

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТОРГОВЕЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ**

На правах рукопису

СТАРОВА ЮЛІЯ ВАСИЛІВНА

УДК: 159.9:338.482_057.212(043.3)

**ПСИХОЛОГІЧНИЙ СУПРОВІД ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ
МЕНЕДЖЕРІВ ТУРИСТИЧНОГО БІЗНЕСУ**

19.00.10 – організаційна психологія; економічна психологія

Дисертація
на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних наук

Науковий керівник:

Корольчук Микола Степанович

доктор психологічних наук, професор

Київ – 2017

ЗМІСТ

ВСТУП.....	5
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ПСИХОЛОГІЧНОГО СУПРОВОДУ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ МЕНЕДЖЕРІВ ТУРИСТИЧНОГО БІЗНЕСУ.....	13
1.1. Теоретико-методологічні засади професійної підготовки менеджерів туристичного бізнесу.....	13
1.2. Наукові основи психологічного супроводу в системі професійної підготовки менеджерів туристичного бізнесу.....	25
Висновки до першого розділу	40
РОЗДІЛ 2. ОРГАНІЗАЦІЙНО-МЕТОДИЧНЕ ПІДГРУНТЯ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНОГО СУПРОВОДУ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ МЕНЕДЖЕРІВ ТУРИСТИЧНОГО БІЗНЕСУ.....	42
2.1. Аналіз особливостей психологічного супроводу професійної підготовки менеджерів туристичного бізнесу.....	42
2.2. Характеристика психологічних умов та особливостей професійної діяльності менеджерів туристичного бізнесу.....	55
2.3. Організація роботи, визначення психодіагностичного інструментарію та розробка концептуальної моделі дослідження	71
2.4. Обґрунтування Комплексної програми психологічного супроводу професійної підготовки менеджерів туристичного бізнесу.....	79
Висновки до другого розділу	83
РОЗДІЛ 3. АНАЛІЗ РЕЗУЛЬТАТІВ ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНОГО СУПРОВОДУ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ МЕНЕДЖЕРІВ ТУРИСТИЧНОГО БІЗНЕСУ.....	86
3.1. Аналіз показників динаміки мотиваційного, особистісного, когнітивного і професійного компонентів підготовки менеджерів.....	86

3.2. Порівняльна характеристика результатів впливу Комплексної програми психологічного супроводу на основні компоненти професійної підготовки менеджерів туристичного бізнесу.....	144
3.3. Методичні рекомендації щодо психологічного супроводу професійної підготовки менеджерів туристичного бізнесу	154
Висновки до третього розділу	163
ВИСНОВКИ.....	166
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	170
ДОДАТКИ.....	199

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ

ВТО – Всесвітня торгова організація

ВТО ООН – Всесвітня туристична організація Організації об’єднаних націй

ВНЗ – вищий навчальний заклад

МТБ – менеджер туристичного бізнесу

ГРС – готельно-ресторанна справа

Т – туризм

ТБ – туристичний бізнес

\bar{X} – середнє значення

r – коефіцієнт кореляції

ВСТУП

Актуальність теми. Парадигма вищої професійної освіти в галузі розвитку туризму висуває завдання щодо підготовки спеціаліста, який здатен орієнтуватися й адаптуватися в динамічному, мінливому середовищі, самостійно організовувати свою працю та приймати ефективні управлінські рішення. Проблема удосконалення навчально-виховного процесу відповідно до вимог професійної підготовки фахівців з використанням психологічних технологій у вищих навчальних закладах (ВНЗ) набуває все більшої гостроти. Тому виникає потреба у розробці та впровадженні системи психологічного супроводу в організацію та структуру навчально-виховного процесу закладів вищої освіти, що сприятиме мотиваційному, світоглядному, професійному та особистісному становленню менеджерів туристичного бізнесу.

Реалізація принципів неперервності, комплексності, обґрунтованості й оновлення змісту технологій психологічного супроводу професійної підготовки забезпечує розв'язання низки проблем, що виникають у системі професіогенезу особистості. Такі позиції відстоюють вітчизняні науковці: Н. Іванова, Л. Карамушка, М. Корольчук, О. Креденцер, Г. Ложкін, С. Максименко, А. Мазаракі, С. Мельниченко, С. Миронець, В. Осьодло, Т. Ткаченко та ін.

Різні аспекти досліджуваної проблеми знайшли своє відображення в наукових працях, спрямованих на: визначення сутності професійного розвитку особистості (Б. Ананьєв, Г. Балл, Е. Зеєр, Л. Мітіна, М. Пряжников, Н. Чепелева, Т. Яценко та ін.); дослідження професійного розвитку психолога (Г. Абрамова, І. Вачков, М. Обозов та ін.); виокремлення необхідних професійно значущих якостей менеджера (І. Гриншпун, Т. Гура, Є. Клімов, О. Лідерс, О. Сухарьов та ін.); виявлення детермінант професіогенезу менеджерів та професійних стандартів на етапі фахової підготовки (В. Бочелюк, М. Бойко, Т. Ткаченко, Л. Шнейдер та ін.); визначення концептуальних положень психологічного супроводу в системі психологічного забезпечення

професійної діяльності фахівців (Л. Карамушка, М. Корольчук, В. Корольчук, О. Креденцер, О. Шмерко).

З метою підвищення якості професійного розвитку майбутнього менеджера на етапі професійної підготовки вченими розроблено та впроваджено такі наукові підходи, як: психологічної допомоги та захисту (Л. Карамушка, В. Корольчук, С. Максименко, С. Миронець, Ю. Савенко, А. Штипель та ін.); психолого-педагогічної підтримки (О. Газман, І. Дубровіна та ін.); особистісно-орієнтованої освіти (О. Асмолов, В. Давидов, А. Деркач, Є. Ісаєв, В. Петровський, В. Слободчиков та ін.),

Проте, незважаючи на значний інтерес науковців до питань забезпечення успішності професіогенезу менеджерів, проблема психологічного супроводу професійного розвитку майбутніх менеджерів туристичних організацій у ВНЗ як у теоретичному, так і практичному аспекті залишається малодослідженою. Це виявляється у відсутності єдиного розуміння сутності цього феномену, наявності протиріч у теоретичному і методологічному підходах до психологічного інструментарію дослідження та психологічних технологій оптимізації психологічного супроводу підготовки фахівців, що і обумовило вибір теми «Психологічний супровід професійної підготовки менеджерів туристичного бізнесу».

Наукове завдання роботи полягає у розкритті змісту психологічного супроводу професійної підготовки менеджерів туристичного бізнесу, розробленні психодіагностичного інструментарію й створенні Комплексної програми психологічного супроводу і дослідженні її ефективності, що дає змогу поліпшити якість професійної підготовки фахівців.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційну роботу виконано в межах комплексної науково-дослідницької теми Київського національного торговельно-економічного університету (КНТЕУ) на 2013–2015 рр.: «Психологічне забезпечення професійної підготовки і діяльності працівників торговельних, банківських і туристичних

організацій (підприємств) (план НДР КНТЕУ на 2014/15 н.р. п.4), державний реєстраційний номер 0115U004307.

Тема дисертаційного дослідження затверджена вченою радою Київського національного торговельно-економічного університету (протокол № 6 від 18.01.2013) та узгоджена в Міжвідомчій раді з координації наукових досліджень з педагогічних і психологічних наук в Україні НАПН України (протокол № 4 від 23.04.2013).

Мета і завдання дослідження. Метою дисертаційної роботи є виявлення за результатами теоретико-методологічного аналізу наукових підходів й узагальнення даних експерименту, змісту, структури компонентів особливостей моделі психологічного супроводу професійної підготовки менеджерів туристичної сфери та апробація розробленої автором Комплексної програми психологічного супроводу професійної підготовки менеджерів туристичного бізнесу (далі Комплексна програма).

Відповідно до мети дослідження визначено такі завдання:

- здійснити теоретико-методологічний аналіз і визначити ступінь розробленості проблеми психологічного супроводу професійної підготовки менеджерів туристичного бізнесу;

- визначити організаційну структуру, обґрунтувати методіку і розробити концептуальну модель психологічного супроводу професійної підготовки фахівців туристичного бізнесу;

- з'ясувати психологічний зміст, структуру компонентів психологічного супроводу професійної підготовки та особливості їх проявів у процесі професіогенезу;

- обґрунтувати і здійснити апробацію Комплексної програми психологічного супроводу професійної підготовки менеджерів туристичного бізнесу та розробити відповідні методичні рекомендації.

Об'єкт дослідження – процес професійної підготовки менеджерів туристичного бізнесу.

Предмет дослідження – особливості психологічного супроводу професійної підготовки менеджерів туристичного бізнесу.

Методи дослідження. Для досягнення мети, розв'язання завдань і перевірки гіпотези дослідження використано комплекс взаємодоповнюючих теоретико-емпіричних методів:

- *теоретичні:* аналіз наукової фахової літератури, узагальнення, систематизація та інтерпретація теоретичних й емпіричних даних; контент-аналіз;

- *емпіричні:* констатуючий та формуючий експеримент, психодіагностичне тестування, спостереження; бесіда, інформативний комплекс психодіагностичних методик;

- *статистичні:* визначення середніх величин, парних порівнянь, аналізу емпіричних даних за допомогою інформаційних технологій – для опрацювання та оцінювання отриманих експериментальних даних.

Обґрунтованими й актуальними є методики для дослідження перебігу змістовних характеристик компонентів професійної підготовки менеджерів туристичного бізнесу під впливом Комплексної програми, а саме: опитувальник «Учбова мотивація» (А. Реана і В. Якуніна); «Оцінка мотивації до підприємництва»; «Діагностика мотиваційної структури особистості» (Р. Мільман); експертна оцінка «Адаптаційна мобільність» (Л. Карамушка); «Опитувальник соціально-психологічної адаптації» (К. Роджерс, Р.Даймонд); «Індивідуально-типологічний опитувальник» (Л. Собчик); «Шкала самооцінки управлінських якостей» (А. Шмельов); «Тест на загальні здібності до підприємництва (GET TEST)» (Ю. Пачковський); «Тест для визначення готовності до підприємницької діяльності» (В. Петренко, М. Табохарлюк, О. Пасічник); «Карта комунікативної діяльності» (О. Леонт'єв); «Дослідження соціального інтелекту» (Дж. Гілфорд і М. Саллівен).

