлений нещирістю в самооцінках). Четвертий фактор (7,9%) – прагнення до покращання виконання пошуком і використанням резервів організації.

Отже, творчість менеджерів-чоловіків пов'язана з інтелектуальною активністю, захопленістю, потягом до якісних змін і покращання виконання.

Творчий потенціал менеджерів-жінок пояснюється наступними 4 латентними факторами.

Перший фактор (33,3%) – загальна творча тенденція жінок, заснована на емоційному компоненті особистості (гнучке ставлення, захопленість) та ініціативності – імпульсом до творчих дій є зміна ставлення до ідеї. Другий фактор (16,6%) – прагнення вдосконалити організацію. Третій фактор (12,2%) – нетерпимість до відсталості, консерватизму, застарілих переконань, тобто, знову ж таки, емоційна компонента, пов'язана з інтенсивною критичною компонентою мислення. Четвертий фактор (7,3%) – нещирість – окремий фактор, що впливає в бік завищення жінками самооцінок винахідливості.

Таким чином, внутрішня структура творчого потенціалу менеджерів-жінок вказує на емоційний фактор як на рушійну силу потягу і початку творчих дій. Вдосконалення організації і особистої діяльності жінок поєднані, а в чоловіків належать до різних факторів, що, скоріш за все, пов'язане з меншою заглибленістю чоловіків в практичні організаційні події і процеси та більшим отождненням жінок зі своєю організацією. Отже, творчість жінок детермінована емоційним фактором, чоловіків – інтелектуальним і спрямованістю на творчість.

Потенціал лідирування менеджерів-чоловіків пояснюється 5 головними компонентами.

Перший фактор (40,0%) – прагнення до особистої незалежності, лідерства у будь-яких обставинах. Фактор демонструє особливу поведінку чоловіків, спрямовану на досягнення відсутності керування собою іншими, засновану на використанні стратегії тотального лідерства («шеф завжди правий»), що формує у підлеглих соціальну установку на знижений статус, зменшує опір, змушує демонструвати лояльну поведінку.

Другий фактор (19,0%) – самостійність, яка супроводжується зниженням рівню честолюбства, це вказує на підсвідоме розуміння чоловіками, що самостійність пов'язана з ігноруванням похвал і осуду, тобто честолюбство несумісне з незалежністю, самодостатністю і самостійністю.

Третій фактор (13,5%) – відповідальність за своє життя. Четвертий фактор (8,5%) – фактор нещирості, пов'язаний з показниками «схильність до конкуренції» і «честолюбство» (самооцінки завищені). П'ятий фактор (6,7%) – самодостатність.

Потенціал лідирування менеджерів-жінок пояснюється наступними 5 латентними факторами.

Перший фактор (23,6%) – самостійність, пов'язана з вимогливістю до підлеглих. Другий фактор

(14,5%) – безкомпромісна боротьба за права, пов'язана з прагненням до самоствердження і особистою незалежністю. Третій фактор (10,3%) – відповідальність за життя. Четвертий фактор (8,9%) – ігнорування авторитетів зі схильністю до конкуренції. П'ятий фактор (8,0%) – честолюбство, зростаюче з ростом широти. Виділення цього фактора ми пов'язуємо з чутливістю жінок до оціночних суджень стосовно них.

Таким чином, жінки будують свій стиль лідування на демонстрації самостійності (23,6%), з підвищенням якої зростає вимогливість до підлеглих. Вимогливість, в свою чергу, виступає інструментом досягнення статусу лідера з механізмом аналогічним чоловічому – формуванням соціальної установки на підкорення, лояльність тощо. Другий інструмент – безкомпромісність в боротьбі за свої права, прагнення до самоствердження. Третій – ігнорування авторитетів і схильність до конкуренції. Вразливим місцем у внутрішній структурі детермінант лідування жінок ми вважаємо честолюбство, яке виявляється, насамперед, в бажанні чути про себе позитивне і не чути негативне, в потребі демонстрації з боку підлеглих позитивної, лояльної поведінки. Отже, ця якість вимушує менеджерів-жінок до ведення складних емоційно-статусних ігор в організації за досягнення ролі лідера на психологічному рівні. Тому, ми вважаємо, головною проблемою реалізації особистісного потенціалу лідування керівників жінок є протиріччя між прагненням до самостійності, самодостатності та вразливістю емоційного стану внаслідок неусвідомлюваної залежності від суджень оточуючих, пов'язаної з честолюбством.

Висновки. Завершуючи розгляд результатів обробки даних дослідження особистісних потенціалів працюючих менеджерів сфери дозвілля, ми отримали відповідь на питання, як прискорити формування психологічної готовності до професійної діяльності майбутніх менеджерів сфери дозвілля. Відповідь дуже чітка і практична: психотехнічні вправи повинні бути спрямовані на розвиток студентів уздовж головних компонент кожного потенціалу з урахування статі, а найбільші проєкції на латентні фактори ясно вказують об'єкти тренінгу – конкретні властивості і вміння, розвиток яких з найбільшою ймовірністю викличе підвищення показників, включених до фактора.