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що

вперше:

- на емпіричному рівні виявлено психологічний зміст, структуру й

особливості психологічного супроводу професійної підготовки менеджерів туристичного бізнесу за такими компонентами, як: мотиваційний, когнітивний, особистісний та професійний;

- розроблено концептуальну модель психологічного супроводу процесу професійної підготовки менеджерів туристичного бізнесу, яка містить мету, етапи, компоненти, психодіагностичний інструментарій та функціональні елементи Комплексної програми;

- обґрунтовано й апробовано Комплексну програму, що виявляється у суттєвому поліпшенні показників її структурних компонентів порівняно з контрольною та експериментальною групами та розроблено методичні рекомендації для викладачів і психологів щодо її застосування;

удосконалено: організаційно-методичні засади психологічного супроводу професійної підготовки менеджерів туристичного бізнесу, що дає змогу розширити психодіагностичний інструментарій і технології психологічної допомоги в системі психологічного супроводу;

набули подальшого розвитку: теоретико-методологічні підходи до дослідження проблеми психологічного супроводу професійної підготовки менеджерів.

Практичне значення одержаних результатів полягає у використанні розробленої автором Комплексної програми та сформульованих у процесі її застосування методичних рекомендацій при впровадженні заходів психологічного супроводу навчальної та професійної діяльності фахівців туристичного бізнесу у ВНЗ України, лабораторіях професійної діагностики і профорієнтації, соціально-психологічних службах у процесі роботи з молоддю, закладах післядипломної освіти, а також під час професійної підготовки практичних психологів.

Результати теоретичного та експериментального дослідження використовуються при викладанні таких дисциплін, як: «Теорія й практика професійного відбору», «Психодіагностика», «Психологічне забезпечення діяльності», а також у ряді спецкурсів при підготовці менеджерів туристичних

організацій. Розроблену програму психологічного супроводу розвитку професійної підготовки студентів покладено в основу проектування спеціалізованих програм професійної підготовки майбутніх менеджерів туристичного бізнесу, які враховують специфіку ВНЗ. Запропоновані лекційні курси та програми тренінгових вправ можуть використовуватися для підготовки студентів як менеджерів туристичного бізнесу, так і в традиційному освітньому процесі ВНЗ для підвищення конкурентоспроможності випускника.

Крім того, практичне значення одержаних результатів визначається тим, що розроблено та впроваджено в процес підготовки фахівців туристичного бізнесу у Мукачівському державному університеті: спецкурси «Основи професіогенезу менеджера туристичного бізнесу», «Практикум із самопізнання і саморозвитку менеджера туристичного бізнесу», «Готовність менеджера туристичних організацій до професійної діяльності»; тренінги: «Тренінг адаптації першокурсника» (довідка № 2418 від 12.10.2016); у Відокремленому підрозділі національного університету біоресурсів і природокористування України «Мукачівський аграрний коледж» – запропоновано і використовується у практиці психодіагностичний комплекс для визначення професійної підготовки менеджерів туристичного бізнесу до професійної діяльності; «Формування комунікативних умінь студентів у професійній підготовці», «Актуалізація професійно-особистісного потенціалу студента в процесі професійного становлення» (довідка № 499-10-0 від 10.10.2016); в Ужгородському національному університеті лекційні курси: «Розвиток позитивної навчальної мотивації студентів у системі креативної освіти», «Мотивація творчого мислення студента у процесі використання програми розвитку мотиваційної сфери», «Невербальні засоби професійної комунікації», «Модель впливу менеджера на підлеглих з використанням емоційного та розумового впливу», «Актуалізація професійно-особистісного потенціалу студента в процесі професійного становлення» (довідка № 3887/01-27 від 18.11.2016); у Київському національному торговельно-економічному

університеті (довідка № 4063 від 25.11.2016); в університеті економіки та права «КРОК» (довідка № 95-13 від 21.09.2016).

Особистий внесок здобувача. Дисертація є одноосібно виконаною науковою працею. Наукові розробки і рекомендації, що характеризують наукову новизну, отримано автором самостійно.

У статті «Ефективність впливу програми психологічного супроводу на компоненти професійної підготовки майбутніх менеджерів туристичного бізнесу», що опублікована спільно з М.С. Корольчуком, автору належить 50% тексту.

Апробація результатів дослідження. Основні положення та результати дисертаційного дослідження оприлюднені на таких наукових та науково-практичних зібраннях, як: науково-практична конференція студентів та молодих вчених «Актуальні проблеми психологічного забезпечення професійної діяльності» (26 березня 2013 р.); X Ювілейна міжнародна науково-практична конференція з організаційної та економічної психології «Організаційна та економічна психологія в Україні: сучасні проблеми та перспективи розвитку» (м. Київ, 24-25 квітня 2014 р.); Всеукраїнська науково-практична конференція «Психолого-педагогічні засади розвитку та корекції особистості у навчально-виховному процесі (11-12 квітня 2014 р.); Всеукраїнська науково-практична конференція «Практична психологія освіти XXI століття: проблеми та перспективи» (20-21 травня 2014 р.); вузівська науково-практична конференція студентів, аспірантів та молодих вчених «Актуальні проблеми психологічного забезпечення професійної діяльності» (м. Київ, 10 листопада 2014 р.); Всеукраїнська науково-практична конференція молодих учених і студентів «Актуальні проблеми навчання і виховання в контексті сучасної освітньої парадигми» (м. Мукачєво, 22-24 жовтня 2015 р.); X Міжнародна науково-практична інтернет-конференція «Тенденції та перспективи розвитку науки і освіти в умовах глобалізації»; V Всеукраїнська науково-практична конференція «Мистецька освіта в європейському соціокультурному просторі XXI століття» (м. Мукачєво, 17-18 березня 2016);

Всеукраїнська науково-практична конференція «Вища школа і ринок праці: інтеграція, модернізація, інтернаціоналізація» (м. Мукачево, 19-21 жовтня 2016).

Публікації. Основні результати дослідження опубліковані у 17 наукових публікаціях, 6 з яких надруковано у наукових фахових виданнях, з них 2 у виданнях, що включені до міжнародних наукометричних баз даних: Index Copernicus, CEJSH, Google Scholar та 11 у тезах доповідей на міжнародних, всеукраїнських та міжвузівських конференціях.

Структура дисертації. Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел (283 найменувань) і 3-х додатків. Основний зміст дисертації викладено на 169 сторінках комп'ютерного тексту. Робота містить 8 таблиць та 21 рисунок.

РОЗДІЛ І

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ПСИХОЛОГІЧНОГО СУПРОВОДУ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ МЕНЕДЖЕРІВ ТУРИСТИЧНОГО БІЗНЕСУ

1.1. Теоретико-методологічні засади професійної підготовки менеджерів туристичного бізнесу

Підготовка менеджерів для туристичної сфери є важливою складовою вітчизняної системи вищої освіти. Цілеспрямований розвиток вітчизняної туристичної галузі в напрямі створення конкурентоспроможного туристичного продукту безпосередньо залежить від якісної підготовки фахівців для сфери туризму. За прогнозами Всесвітньої туристської організації, у найближчі роки можемо очікувати збільшення потоку туристів до України, що підвищує вимоги до підготовки фахівців для всієї галузі туристичного бізнесу.

За таких умов, здобуття фахівцями туристичної галузі знань, умінь і навичок, їх трансформація в компетентності мають сприяти, як особистісному культурному розвитку, так і еволюції туристичних технологій, що дадуть змогу швидко реагувати на запити часу [245].

Висвітлення концептуальних ідей організації та змісту професійної та психологічної підготовки менеджерів туристичного бізнесу до майбутньої професійної діяльності базуються на положеннях Конституції України, Законів України: «Про освіту», «Про вищу освіту», «Про екскурсійну діяльність», «Про туризм», «Про внесення змін до Закону України «Про туризм», Національної доктрини розвитку освіти України у XXI столітті. Також концептуальні положення щодо розвитку галузі, висвітлені у проекті Державної цільової програми розвитку туризму і курортів на 2011-2015 роки в Україні [179, 180], в Концепції державної цільової програми розвитку туризму та курортів на період до 2022 року та Концепції кадрового забезпечення туристичної галузі України

[110], в яких визначено нові пріоритети розвитку освіти, обґрунтовано стратегію та головні напрями розвитку освіти в Україні, створено відповідну правову базу, розпочато практичне реформування галузі згідно з Державною національною програмою «Освіта. Україна XXI століття» та гарантовано з боку держави право на якісну туристичну освіту [135].

З огляду на зазначене, основою оцінки професійної підготовки менеджера туристичної галузі є державні стандарти, у яких закріплюється не тільки сучасний рівень, але й перспективні цілі, відповідні результати, рівень розвитку відповідної сфери життєдіяльності суспільства [239, с. 51].

Стандарт вищої освіти – це сукупність вимог до змісту та результатів освітньої діяльності вищих навчальних закладів (ВНЗ) і наукових установ за кожним рівнем вищої освіти в межах кожної спеціальності [239].

Стандарт професійної туристичної освіти, навчання і професійної підготовки менеджера туризму має ряд особливостей. На думку багатьох дослідників (Д. Єрмілова, А. Мазаракі, Н. Ничкало, Т. Ткаченко, В. Федорченка, Н. Фоменка, В. Цибуха, Г. Цехмістрова), ці стандарти містять перелік трудових операцій, які мають визначатися в межах професійної діяльності менеджера, а також пов'язані з ними знання, уміння та навички, які впливають на рівень підготовленості фахівця до виконання трудових операцій у процесі професійної діяльності [239, с. 52].

У туристичному бізнесі важливе місце займає вивчення всіх аспектів туристичної діяльності, тому можна визначити зміст такого поняття, як туристична освіта, як підготовка фахівців різних рівнів кваліфікації для трудової діяльності в сфері туристичного бізнесу у вищому навчальному закладі [202].

Туристична освіта – сукупність знань, навичок й умінь, оволодіння якими дає можливість працювати у туристичній галузі фахівцям вищої і середньої кваліфікації. Вона є складовою єдиної системи народної освіти. Зміст туристичної освіти включає поглиблене знайомство з науковими основами й технологією обраного виду праці; розвиток спеціальних практичних навичок і

умінь; формування професійних компетентностей, психологічних і моральних якостей особистості важливих для діяльності в туристичній галузі [202].

Незважаючи на продуктивність і значущість представлених у науковій літературі досліджень, залишаються не розв'язаними суперечності між необхідністю модернізації системи туристичної освіти в умовах сучасних вимог вітчизняного й світового ринку праці та браком концептуальних підходів до формування і впровадження стандартів туристичної освіти як теоретико-методологічної основи процесу модернізації [245].

Н. Ничкало вважає, що стандарт професійної підготовки має визначати [239, с. 52]:

- рівень кваліфікації (професійні параметри, компетенції);
- зміст професійного навчання (навчальний план);
- тривалість навчання;
- систему контролю (заліки, екзамени, стандартизований розклад);
- навчальні засоби для викладачів і тих, хто навчається (учнів);
- матеріали і технічне оснащення;
- кваліфікаційні вимоги до викладацького складу.