Врахування і використання гендерного фактора в процесі психологічної підготовки, конструювання і проведення соціально-психологічного тренінгу з розвитку особистісних потенціалів прискорює формування психологічної готовності майбутніх менеджерів сфери дозвілля до професійної діяльності [10; 11; 12].

Перспективами подальших досліджень є розробка і впровадження системних тренінгових психолого-педагогічних технологій з розвитку професійних вмінь і професійно значущих якостей особистості з врахуванням гендерного фактора з метою прискорення процесу формування психологічної готовності майбутніх менеджерів у сфері дозвілля.

Список використаних джерел

1. Абрамова А.И. Подготовка менеджеров / А.И. Абрамова. – К. : УкрНИИТИ, 1990. – 36 с.
2. Активные формы обучения в повышении квалификации руководителей школ : метод. реком. / [сост. И.А.Трухин, А.С. Винник]. – К. : Укр. інст. підвищ. кваліф. керівних кадрів освіти, 1999. – 36 с.
3. Багрунов В.П. Половые различия в видовой и индивидуальной изменчивости психики человека : автореф. дисс. ... канд. наук : 19.00.01/ ЛГУ им. А.А. Жданова / В.П. Багрунов. – Л., 1981. – 20 с.
4. Бендас Т.В. Гендерные исследования лидерства / Т.В. Бендас // Вопросы психологии. – 1999. – №4. – С. 20–24.
5. Большаков В.Ю. Психотренинг: социодинамика, игры, упражнения / В.Ю. Большаков. – СПб. : Социально-психологический центр, 1996. – 380 с.
6. Бондарчук О.І. Психологічна підготовка керівників освітніх організацій до діяльності в умовах змін : гуманістично-ціннісний підхід / О.І. Бондарчук // Вісник Чернігівського національного педагогічного університету. – Т. 1. – Вип. 121 / Чернігівський національний педагогічний університет імені Т. Г. Шевченка ; гол. ред. М. О. Носко. – Чернігів : ЧНПУ, 2014. – С. 38–43.
7. Деркач А.А. Формирование и развитие профессионального мастерства руководящих кадров: социально-психологический тренинг и прикладные психотехнологии / А.А. Деркач., А.П. Ситников. – М. : Луч, 1993. – 72 с.
8. Ильин Е.П. Дифференциальная психология мужчины и женщины / Е.П. Ильин. – СПб. : Питер, 2003. – 544 с.
9. Карамушка Л.М. Психология управления заведениями средней освіти: Монография / Л.М. Карамушка. – К. : Ніка-Центр, 2000. – 332 с.
10. Кот Г.М. Формування психологічної культури керівників загальноосвітніх шкіл у системі післядипломної освіти : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07 / Кот Галина Миколаївна. – Центр. ін-т післядиплом. пед. освіти АПН України. – К., 2004. – 352 с.
11. Кот Г. М. Гендерний аспект психологічної підготовки майбутніх менеджерів культурно-дозвілдової діяльності / Г.М. Кот // Організаційна психологія. Економічна психологія / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. : Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2016. – № 2–3(5–6). – С. 89–96.
12. Технологія психологічної підготовки персоналу держадміністрації до роботи в команді : навч. посіб. / Карамушка Л.М., Філь О.А., Левковець В.В. та ін. – К. : Наук. світ, 2008. – 182 с.

Spysok vykorystanykh dzherel

1. Abramova A.I. Podgotovka menedzherov / A.I. Abramova. – K. : UkrNIINTI, 1990. – 36 s.
2. Aktivnye formy obuchenija v povyshenii kvalifikacii rukovoditelej shkol : metod. rekom. / [sost. I.A.Truchin, A.S. Vinnik]. – K. : Ukr. inst. pidvysch. kvalif. kerivnykh kadriv osvity, 1999. – 36 s.
3. Bagrunov V.P. Polovye razlichija v vidovoj i individual'noj izmenchivosti psihiki cheloveka : avtoref. diss. ... kand. nauk : 19.00.01/ LGU im. A.A. Zhdanova / V.P. Bagrunov. – L., 1981. – 20 s.
4. Bendas T.V. Gendernye issledovanija liderstva / T.V. Bendas // Voprosy psihologii. – 1999. – №4. – S. 20–24.