Натомість, Л. Сакун виділяє наступні аспекти підготовки менеджерів, що важливі для будь-якої сфери туризму, а саме [177, с. 32]:

- фундаментальне навчання – відповідає за отримання знань менеджером згідно навчального плану спеціальності;
- технічне навчання – відточує майстерність і розробляє навички майбутнього менеджера, які необхідні в туристичній сфері;
- особисті здібності – відображають особисті якості менеджера.

Т. Ткаченко, першочергове значення в системі підготовки менеджерів туризму віддає набутим у процесі навчання знанням, умінням й навичкам, адже від рівня їх сформованості залежить якість підготовки різних категорій населення до професійної діяльності з урахуванням досягнень науково-технічного прогресу, сучасних і перспективних вимог суспільства [227, с. 90].

Теоретико-методологічне осмислення сфери туризму, формування сучасної «туристської свідомості», яка має бути притаманна всім суб'єктам туристського процесу – нагальна потреба часу, тому що цей феномен наприкінці ХХ початку ХХІ століття набув глобального значення, та є одним із могутніх чинників, які істотно впливають на сучасну цивілізацію. Масштабне залучення людей до діяльності в туристичній сфері потребує їх кваліфікованої підготовки [9; 35; 202; 223; 227; 228].

Наявність професійних кадрів – запорука успішного функціонування і вдосконалення всіх складників туристичної справи. У багатьох країнах підготовка професіоналів туризму здійснюється на належному рівні. Водночас, аналіз діяльності вітчизняних туристичних організацій, послуги, що надаються у сфері туризму, як правило поступаються світовим загально визнаним стандартам [223; 228; 231].

У Законі України «Про туризм» визначення туризму трактується як тимчасовий виїзд особи з місця проживання в оздоровчих, пізнавальних, професійно-ділових чи інших цілях без здійснення оплачуваної діяльності в місці, куди особа від'їжджає [179; 202; 226].

Туризм – важливий соціальний інструмент, його вміле використання виводить економіку країн на якісно новий рівень, забезпечує державі швидкі та високі прибутки, стимулює регіональний розвиток, сприяє створенню нових робочих місць, забезпечує відчутний прогрес у всіх сферах суспільного життя, є вагомим складовою бюджетно-утворювального механізму [227; 231].

Оскільки туризм проголошено одним із пріоритетних напрямів розвитку економіки та культури України, то головним завданням державної політики в галузі туризму є створення оптимальних умов для розвитку туристичної діяльності, в тому числі забезпечення її кваліфікованими кадрами [212; 223].

На початку ХХІ століття перед організаційною психологією, та іншими галузями науки, що здійснюють дослідження у сфері туризму постають нові вимоги у дослідженні власних теоретичних і методологічних засад. Істотний вплив на теорію і практику туризму справляє сучасна концепція

інформатизації, анімації та комп'ютеризації. Туристична галузь відрізняється напрочуд інтенсивною динамічністю, що створює відповідну чутливість до реагування на будь-які соціально-економічні зміни, та зміни, що відбуваються в структурі суспільних та індивідуальних людських потреб, своєрідно відповідає на виклики, пропозиції та загрози, притаманні XXI століттю.

За таких умов, сучасний туристичний бізнес має не тільки адаптувати фахівців галузі до реалій сучасного туристичного процесу, гострої конкуренції на ринку туристичних послуг, а й готувати їх до зустрічі з новими, до цього часу не знайомими для них викликами сьогодення, формувати не тільки тактичне вміння, але й стратегічне, перспективне мислення, тобто сталий розвиток туристичного бізнесу можливий при дотриманні певних умов, головною з яких є високий рівень професійної та психологічної готовності менеджерів до професійної діяльності. Такий підхід сприятиме з'ясуванню теоретичних і методологічних засад щодо формування стандартів туристичного бізнесу як науково-методичної бази розвитку туристичної освіти [223; 231].

Розв'язання окреслених проблем позитивно впливатиме:

- на якісну професійну підготовку майбутнього менеджера та його психологічну готовність до майбутньої діяльності;
- гарантуватиме соціальну захищеність особистості менеджера;
- задовольнятиме потреби суспільства й держави у кваліфікованих фахівцях для туристичного бізнесу в умовах формування нових вимог ринку туристичних послуг в Україні [227; 231; 245].

Реалізація ідеї позначеної гуманістичною парадигмою у навчальній діяльності вищого навчального закладу покладається на принципи індивідуалізації навчання, професійної зацікавленості навчання. Зв'язки навчання з практичною діяльністю й принцип відповідності соціально-психологічним особливостям учасників занять, специфіка навчання також відіграють важливу роль в організації навчального процесу [95; 135; 202].

Особистісно-орієнтована гуманістична парадигма навчання сприяє, насамперед, становленню неповторної індивідуальності, духовності, творчого

початку, суб'єкта культури, який вивчається. Тому стратегічно важливого значення набуває принцип проблемності навчання у творчому розвитку продуктивної навчальної діяльності у ВНЗ. Функціонування такої діяльності спрямоване на підготовку фахівців, здатних до професійного самовизначення, професійної самоактуалізації та самореалізації упродовж життя, зорієнтоване на постійне спілкування з туристами різних національних і культурних традицій, релігійних переконань та гнучкість, мобільність, врахування потреб ринку праці, особливостей предмета й продукту праці в туризмі, наступність, випереджувальний підхід в освітньо-виховній діяльності навчальних закладів туристського профілю [18; 95; 135; 202; 238].

Метою особистісно-орієнтованої гуманістичної освіти є процес розвитку людини, як особистості, формування у ній механізму самореалізації, саморозвитку, самодетермінації. У цьому процесі в майбутнього фахівця туристичного бізнесу актуалізуються принципи свідомої навчально-пізнавальної активності під час навчання, а також принцип колективності навчання, який сприяє реалізації культуро-формуючої функції навчання, що забезпечує збереження, передачу, відтворення й розвиток культури способами освіти [103; 106; 135; 202].

Л. Сакур, зазначає, що власне мета гуманістичної освіти полягає у створенні духовного взаємозв'язку між особистістю і своїм народом, в переживанні почуття приналежності до національної культури, в інтеріоризації цінностей, у побудові власного життя відповідно з національною культурою. Також, застосування принципу колективності навчання зумовлює соціалізацію особистості майбутнього менеджера [202, с. 34].

Вітчизняний та міжнародний досвід свідчить про те, що професійна підготовка менеджера туристичного бізнесу виходить за межі виключно менеджерських дисциплін, тобто ґрунтується не лише на управлінських, організаційних та економічних аспектах. Менеджер, який буде працювати в туристичному бізнесі повинен володіти цілою системою знань, до якої входять гуманітарні, психологічні, історичні, культурологічні, рекреаційні, правові,

соціальні, екологічні знання. Також він повинен володіти кількома іноземними мовами та сучасними комп'ютерними, інформаційними технологіями.

Теоретичне обґрунтування теоретико-методологічних засад професійної підготовки менеджерів туристичного бізнесу враховує вітчизняний і зарубіжний досвід, перспективи модернізації професійної підготовки фахівців для галузі. Важливе місце у системі підготовки фахівців туристичного бізнесу посідають спеціальні туристичні дисципліни, що формують їх професійну компетентність, світогляд і професійне мислення. В умовах сучасної компетентнісної освітньої парадигми повною мірою використати потенціал спеціальних туристичних дисциплін у процесі фахової підготовки фахівців туристичного менеджменту дозволить наявність сучасного навчально-методичного комплексу та доцільного поєднання традиційних й інноваційних методів навчання [214; 223; 225; 228].

Необхідність професійної підготовки туристичних кадрів є імперативом сталого розвитку туризму в сучасному суспільстві, що підтверджується наявністю великої кількості навчальних закладів з туризму в світі. В Україні кадри для туристичного бізнесу готують близько 200 державних, комунальних та приватних навчальних закладів [214].

У Законі України «Про туризм» визначено, «в сучасних умовах підготовка фахівців для сфери туризму в Україні за ступеневою системою здійснюється за освітньо-кваліфікаційними рівнями [179]:

- кваліфікований робітник (агент з туризму, офіціант, бармен, агент з постачання, кухар);
- молодший спеціаліст (організатор обслуговування в готелях і туристичних комплексах);
- бакалавр з туризму, гостинності;
- спеціаліст-туризмознавець, екскурсознавець, професіонал в галузі готельної та ресторанної справи;
- магістр – науковець (туризмологія, музеєзнавство, рекреація), викладач.

Підготовка фахівців з вищою освітою здійснюється за відповідними освітньо-професійними, освітньо-науковими, науковими програмами на таких рівнях вищої освіти [179]:

- початковий рівень (короткий цикл) вищої освіти;
- перший (бакалаврський) рівень;
- другий (магістерський) рівень;
- третій (освітньо-науковий) рівень;
- науковий рівень.

Початковий рівень (короткий цикл) вищої освіти відповідає п'ятому кваліфікаційному рівню Національної рамки кваліфікацій і передбачає здобуття особою, що отримує освітній ступінь, загальнокультурної та професійно орієнтованої підготовки, спеціальних умінь і знань, а також певного досвіду їх практичного застосування з метою виконання типових завдань, що передбачені для первинних посад у відповідній галузі професійної діяльності.

Перший (бакалаврський) рівень вищої освіти відповідає шостому кваліфікаційному рівню Національної рамки кваліфікацій і передбачає здобуття особою теоретичних знань та практичних умінь і навичок, достатніх для успішного виконання професійних обов'язків за обраною спеціальністю.

Другий (магістерський) рівень вищої освіти відповідає сьомому кваліфікаційному рівню Національної рамки кваліфікацій і передбачає здобуття особою поглиблених теоретичних та/або практичних знань, умінь, навичок за обраною спеціальністю (чи спеціалізацією), загальних засад методології наукової та/або професійної діяльності, інших компетентностей, достатніх для ефективного виконання завдань інноваційного характеру відповідного рівня професійної діяльності.

Третій (освітньо-науковий) рівень вищої освіти відповідає восьмому кваліфікаційному рівню Національної рамки кваліфікацій і передбачає здобуття особою теоретичних знань, умінь, навичок та інших компетентностей, достатніх для продукування нових ідей, розв'язання комплексних проблем у галузі професійної та/або дослідницько-інноваційної діяльності, оволодіння

методологією, а також проведення власного наукового дослідження, результати якого мають наукову новизну, теоретичне та практичне значення.

Науковий рівень вищої освіти відповідає дев'ятому кваліфікаційному рівню Національної рамки кваліфікацій і передбачає набуття компетентностей з розроблення й впровадження методології та методики дослідницької роботи, створення нових системоутворюючих знань та/або прогресивних технологій, розв'язання важливої наукової або прикладної проблеми, яка має загальнонаціональне або світове значення.

Л. Сакур, досліджуючи проблеми теорії і практики підготовки фахівців сфери туризму у розвинених країнах, дійшов логічного висновку, що професійна підготовка менеджерів туристичного бізнесу ділиться на:

- професійну підготовку сфери послуг;
- професійну підготовку сфери гостинності;
- професійну підготовку туристської діяльності [202].

Г. Грабар, в системі підготовки кадрів для сфери туризму головним завданнями вищих навчальних закладів України, які готують менеджерів туристичного бізнесу, вбачає [56, с. 49]:

- забезпечення фундаментальної наукової, професійної й практичної підготовки у сфері туристичної діяльності;
- здобуття студентами знань та вмінь освітньо-кваліфікаційних рівнів відповідно до їх інтересів та здібностей;
- удосконалення наукової та професійної підготовки кадрів для сфери туризму.

Продовжуючи думку щодо специфіки підготовки кадрів для сфери туризму Г. Грабар, зазначає, що підготовка таких фахівців у країнах-членах ВТО, в сучасних умовах має цілісний характер й охоплює такі підсистеми [56]:

- допрофесійну підготовку (актуалізація професійного самовизначення, допрофесійне навчання, професійний відбір);

– різнорівневе професійне навчання у вищих навчальних закладах (освітньо-кваліфікаційні рівні: бакалавр, магістр, доктор філософії у галузі туристичної діяльності).

Професійна підготовка менеджерів туристичного бізнесу розглядає передумови, процес і результати професійного навчання, тобто це процес від навчання кваліфікації до практичного вміння на робочому місці, певна методологія освоєння майбутньої професії, яка передбачає отримання певної системи знань, умінь та навичок шляхом засвоєння дисциплін відповідного циклу (соціально-гуманітарної підготовки; фундаментальної, природничо-наукової та загальноекономічної підготовки; професійної та практичної підготовки в межах, як нормативної частини, так і вибіркової) [202].

Л. Сакур [202], І. Сидор [205], Т. Ткаченко [223], Н. Фоменко [245] в основі методології підготовки менеджерів туристичного бізнесу до провідних відносять такі принципи як:

- принцип поєднання навчальної та практичної діяльності (змога брати активну участь в сфері вивчення туристичного бізнесу);
- принцип практико-орієнтованого оцінювання (коли діяльність менеджера оцінюється в реальних планах і проектах);
- принципи свідомої навчально-пізнавальної активності під час навчання;
- принцип адаптації процесу навчання та навчальних програм до умов і потреб регіону, міста;
- принцип колективності навчання;
- принцип оптимального використання потенціалу навчального закладу та соціальних інститутів регіону;
- принцип гуманізму; принцип конструктивізму.

Водночас існують певні методологічні труднощі, пов'язані з відтворенням того, яка освіта і яка професійна підготовка необхідна менеджерам у сфері туристичного бізнесу, оскільки туризм є відносно новою

соціально-економічною діяльністю, яка містить у собі велике розмаїття економічних чинників та академічних дисциплін.

Проблеми туристичної сфери стоять на перетині таких наукових дисциплін, як: психологія, соціологія та соціологія туризму, антропологія, географія, право у сфері туризму, транспортні комунікації у сфері туризму, економічні принципи у сфері туризму, маркетинг у сфері туризму та ін.

Складність поєднання усіх елементів галузі туризму викликає певні труднощі створення універсально прийнятних визначень, які можуть допомогти описати цілісну концепцію навчання фахівців у сфері туристичного бізнесу [202].

Сучасні інтеграційні процеси, що відбуваються у світі та Україні створюють передумови значних структурних змін у сфері туристичного бізнесу, які являють собою нову парадигму галузі. Ці зміни включають у себе наступні чинники [9; 202; 205; 223]:

- ринкова глобалізація: поширення нової інформації викликає ринкову конкуренцію;
- сегментація попиту: споживачі сьогодні мають більше досвіду й більш широкий спектр мотивів і потреб. Вони послідовно задають більш високі стандарти, що призводить до збільшення ринкової сегментації, яка у свою чергу вимагає від професіоналів більшої спеціалізації в бізнесі;
- попит на велику гнучкість: у створенні продукту, його розповсюдженні, в процесі споживання й нових формах управління туристичним бізнесом;
- діагональна інтеграція: нові технології дозволяють здійснювати пошук прибутковості за допомогою створення системи економіки та отримання взаємодії між різними видами діяльності.

Також спостерігаються різні очікування при створенні освітніх систем в туризмі. Так, американські вчені М. Хайвуд і К. Маки виділяють наступні відмінності, які відрізняють сприйняття всіх залучених в навчальний процес сторін від розвитку освіти та його результатів [202]:

– очікування результатів навчання менеджерами туристичного бізнесу. Студенти шукають якісної професійної освіти, яка б відповідала їх успішній кар'єрі, і віддають перевагу тим умінням, що інвестовані в цей процес. Вони прагнуть якнайшвидше реалізувати свої знання, які здобули у ВНЗ для становлення себе, як професіонала туристичного бізнесу;

– очікування підприємців (у приватних і державних структурах) існують прямі споживачі умінь, які вимагаються від студентів і від тих, хто має реальне уявлення про сучасний попит в туристичному бізнесі;

– очікування професіоналів системи освіти. Їх роль у забезпеченні якості освіти є вирішальною.

Водночас і науково-педагогічні працівники, також мають свої очікування щодо системи освіти – адаптовані до вимог сьогодення джерела, право на свободу дій у застосуванні методів навчання, еволюційні механізми, і все це має відмінності в останніх двох групах.

У наш час здебільшого ВНЗ України успішно вирішують окреслені завдання, створюючи сучасні підходи до навчання з урахуванням досвіду європейських країн, які зробили стрімкий крок вперед в освоєнні сфери туризму в економічному, культурному та політичному плані й створюють важливі передумови для освоєння цієї ділянки в плані освіти, створюючи вищі навчальні заклади й наукові школи нового типу.

Проведений аналіз дозволив нам дійти висновку, що система підготовки менеджерів туристичного бізнесу знаходиться в стадії свого становлення як в розвинених країнах так і в Україні. Очільне місце в розбудові такої системи займає психологічний супровід професійної підготовки фахівців. Така система має бути багатоплановою, гнучкою, мобільною, щоб в максимально короткі терміни реагувати на будь-які зміни туристичного ринку; вона має бути здатна успішно перебудуватися, що потягне за собою впровадження психологічних технологій розвитку професійно важливих якостей фахівців.

Щож до системи підготовки фахівців сфери туризму в Україні, то на нашу думку, вона має базуватися на нових пріоритетах і принципах

професійної освіти, використовуючи загальні закономірності, наукові підходи щодо психологічного супроводу в системі професійно-психологічної підготовки менеджерів різних галузей, та сфери туристичного бізнесу, зокрема.

1.2. Наукові основи психологічного супроводу в системі професійної підготовки менеджерів туристичного бізнесу

Психологічний супровід основних напрямів розвитку вищої освіти в Україні спрямований передусім на її демократизацію, гуманізацію, підвищення якості, формування суб'єкта професійної діяльності, здатного до саморозвитку та саморегуляції. Важливою його умовою є запровадження багатоступеневого психологічного супроводу професійної підготовки. Саме це дозволить розкрити інтелектуальний та творчий потенціал майбутнього фахівця, сприятиме виявленню та розвитку його професійно важливих якостей, засвоєнню засобів, моделей і прийомів професійної поведінки та діяльності.

Основні результати ефективної професійної підготовки менеджера визначаються знаннями та вміннями, які повинні бути передані студенту в процесі навчання, що досягається не тільки за рахунок освоєння базових теоретичних знань та практичної підготовки, але й за рахунок спеціально створених додаткових умов, що розширюють можливості якісної професійної освіти. Головною з таких умов є психологічний супровід професійної підготовки студентів, який розглядається як міждисциплінарний підхід до формування особистості менеджера [6; 96; 108; 115; 129; 201].

О. Савицька (2009), психологічний супровід професійної підготовки розглядає, як технологію створення умов для повноцінного навчання та розвитку фахівця в конкретному освітньому середовищі вищого навчального закладу. Застосувавши технології психологічного супроводу, можна забезпечити підтримку і допомогу абітурієнтам і студентам у навчально-професійній діяльності, викладачам – у професійній діяльності [201].

На нашу думку проблема психологічного супроводу професійної підготовки менеджерів більш повно розкрита у визначенні Г. Ложкіна, М. Корольчука, які визначають її, як цілісний, інтегративний, системно-організований психологічний процес системи заходів, спрямований на формування готовності до професійної діяльності, розвиток особистісних якостей і соціально-професійних компетенцій майбутніх менеджерів з метою оптимальної адаптації до соціально-професійного середовища [115; 127].

Важливою умовою ефективного менеджменту в сучасній соціально-економічній ситуації є здатність менеджерів до мобільності, гнучкої зміни мислення та професійної діяльності, прийняття рішень у максимально короткі терміни. Тому, основною метою й результатом психологічного супроводу підготовки менеджерів є створення умов для формування готовності до професійної діяльності, соціально-професійної адаптації, розвитку соціально-професійних компетенцій тощо [108; 115; 127; 159; 223].

Мета психологічного супроводу – полягає у повноцінній реалізації професійно-психологічного потенціалу особистості та задоволення потреб суб'єкта діяльності. Головним завданням психологічного супроводу виступає допомога менеджеру щодо реалізації себе у професіогенезі [87, с. 116].

Основними завданнями психологічного супроводу професійної підготовки менеджерів є [12; 115; 127; 213]:

- 1) розвиток та саморозвиток студентами професійної мотивації професійно важливих якостей, у тому числі рефлексивності;
- 2) ефективне опанування фахівцями професійних знань, умінь та навичок, усвідомленого ставлення до власного професіогенезу;
- 3) профілактика та успішне подолання навчально-професійних криз, новоутвореннями яких є навчально-професійна адаптованість і професійна ідентичність майбутніх фахівців.

Реалізація завдань психологічного супроводу здійснюється через різні психологічні способи, засоби та методи (навчання, прямий вплив, консультування, опосередковане втручання, експеримент) у взаємодії з

об'єктами освітнього простору (особистість, первинна група, колектив, середовище) [159].