5. Bol'shakov V.Ju. Psihotrening: sociodinamika, igry, uprazhnenija / V.Ju. Bol'shakov. – SPb. : Social'no-psihologicheskij centr, 1996. – 380 s.
6. Bondarchuk O.I. Psykholohichna pidhotovka kerivnykiv osvitnikh orhanizatsii do diialnosti v umovakh zmin : humanistychno-tsinnisnyi pidkhd / O.I. Bondarchuk // Visnyk Chernihivskoho natsionalnoho pedahohichnoho universytetu. – T. 1. – Vyp. 121 / Chernihivskiy natsionalnyi pedahohichnyi universytet imeni T. H. Shevchenka ; hol. red. M. O. Nosko. – Chernihiv : ChNPU, 2014. – S. 38–43.
7. Derkach A.A. Formirovanie i razvitie professional'nogo masterstva rukovodjashhikh kadrov: social'no-psihologicheskij trening i prikladnye psihotekhnologii / A.A. Derkach., A.P. Sitnikov. – M. : Luch, 1993. – 72 s.
8. П'їн Е.Р. Диференціальна психологія мущини і жінки / Е.Р. П'їн. – СПб. : Пітер, 2003. – 544 с.
9. Karamushka L.M. Psykholohiia upravlinnia zakladamy serednoi osvity: Monohrafiia / L.M. Karamushka. – K. : Nika-Tsentr, 2000. – 332 s.
10. Kot H.M. Formuvannia psykholohichnoi kultury kerivnykiv zahalnoosvitnikh shkil u systemi pisliadyplomnoi osvity : dys. ... kand. psykhol. nauk : 19.00.07 / Kot Halyna Mykolaivna. – Tsentr. in-t pisliadyplom. ped. osvity APN Ukrainy. – K., 2004. – 352 s.
11. Kot H.M. Hendernyi aspekt psykholohichnoi pidhotovky maibutnikh menedzheriv kulturno-dozvillievoi diialnosti / H.M. Kot // Orhanizatsiina psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia / za red. S.D. Maksymenka, L.M. Karamushky. – K. : Instytut psykholohii imeni H.S. Kostiuka NAPN Ukrainy, 2016. – № 2–3(5–6). – S. 89–96.
12. Tekhnolohiia psykholohichnoi pidhotovky personalu derzhadministratsii do roboty v komandi : navch. posib. / Karamushka L.M., Fil O.A., Levkovets V.V. ta in. – K. : Nauk. svit, 2008. – 182 s.

Kot, G.M. Gender features of leisure industry managers' personal potential. The article deals with the leisure industry managers' personal potential and the gender factor in leisure industry managers' training. Development of students' readiness for the profession of leisure business managers requires the knowledge of personal determinants, personal potential and relevant components and structure of gender characteristics needed for making efficient leisure business managers.

Current requirements for leisure business professionals, besides general professional training, require significant psychological training focused on practical problems of the industry.

In addressing this problem, the author uses the term "personal potential", which is understood as the characteristic of an individual that exists in a non-materialized form as a coherent systemic effect of all the components of personality.

Analysis of the results of the study allowed producing the recommendations on how to accelerate the development of students' psychological readiness for the profession of leisure industry manager: psychological training exercises should focus on the development of students' potential, made up of their abilities and skills, with regard to the students' gender.

Taking advantage of the gender factor in students' personal potential development psychological training can contribute to the development of their psychological readiness for the profession of leisure industry manager.

Key words: personal potential, psychological training, gender characteristics, development of special psychological skills, professional readiness, leisure industry managers.

Відомості про автора

Кот Галина Миколаївна, кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри психології Київського національного університету культури і мистецтв, м. Київ, Україна.

Kot, Galina M., PhD, Assoc. Prof., Department of Psychology, Kyiv National University of Culture and Arts, Kyiv, Ukraine.

E-mail: kgn50000@gmail.com

УДК 316.647.5:005.32:373

Креденцер О.В.

<https://orcid.org/0000-0003-4119-190X>

ТРЕНІНГОВА ПРОГРАМА «ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ РОЗВИТКУ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ В ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЯХ В УМОВАХ СОЦІАЛЬНОЇ НАПРУЖЕНОСТІ»: СТРУКТУРА ТА ЗМІСТ

Креденцер О.В. Тренінгова програма «Організаційно-психологічні чинники розвитку організаційної культури в освітніх організаціях в умовах соціальної напруженості»: структура та зміст. У статті представлено зміст та структуру тренінгової програми «Організаційно-психологічні чинники розвитку організаційної культури в освітніх організаціях в умовах соціальної напруженості». Розкрито її мету, завдання, основні структурні компоненти. Вказано цільову аудиторію, організацію та форму проведення тренінгу. Представлено основні інтерактивні техніки. Зміст тренінгу розгортається шляхом поєднання основних структурних елементів (тренінгових сесій), основних компонентів кожної із тем тренінгу (змістовно-смысловий, діагностичний та корекційно-розвивальний компоненти) та інтерактивних технік, які використовуються для представлення кожного із компонентів. У статті наведено детальний зміст тренінгової програми.

Ключові слова: психологічна підготовка, психологічний тренінг, освітні організації; персонал освітніх організацій; чинники розвитку організаційної культури; соціальна напруженість.

Креденцер О.В. Тренінговая программа «Организационно-психологические факторы развития организационной культуры в образовательных организациях в условиях социальной напряженности»: структура и содержание. В статье представлены содержание и структура тренинговой программы «Организационно-