Психологічного супроводу потребують, у першу чергу, ті студенти, які відчувають потребу в психологічній підтримці та допомозі. До них відносяться особи з низьким або високим рівнем пізнавальної та професійної активності, з обмеженими здібностями тощо [91; 115; 127].

До процесу професійної підготовки менеджера долучається досить багато фахівців, які супроводжують молодого спеціаліста на протязі його професійної підготовки. Це, у першу чергу, «найближче оточення студента» – сім'я, друзі, однолітки, педагогічні працівники навчального закладу, практичні психологи, соціальні працівники [192]. Компетентний і продуктивний психологічний супровід може здійснювати спеціально підготовлена людина – психолог вищого навчального закладу. Надаючи допомогу і підтримку під час професійної підготовки, психолог не нав'язує студенту свою думку, а допомагає намітити орієнтири [87, с.116].

Психологічний супровід професійного розвитку менеджера за своїм змістом – це цілісна система. Як будь-яка система, психологічний супровід, складається з певних завдань, які не можуть існувати окремо та взаємопов'язані між собою [93; 98; 115; 127]. До таких завдань можна віднести:

По перше – це системне та систематичне відстеження психолого-педагогічного статусу студента відповідно до його актуального стану й перспектив професійного розвитку.

По друге – це створення психологічних умов для успішного навчання студента – активізацію мотиваційної, змістовно-операційної та рефлексивної складових його готовності до професійної діяльності.

По третє – це орієнтація навчальної і позанавчальної діяльності студентів на забезпечення умов для успішного подолання нормативних і ненормативних криз їх професіогенезу.

Під системою психологічного супроводу особистості у процесі її професійної підготовки розуміють процесуальну цілісність активно діючого

співробітництва практичного психолога або соціального працівника та педагогічних працівників закладу освіти зі студентом. Під час такої співпраці широко використовуються науково-психологічні підходи та комплексний арсенал психолого-педагогічного інструментарію (просвітницького, профілактичного, діагностичного, консультативного, розвиваючого), які здатні позитивно впливати на особистісний і фаховий рівень розвитку майбутнього фахівця [115; 127; 192].

Головними концептуальними положення психологічного супроводу професійної підготовки менеджерів можуть виступати:

1. Необхідність для повноцінної професійної підготовки соціально-психологічного забезпечення, допомоги й підтримки з боку суспільства.
2. Наявність соціально-економічних умов для того, щоб особистість могла реалізувати себе в професійному житті.
3. Прийняття особистістю всієї відповідальності за якість професійної підготовки та реалізації свого професійно-психологічного потенціалу на себе.
4. Визнання права особистості на самостійний вибір способів реалізації своїх соціально-професійних функцій.
5. Гармонізація внутрішнього психічного розвитку особистості і зовнішніх умов соціально-професійного життя [87; 94; 115; 127].

Щоб визначити суть процесу психологічного супроводу професійної підготовки менеджера потрібно розглянути ключові складові професійного самовизначення (усвідомлення особистістю відповідності своїх можливостей психологічним вимогам професії, своєї ролі в системі соціальних відносин і своєї відповідальності за виконання зобов'язань, які виникають у зв'язку зі зробленим вибором та професійної спрямованості особистості менеджера, соціально-професійної адаптації [159, с. 312], професійного становлення студента. Успішність професійної діяльності визначається рівнем професійної адаптації, психологічної та професійної готовності до майбутньої професійної діяльності [159; 189].

О. Нургатина (2009), дає таке визначення поняття готовності, – «готовність до майбутньої професійної діяльності – це особистісне утворення, яке дозволяє особистості самовизначитися, тобто сприяє саморозвитку та успішної соціальної інтеграції» [159, с. 12]. Далі авторка зазначає, що «компонентами професійної готовності є знання, вміння, навички, розвинуті соціально-професійні компетенції, а необхідними умовами, які прискорюють процес готовності до професійної діяльності менеджерів є: знання професійно-особистісних характеристик, розуміння сутності своєї професії, знання професійних вимог, норм, сфер професійної діяльності й областей застосування знань, стійка професійна і трудова мотивація, усвідомлення необхідності професійного самовиховання. Під професійно-спрямованою адаптацією менеджерів розуміють поступове прилучення студентів до професії, оволодіння професійними навичками та вміннями, формування стійкого позитивного ставлення до професійної діяльності [94; 108; 115; 159].

Реалізація психологічного супроводу можлива за наявності цілісної комплексної програми. Її розробка ґрунтується на наступних принципах [87, с. 124]:

- ✓ враховується потреба особистості в самоорганізації, самовизначенні та саморозвитку;
- ✓ визнається пріоритет індивідуальності, самоцінності студента, який спочатку є суб'єктом супроводу;
- ✓ психотехнології супроводу співвідносяться з закономірностями професійної підготовки особистості.

Розвиток менеджера як особистості, як суб'єкта діяльності є найважливішою метою професійної освіти і може розглядатися в якості його системоутворюючого фактора. У рамках когнітивно-орієнтованої освіти основна увага приділяється інтелектуальному розвитку. Звідси й дидактична домінанта, яка реалізується на практиці в освіті. Вищий навчальний заклад, будучи соціальним інститутом, повинен готувати свого випускника до майбутнього соціально-професійного життя.

Становлення фахівця обов'язково передбачає розвиток: аксіологічної спрямованості та професійної свідомості; соціального й професійного інтелекту; емоційно-вольової сфери; позитивного ставлення до світу і до себе; самостійності, автономності й впевненості в собі; професійно важливих якостей і компетентностей [87; 97; 118].

Психологічний супровід професійної підготовки менеджера складається з конкретних етапів, а саме: адаптаційного, ідентифікаційного, інтенсифікаційного, прогностичного [159]. Кожний з цих етапів включає в себе відповідні форми та методи психологічного супроводу молодих фахівців [12]. Співвідношення цих етапів є відображенням нормативних одиниць показників соціально-професійного та особистісного розвитку студента і комплексу завдань, які ставить перед собою майбутній фахівець. Сформованість необхідних нормативних показників означає перехід на наступний рівень соціально-професійного розвитку, що й визначає постановку завдань наступного етапу психологічного супроводу [123; 139; 159].

Перший етап психологічного супроводу – адаптаційний. Він виконує функцію створення умов для реалізації завдань, що полегшують адаптаційні процеси студента-першокурсника пристосовуватися до нових умов зовнішнього середовища й життєдіяльності, до групових норм і соціальної групи до окремого індивіда [108; 112; 159; 215].

Психологічний супровід допомагає студенту стимулювати розвиток професійного самоусвідомлення, висвітлює сильні та слабкі сторони особистості, намічає реальні сценарії майбутнього професійного життя [87; 108; 115; 153].

На цьому етапі колишні студенти-першокурсники пристосовуються до умов і змісту навчально-виховного процесу, йде освоєння нової соціальної ролі, налагодження взаємовідносин з товаришами та викладачами навчального закладу [108; 115; 153; 192].

Психологічний аспект адаптації першокурсників складається із руйнації вироблених роками стереотипів, установок, навичок, звичок, ціннісних

орієнтацій вихованців середньої школи і виробничих колективів, втрати роками закріплених взаємин з колективом. Зі вступом до вищого навчального закладу студенти потрапляють у нові, незвичні для них умови, що неминуче спричиняють зміни динамічного стереотипу і пов'язаних з ними емоційних переживань.

За таких умов психологічні критерії етапу адаптації полягатимуть в активній соціалізації студента у новому середовищі, залученні його до нових форм життя, налаштування до змісту навчально-виховного процесу, що докорінно може відрізнитися від навчання у школі; особистісного самовизначення; створення нового стилю життєдіяльності, які передбачає еновий рівень відповідальності й самоконтролю.

Виділяють три форми адаптації студентів-першокурсників до умов ВНЗ (класифікація О. Скафа) [215]:

- адаптація формальна, яка стосується пізнавально-інформаційного пристосування студентів до нового оточення, до структури вищої школи, до змісту навчання в ній, її вимог, до своїх обов'язків;
- суспільна адаптація, тобто процес внутрішньої інтеграції груп студентів-першокурсників та інтеграція цих же груп зі студентським оточенням у цілому;
- дидактична адаптація, що стосується підготовки студентів до нових форм і методів навчальної роботи у вищій школі.

Основними видами психологічної допомоги під час супроводу в адаптаційний період є [108; 115; 153; 215]:

1. освітня (популяризація психологічних знань серед суб'єктів освітянського простору, ознайомлення педагогічних працівників з віковими особливостями психофізіологічного розвитку студентської молоді, підвищення психологічної компетентності викладачів, студентів та їх батьків);
2. діагностична (поглиблене психолого-педагогічне вивчення суб'єктів навчально-виховного процесу, виявлення у них індивідуальних особливостей і схильностей, потенційних можливостей у процесі навчання та

виховання, а також виявлення причин і механізмів порушень психологічного розвитку та соціальної адаптації);

3. профілактична (попередження виникнення у студентів явища дезадаптації, розробка конкретних рекомендацій для педагогічних працівників з питань навчання та розвитку юнаків і дівчат, надання психологічної допомоги студентам та їх батькам);

4. розвиваюча (створення умов і проведення спеціальних заходів, які сприяють формуванню у студентів сучасного мислення, психологічної готовності щодо їх особистісного й професійного саморозвитку);

5. проектувальна (розробка системи соціальних, педагогічних, психологічних заходів для створення психологічної готовності до протидії негативних впливів соціуму, вміння аналізувати ситуацію й обирати відповідну поведінку, яка не зачіпає свободи й гідності іншої людини, розвиток соціально-психологічної компетенції, яка забезпечує можливість вибору особистості свого життєвого шляху, самостійного рішення певних проблем;

6. консультативна (надання допомоги першокурсникам, які розчарувалися в обраній спеціальності).

Психотехнології психологічного супроводу професійної підготовки менеджерів на етапі адаптації [96; 108; 115; 153; 215]:

- бесіда, інтерв'ю, твір, психобіографія;
- діагностика ціннісних орієнтації, установок, самооцінки, інтересів, нахилів, здібностей;
- діагностичні ігри, тренінги професійного самовизначення;
- психолого-педагогічний консиліум, методики самопізнання та самоаналізу, професійна рефлексія.

Ці технології спрямовані до особистісних механізмів, які регулюють активність студента, що формує позитивне самоствавлення, готовність до змін і здатність проектувати альтернативні сценарії професійної діяльності, прийняття на себе відповідальності за своє професійне майбутнє [215, с.122-123].

Найефективнішою технікою – є адаптаційно-мотиваційний тренінг. Він не лише дозволяє встановити дружні та ділові стосунки між однокурсниками та куратором академічної групи, але й формує навчально-пізнавальну мотивацію студентів [94; 153; 201].

Студентів вважають добре адаптованими до навчання у ВНЗ тоді, коли їхня поведінка відповідає певним очікуванням і стандартам системи освіти. За таких умов, психологічна допомога при подоланні адаптаційної кризи розглядається в якості своєрідного каталізатора, прискорювача процесів особистісної самоорганізації в умовах кризових періодів особистості [153; 161].

Показниками успішної адаптації виступає високий соціальний статус індивіда в певному середовищі, його психологічне задоволення цим середовищем і його найбільш важливими елементами, зокрема, задоволення роботою, її організацією, умовами і змістом тощо. Показниками низької адаптації є переміщення суб'єкта в інше соціальне середовище, відхилення у поведінці.

Другий етап психологічного супроводу – інтенсифікація.

Інтенсифікація – посилення насиченості, ефективності, продуктивності [108; 115; 140; 153].

На цьому етапі закріплюється, передбачається робота зі студентами другого курсу. Другий курс – період напруженої навчальної діяльності, початок прилучення до професії, студенти закінчують загальнотеоретичну підготовку. У них формуються широкі потреби у взаємних контактах, статусні й культурні запити [108; 153; 159].

Життя другокурсників пов'язане з інтенсивним включенням до всіх форм організації навчання і виховання. Студенти отримують загальноосвітню підготовку, що сприяє формуванню їх широких культурних запитів та інтересів [176]. У цей період процес адаптації до нового соціокультурного середовища в основному завершений, але професійне самовизначення триває. Головним завданням психологічного супроводу є допомога майбутньому менеджеру в подальшому закріпленні його професійного, соціального й особистісного

самовизначення [159]. Психологічно обґрунтована інтенсифікація дає змогу студентам у процесі діяльності реалізувати набуті знання, навички, уміння, розвинути свої здібності, значно посилює рівень задоволення працею, навчанням і забезпечує психологічний комфорт.

На етапі інтенсифікації відбувається розвиток загальних і спеціальних здібностей студентів, інтелекту, емоційно-вольової регуляції, відповідальності за своє становлення, самостійності. Провідна діяльність – науково-пізнавальна. Цей етап відносно благополучний. Психологічний супровід зводиться до діагностики особистісного та інтелектуального розвитку, надання допомоги, підтримки у вирішенні проблем взаємовідносин з однолітками і педагогами, а також сексуальних відносин [87, с. 124].

Психологічними критеріями етапу інтенсифікації можуть виступати: інтенсивний особистісний та інтелектуальний розвиток; соціальна ідентичність; самоосвіта; оптимістична соціальна позиція [192].

Види психологічної допомоги під час супроводу на етапі інтенсифікації [94; 153; 192]:

1. розвиваюча (використання індивідуально-розвиваючих і психокорекційних програм з урахуванням індивідуальних особливостей студентів, обробка результатів моніторингів, психолого-педагогічний аналіз та оформлення матеріалів для виступів на семінарах);
2. організаційно-методична (моніторинг психологічного розвитку, розробка індивідуально-розвиваючих і психокорекційних програм, адаптація нових методів психодіагностики та психокорекції, оцінка їх ефективності);
3. дослідницька (організація й проведення емпіричних досліджень з метою вивчення психолого-педагогічних проблем, які постають перед студентами у процесі фахової підготовки);
4. профілактична (розробка рекомендацій для студентів);
5. консультативна (надання допомоги студентам у розв'язанні різноманітних життєвих проблем, у тому числі – взаєностосунки з однолітками та педагогічними працівниками).

Технологіями психологічного супроводу професійної підготовки менеджерів на етапі інтенсифікації можуть бути: розвиваюча діагностика, психологічне консультування, корекція особистісного та інтелектуального профілю тощо.

Третій етап психологічного супроводу – ідентифікація.

Ідентифікація – являє собою процес супроводження студентів третього курсу, який визначається розвитком і поглибленням професійних знань, початком професійної соціалізації, тобто формування професійної ідентичності [123; 153; 159; 192].

У цей період, коли спостерігається «криза третього курсу», відбувається переоцінка багатьох, як життєвих, так і професійних, цінностей [153; 159]. Сутність кризи ідентичності полягає у наступному: відбувається зіткнення цінностей, які інтеріоризовані в ранній юності, з тими, які формуються під час навчання у вищій школі через ідентифікацію себе з професійною моделлю [176]. Головною функцією психологічного супроводу стає допомога у визначенні життєвих орієнтирів та професійних перспектив, допомога у професійному та особистісному самопізнанні та самосвідомості й виборі спеціалізації [153; 159].

Психологічні критерії етапу ідентифікації: ототожнювання себе з майбутньою професією; готовність до праці за фахом; рівень розвиненості здібностей щодо професійної самопрезентації [192].

До видів психологічної допомоги під час супроводу на етапі ідентифікації В. Васильков та О. Василькова (2011) пропонують застосовувати такі, як [192]:

1. діагностична (дослідження соціальних та професійно важливих якостей майбутнього менеджера);
2. консультативна (з питань сімейних стосунків);
3. розвиваюча (надання студентам психологічної допомоги у пошуках подальшого професійного поля для своєї майбутньої реалізації та підтримки в знаходженні смислу майбутньої життєдіяльності);

4. профілактична (розробка конкретних рекомендацій студентам, викладачам щодо питань оптимізації навчально-виховного процесу);

5. психологічна експертиза (оцінка відповідності освітнього середовища, навчальних програм, навчальних посібників, які ухвалені розвиваючими та виховними завданнями, а також віковими й індивідуальними особливостями студентів).

Психологічний супровід на етапі професійної ідентифікації забезпечить формування психологічної готовності до професійної діяльності, професійної свідомості, професійної ідентичності, тобто тих явищ, які створюють умови для подальшого професійного та особистісного саморозвитку професіонала [201].

Четвертий етап – прогностичний.

Під час цього етапу студент починає отримувати задоволення від сприйняття себе як суб'єкта майбутньої професійної діяльності («Я майбутній спеціаліст»), передбачає тісну співпрацю спеціалістів психологічної служби ВНЗ зі студентами четвертого і п'ятого курсів на рахунок питань, пов'язаних з проходженням практики [159], працевлаштуванням на тимчасову роботу, адаптацією на робочому місці [6], відбувається побудова спільного зі студентом прогнозу успішності подальшої професійної кар'єри [6]. Психологічні критерії прогностичного етапу: усвідомлення себе суб'єктом майбутньої професійної діяльності; прогноз своєї майбутньої діяльності [159].

До видів психологічної допомоги під час супроводу на прогностичному етапі варто віднести [94; 153; 192]:

1. консультативну (надання практичних рекомендацій у вирішенні питань з питань становлення майбутнього фахівця [192], встановлюється відповідність стану здоров'я вимогам професії, виявляється психологічна готовність до оволодіння певною професією, надається довідкова інформація про зміст і характер праці [189];

2. розвиваюча (розвиток практичних умінь) [192].

Усі, окреслені нами вище етапи психологічного супроводу тісно пов'язані з відповідними навчально-професійними завданнями, вони не існують ізольовано, є взаємопов'язаними й взаємозумовленими [159].

О.Савицька, стверджує, що найефективнішою організаційною моделлю психологічного супроводу у вищому навчальному закладі є функціонування психологічної служби [201].

Психологічна служба може надати допомогу в розробці професіограм, діагностичного інструментарію для виявлення загальних і професійних здібностей абітурієнтів, здійснювати супровід професійного розвитку студентів. Психологічна служба займається психологічним забезпеченням освітнього процесу у ВНЗ. Під психологічною службою в сучасних умовах розвитку нашого суспільства розуміють таку спеціально організовану систему психологічного забезпечення освіти, яка є організатором процесу розвитку особистості майбутнього фахівця [254].

Службу психологічного супроводу майбутніх менеджерів важливо організувати так, щоб вона могла вирішувати широкий арсенал завдань. Служба повинна бути структурним підрозділом ВНЗ, що діє на підставі статуту ВНЗ, наказів і розпоряджень ректора (керівника) [94; 108; 153].

Психологічна служба ВНЗ покликана допомогти майбутньому менеджеру реалізувати свої можливості у всіх сферах життя, зокрема, і в професійній діяльності, усвідомити себе як суб'єкта власного життя. У зв'язку з поставленою метою, психологічна служба покликана вирішувати наступні завдання: допомогти студентові усвідомити власну відповідальність за своє життя і зміни, що відбуваються в ньому; сприяти розвитку мотивації до професійної діяльності у якості менеджера, самоудосконалення й самоактуалізації; розвинути навички саморегуляції; розвинути комунікативну компетентність; сприяти формуванню сприятливого соціально-психологічного клімату в науково-педагогічному колективі ВУЗу і студентському співтоваристві, сприяти в набутті студентами психологічних знань, умінь і навичок, необхідних для отримання професії, досягнення успіху в житті,

пропагувати психологічні знання і впровадження досягнень психології серед майбутніх фахівців, сприяти викладачам у вихованні студентів, у формуванні у них принципів взаємодопомоги, толерантності, відповідальності і упевненості в собі, здібності до активної соціальної взаємодії, проводити аналіз соціально-психологічної ситуації в університеті, виявлення основних проблем і визначення причин їх виникнення надавати допомогу студентам-менеджерам початкових курсів в соціально-психологічній адаптації до навчальної діяльності [94; 108; 115; 12; 153; 254].

Цілісності, системності та впорядкованості набуває в цих умовах робота психолога ВНЗ зі студентами. Одним із ключових її завдань є планування індивідуальної траєкторії розвитку майбутнього професіонала, у разі потреби, корекції й розвитку окремих компонентів особистості або професійно важливих якостей. Забезпечити це можливо за умови реалізації діагностичних, корекційних та розвивальних технологій психологічного супроводу на етапі професійного відбору абітурієнтів, первинної діагностики студентів-першокурсників [115; 153; 201].

Виняткові можливості для психологічної підтримки професійної підготовки особистості майбутнього менеджера пропонує низка навчальних дисциплін циклу професійної та практичної підготовки, а також спецкурси та спецпрактикуми. Можливість щорічного оновлення змісту останніх відповідно до потреб професійної підготовки, а інколи – навіть специфіки контингенту студентів, створює умови для корекції, компенсаційного розвитку тих професійно важливих якостей, які з тих або інших причин відсутні у майбутніх фахівців, за допомогою технологій, методів і прийомів професійного навчання [95; 97; 123; 201].

Через конструювання змісту спецкурсів та добір методів і прийомів роботи на практичних і лабораторних заняттях відбувається одночасне вирішення двох завдань [201]:

- 1) засвоєння необхідних теоретичних знань з проблем психологічного супроводу особистості впродовж професіогенезу та формування професійних

умінь із організації, оволодіння основними прийомами, техніками та технологіями психологічного супроводу;

2) створення умов для становлення майбутнього менеджера як повноцінного суб'єкта професійного життя, формування вміння самостійно долати труднощі професійного становлення, здійснювати вибір шляхів професіоналізації.

На практичних заняттях організовується пізнання професійної свідомості, структури особистості майбутнього фахівця для того, щоб студент зумів освоїти основний діагностичний інструментарій психологічного супроводу і водночас зробив висновок про стан готовності до професійної діяльності. Саме це стає вихідною точкою для організації роботи на лабораторних заняттях [201].

Т. Афанасьєва (2011), визначає такі основні критерії й показники ефективності психологічного супроводу професійної підготовки майбутнього фахівця як:

1) позитивна мотивація навчально-професійної та пізнавальної діяльності, мотивації професійного самовдосконалення;

2) високий рівень володіння професійними знаннями та професійними вміннями, визначеними державними стандартами, а також усвідомленість сутності професіогенезу менеджера, методів профілактики та корекції негативних професійно-особистісних явищ;

3) розвинена рефлексивність, здатність до самопроекування власного професійного Я;

4) навчально-професійна адаптованість і розвинена професійна ідентичність [12].

Тобто, психологічний супровід у процесі професійної підготовки майбутнього менеджера – комплексний метод забезпечення психологічної безпеки студентів, озброєння їх ресурсами для самостійної протидії різним негативним впливам, а також уміннями формувати власний спосіб самозахисту та самовдосконалення шляхом свідомого цілеспрямованого навчання;

досягнення фізичного, душевного та соціального пристосування до навколишнього середовища [94; 108; 115; 153; 192].

Таким чином, психологічний супровід професійної підготовки майбутніх менеджерів реалізовується засобами психологічної служби ВНЗ та дає змогу реалізувати принципи неперервності та системності психологічної підтримки на етапі професійної підготовки майбутнього фахівців та їх успішної адаптації до професійної діяльності.

Визначення ефективності психологічного супроводу професійної підготовки менеджерів у зв'язку з необхідністю оптимізації психологічного супроводу професійної підготовки потребує подальшої розробки і розв'язання проблеми успішності професійної діяльності.

Висновки до першого розділу

У розділі, на основі аналізу наукових джерел з питань психологічного супроводу професійної підготовки менеджерів туристичного бізнесу, психологічної готовності до професійної діяльності, з'ясовано недостатній рівень впровадження психологічного супроводу професійної підготовки майбутніх менеджерів у вищому навчальному закладі; розглянуто та визначено обмеженість використання технологій психологічного супроводу щодо їх професійного розвитку, які можуть бути впроваджені у процес навчання майбутнього спеціаліста, що є важливим для розв'язання науково-практичних завдань підготовки фахівців високої кваліфікації у сфері туристичного бізнесу.

Водночас на основі проведеного теоретичного аналізу встановлено, що психологічний супровід професійної підготовки фахівців має свою мету, завдання, основні етапи (адаптаційний, ідентифікаційний, інтеграційний, прогностичний), а також принципи безперервності, адекватності, насиченості, інтенсивності та системності психологічної підтримки в період професійної підготовки фахівця до професійної діяльності.

З'ясовано важливість загальних професійно-важливих якостей (ПВЯ) для підготовки майбутніх менеджерів, таких як: позитивна мотивація навчально-професійної та пізнавальної діяльності, мотивація професійного самовдосконалення; високий рівень володіння професійними знаннями та професійними вміннями, які визначено державними стандартами, а також окремі індивідуально-психологічні якості: усвідомленість сутності професіогенезу менеджера, розвинена рефлексивність, здатність до самопроекування власного професійного «Я»; навчально-професійної адаптованості і розвитку професійної ідентичності, що потребує оволодіння методами профілактики та корекції негативних професійно-особистісних проявів.

На основі теоретичного узагальнення й експериментального дослідження запропонувати авторське визначення поняття «Психологічний супровід». Психологічний супровід професійної підготовки менеджерів розглядається нами як цілісний, інтегративний, системно-організований психологічний комплекс заходів, спрямований на формування готовності до професійної діяльності, розвиток особистісних якостей і соціально-професійних компетентностей менеджера з метою максимальної адаптації до соціально-професійного середовища та ефективної професійної діяльності.

Запорукою успішності психологічного супроводу фахівців є використання психокорекційних технологій і психодіагностичного інструментарію, що базуються на принципах: системності, безперервності, адекватності, насиченості та інтенсивності.

Загалом, незважаючи на численні напрацювання у вітчизняній та зарубіжній психології, що тісно стикаються з темою дослідження, нині практично невивченими залишаються питання специфіки та індивідуального використання психодіагностичних і психокорекційних методів, а найголовнішим, з огляду на обрану тему дисертаційного дослідження, що практично відсутні розробки у сфері психологічного супроводу саме фахівців туристичного бізнесу.

РОЗДІЛ 2

ОРГАНІЗАЦІЙНО-МЕТОДИЧНЕ ПІДГРУНТЯ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНОГО СУПРОВОДУ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ МЕНЕДЖЕРІВ ТУРИСТИЧНОГО БІЗНЕСУ

2.1. Аналіз особливостей психологічного супроводу професійної підготовки менеджерів туристичного бізнесу

Результати теоретичного аналізу наукових підходів засадничих патерн психологічного супроводу професійна підготовка кваліфікованого фахівця, дають підстави стверджувати, що сфера туристичного бізнесу в Україні переживає етап концептуального переосмислення, пов'язаного зі зміною методологічних основ професійної освіти в цілому. Компетентнісна парадигма професійної освіти, яка зміщує акценти із формування психічних утворень (знань, умінь, навичок) у майбутніх менеджерів на підготовку їх до професійної діяльності, змінює погляди на неї як на сферу ставлення людини, знаходженням кожною особистістю власного сенсу життя.

Т. Ткаченко (2010), Т.Сокол (2006) зазначають, що на сучасному етапі розвитку професійної туристичної освіти існує багато невирішених питань, що спонукає дослідників вивчати проблеми професійної підготовки фахівців туристичної галузі, конструювати різноманітні підходи до організації навчально-виховного процесу, створювати актуальні для майбутніх фахівців методичні матеріали, визначати пріоритетні аспекти в їх професійній підготовці [223; 212].

П.Лузан (2012) зазначає, що головною метою професійної освіти стає створення умов для розвитку, саморозвитку і самореалізації кожної особистості, як професіонала [156, с. 32-33].

Одним з актуальних завдань психології, якщо співставляти їх із сучасним соціально-економічним станом в Україні – є підготовка спеціалістів з

урахуванням потреб ринку праці [239, с. 49]. Всесвітня туристська організація (ВТО) та міжнародні конференції з туризму неодноразово підтверджували, що постійне вдосконалення компетентності представників туристської діяльності та професійна підготовка необхідні не лише вузьким спеціалістам готельно-туристського комплексу, але й для суспільства в цілому [239, с. 49].

О. Столяренко (2012) виділяє три основні підходи професійної підготовки особистості: функціональний, особистісний та системний. В основі виділення даних підходів знаходиться детермінація розвитку особистості під впливом середовища і спадковості [222]. Розглянемо кожний із перерахованих підходів.

При функціональному підході поняття «професійна підготовка» розглядається як категорія діяльності; одночасно це й налаштування на щонебудь, і результат підготовки; це певний функціональний стан, ставлення, що характеризують поведінку особистості. При цьому визначаються процесуальні якості, які є безпосередньо значущими для тієї або іншої професійної діяльності, а також сукупність професійно обумовлених вимог до особистості [65; 222].

Особистісний підхід – це послідовне ставлення того, хто навчає до об'єкта навчання (студента) як до особистості, як до самосвідомого відповідального суб'єкта власного розвитку і як до суб'єкта виховної взаємодії. Це базова ціннісна орієнтація суб'єкта навчального впливу, яка визначає його позицію у взаємодії з кожним студентом й колективом.

Особистісний підхід передбачає розуміння єдності рівнів готовності, таких як готовність особистісно значущих професійних якостей, які виконують інтегральну роль у формуванні професійної готовності й здатності особистості до продуктивної професійної діяльності, індивідуального підходу до формування психічних утворень (знань, навичок та вмінь) студентів [65].

Сутність особистісного підходу полягає в забезпеченні розвитку і саморозвитку особистості студента на основі виявлення його індивідуальних особливостей як суб'єкта пізнання й предметної діяльності [58; 222].

Основним цільовим вектором освіти за В. Серіковим (2012) має стати не тільки інтелектуальний розвиток студента, а й особистісний розвиток його як соціального суб'єкта, що актуалізує цінність розвитку власних здібностей до стратегічної діяльності, критичності, креативності, системи мотивів та потреб, здатності до саморозвитку, самовизначення [156, с.36]. Зміст освіти, її методи та засоби структуруються так, що дозволяють студенту виявити вибірковість щодо предметного матеріалу, його форми й вигляду. З цією метою розробляються індивідуальні програми, які моделюють дослідницьке мислення; організуються групові заняття на основі діалогу та імітаційно-рольових ігор; інтегрується навчальний матеріал для реалізації методу дослідницьких проєктів, що самостійно виконуються студентами [156; 187; 212; 222].

Л. Мітіна (2012) зазначає, що «професійний розвиток невіддільний від особистісного – в їх основі знаходиться принцип саморозвитку, який детермінує здатність особистості перетворювати власну життєдіяльність на предмет практичного перетворення, що призводить до вищої форми життєдіяльності особистості – творчої самореалізації» [156, с.37].

Варто зазначити, що забезпечення ефективного професійного розвитку неможливе без системного підходу.

Системний підхід – це важливий методологічний засіб наукового пізнання. Він дає змогу здійснити розподіл складних явищ дійсності на частини або елементи, визначити способи організації окремих частин (елементів) системи в єдине ціле, взаємопідпорядкувати елементи системи та їхню взаємодію, реалізувати на практиці принцип цілісного розгляду явищ у взаємозв'язку [1; 94; 108; 115; 135].

Системний підхід забезпечує можливість розробляти цілісні інтеграційні моделі, виявляти основні функції, елементи, компоненти, їх зв'язки і відношення, системотвірні фактори та умови функціонування у статичному і динамічному аспектах [225; 227; 252].

М. Фіцула вважає, що системний підхід до підготовки фахівців у вищій школі орієнтує на визначення навчання як цілеспрямованої творчої діяльності

його суб'єктів, мета, завдання, зміст, форми і методи якої взаємопов'язані [244, с.78].

При використанні системного підходу до вузівської підготовки менеджерів туристичного бізнесу формується цілісна світоглядна концепція спеціаліста, закладаються основи фахового, економічного та логіко-інформаційного мислення, накопичуються необхідні знання, виробляються навички та вміння. Кожен із напрямів професійної підготовки передбачає отримання певної системи знань і вмінь, що досягається через засвоєння предметів відповідного циклу, поєднання теоретичної підготовки з практикою та самостійною роботою студента [141; 223; 226].

Для сучасної психологічної науки властиве інтегрування цих трьох підходів підготовки особистості до професійної діяльності та розуміння її як складного інтегрованого утворення, яке включає взаємопов'язані особливості та моральні якості особистості, соціально-ціннісні мотиви професійної підготовки, способи поведінки, спеціальні професійні знання, вміння і навички [65; 96; 108; 223].

Професійна підготовка в туристичній сфері має виражений інтегративний характер, що простежується в наукових дослідженнях умов формування соціально-професійної компетентності фахівця з туризму, питань професійно значущих якостей фахівця сфери туризму, які тією чи іншою мірою можна було б вважати дослідженнями певних аспектів проблеми професійної підготовки в сфері туризму [65, с. 3].

В умовах сьогодення туризм – це потужна індустрія, яка має свої закони розвитку, що потребують вивчення й професійного розгляду. Підготовка кваліфікованих спеціалістів починається із засвоєння понятійного апарату науки, визначення її предмета, вивчення його найзагальніших характеристик, які становлять теоретичні засади туристичної діяльності [214; 223; 227].

Майбутній спеціаліст сфери туризму повинен добре володіти професійною термінологією, усвідомлювати місце туризму в структурі суспільства й взаємозалежність їх розвитку, будувати свій бізнес спираючись

на реалії правового поля своєї країни та в сфері міжнародних відносин [212; 223; 225; 226].

У туристській індустрії людина і людський фактор мають значно більше значення, ніж сучасні мультимедійні засоби або найновіші теорії індустрії гостинності. Люди, зайняті в сфері туристичного бізнесу, мають бути зорієнтованими на клієнта. Вони самі є свого роду частиною туристського продукту, який пропонується [239, с.49].

За В.Федорченко (2004) людський чинник розглядає як соціальне утворення та наводить таке його визначення «людський чинник – це працездатний трудовий колектив, який потрібно підібрати, а потім підготувати для конкретної діяльності. Якщо у працівників відсутні необхідні знання, навички, відповідна кваліфікація та досвід, то, на думку фахівців, міне не менше двох років, перш ніж вони пройдуть навчання на практиці. Отже, лише для адаптації новачка потрібно не менше, як півроку, щоб від його діяльності отримати певні результати. Професійна кваліфікація залежить як від загальної, так і від спеціальної підготовки, зорієнтованої на існуючу практику, світовий досвід й стандарти туризму» [239, с.49]. З таким визначенням вченого ми можемо погодитися лише частково, оскільки дана категорія більшістю вчених розглядає на ґрунті індивідуального підходу.

Відповідність змісту навчання вимогам майбутньої професійної діяльності, зв'язок навчання з виробничою практикою, навчання на робочому місці, взаємозв'язок теоретичних курсів із практичними предметами, тривале стажування на робочих місцях під час навчання у вузі – ось те, що формує основу висококваліфікованих спеціалістів сфери туризму у розвинених зарубіжних країнах [223; 225; 226; 239].

Тривалий час у зарубіжній туристській освіті панувала лише педагогічна практика підготовки фахівців, яка залишала поза увагою психологічний аспект. Це створювало певні проблеми щодо навчання в умовах практики. А для нашої країни вони були суттєвими через відсутність будь-якої базової професійної

туристської підготовки та сталого практичного досвіду організації сфери послуг [223; 227].

У вітчизняній сфері туризму переважно працювали кадри галузевих напрямів, які пройшли відповідну курсову перепідготовку. Перевага теоретичних знань, лише підсилювала негативні наслідки в підготовці працівників і була головною причиною низького сервісу українського туризму. Для вітчизняної туристської індустрії до тепер характерним є працівник, який багато знає, але мало що вміє. Цей «образ» є досить відомий у світі своєю високою вимогливістю до туристів, оскільки такий «спеціаліст» замість надання гостю практичної послуги, перетворюється в його «вихователя» [239, с. 49]. За таких умов актуальною проблемою є розробка багатоступеневої системи підготовки спеціалістів туристичної галузі – від робітничих кваліфікацій до висококваліфікованих фахівців [239, с.50].

В.Кіптенко (2010), в системі психологічного супроводу професійної підготовки менеджерів туристичного бізнесу розглядаючи критерії вимог до сучасного менеджера туристичного бізнесу, до основних з них відносить: знання, вміння, навички і здібності ефективного управління, особисті якості, етичні норми, особисті ресурси [103].

Знання та вміння менеджера – це основа професійної підготовки. Оскільки менеджер досягає результату своєї праці, впливаючи на інших осіб, то головні професійні знання, потрібні менеджеру, знаходяться в сфері соціальної психології. Доповнює ці знання предметне володіння галуззю.

Особисті якості – високий рівень ерудиції, ініціативність, рішучість, нестандартне мислення, наполегливість у досягненні мети, вміння виконувати зобов'язання та обіцянки, справедливість, твердість характеру, тактовність, охайність і акуратність, почуття гумору, уміння розташувати до себе, хороше здоров'я.

Етичні норми – це дотримання норм ділової етики, тобто етичні норми поведінки менеджера в ринковій економіці, його моральні принципи й ідеали. Стосовно етичних норм у туристичній галузі, йдеться про наступне [93, с. 181]:

1. Максимізація прибутку не повинна досягатися за рахунок руйнування навколишнього середовища;
2. У конкурентній боротьбі варто використовувати лише «дозволені» прийоми, тобто дотримуватися правил ринкової гри;
3. Справедливий розподіл благ;
4. Особистий приклад дотримання етичних норм у професійній діяльності та в побуті;
5. дисциплінованість і моральна стійкість.

Особисті ресурси менеджера. Основними ресурсами менеджера є інформація та інформаційний потенціал в цілому, час і люди. Уміло використовуючи ці ресурси, керівник отримує високі результати, постійно підвищуючи конкурентоспроможність керованої ним установи.

Основні навички та здібності менеджера – ефективно управляти. На ефективність управління впливають: вміння визначити темперамент і характер підлеглих; вміння оцінити й підібрати працездатний персонал; висока стресостійкість та самовладання; прогностичність в питаннях забезпечення перспективних напрямів розвитку та злагодження очолюваного колективу; висока здатність впливати на оточуючих; винахідливість і здатність до інновацій; знання сучасних управлінських підходів [93; 94; 97].

Обмеження в саморозвитку менеджера. Певний інтерес у цьому зв'язку представляє собою концепція обмежень. Ідея її полягає в тому, що всі менеджери мають можливість розвивати й підвищувати ефективність своєї сфери діяльності. Однак присутні такі області, в яких фахівці можуть бути недостатньо компетентними, що виступає для діяльності менеджерів певним обмеженням. Виявивши такі обмеження, можна зосередити увагу на тих факторах, які перешкоджають повній реалізації всіх особистих можливостей менеджера [93, с.182].

Менеджер в туризмі повинен уміти: організувати і координувати роботу колективу; контактувати з людьми; приймати обґрунтовані рішення; мотивувати співробітників, спонукати їх до творчої діяльності; вирішувати

конфлікти; підбирати, розставляти і навчати працівників; проводити збори, наради; встановлювати конкретну мету діяльності для членів трудового колективу (установи, організації, фірми); уміти вести ділові переговори; планувати діяльність турфірми; контролювати роботу співробітників; формувати ефективну комунікацію між співробітниками та створювати сприятливу атмосферу в колективі [103].

Основою оцінки професійної підготовки менеджера є державні стандарти. Стандарт – це норма, взірець, модель, еталон [239, с. 50].

Більшість вчених розглядають професійні стандарти освіти як систему основних параметрів, що прийняті як державна норма освіченості, котра віддзеркалює суспільний ідеал, враховує можливості кожної особистості у досягненні ідеалу, визначені на конкретному етапі соціально-економічного розвитку держави з врахуванням традицій і рівня розвитку соціально-культурного середовища» [223; 225; 239].

Тобто, на думку науковців, у стандартах закріплюється не тільки сучасний рівень, але й перспективні цілі, відповідні результати, рівень розвитку сфери життєдіяльності суспільства [95; 135; 227; 238].

Продовжуючи аналіз щодо стандартів професійної освіти, можна зазначити, що і навчання має низку особливостей, які мають бути відображені у нормативних документах такого виду, а саме: ці стандарти містять перелік трудових операцій, які визначаються в межах певної професійної діяльності, а також пов'язані з ними знання, уміння та навички [95; 135; 227; 239].

Н. Ничкало (2000) вважає, що стандарт професійної підготовки має визначати: рівень кваліфікації (професійні параметри, компетенції); зміст професійного навчання (навчальний план); тривалість навчання; систему контролю (екзамени, стандартизований розклад); навчальні засоби для викладачів й учнів; матеріали і технічне оснащення; кваліфікаційні вимоги до викладацького складу [182].

Тому першочергове значення мають знання, уміння і навички, адже від рівня їх сформованості залежить якість підготовки різних категорій населення

до професійної діяльності з урахуванням досягнень науково-технічного прогресу, сучасних і перспективних вимог суспільства [239, с.50].

Власні спостереження дозволяють нам зробити висновок, що професійна підготовка у ВНЗ має суттєві ресурсні обмеження, професійна вища освіта спрямована на підготовку особи до виконання обов'язків та завдань певної посади в будь-якій галузі економічної діяльності.

Професійна підготовка – специфічний різновид освіти, який, спираючись на загально-фундаментальні засади освітнього процесу доповнює їх конкретними знаннями, які відзеркалюють особливості конкретної професії. Згідно із основними критеріями, які відбивають особливості туризму як соціально-економічного інституту, сучасна професійна освіта основним своїм завданням визначає фахову підготовку широкої номенклатури спеціалістів, здатних ефективно працювати в установах, організаціях, підприємствах туризму [239, с. 108-109].

Розглядаючи психологічний супровід професійної підготовки менеджерів туристичного бізнесу, нам варто з'ясувати саме значення поняття «менеджмент».

Т.Сокол (2006) наводить таке визначення «Менеджмент – це вміння організувати процес надання послуг, управляти ним, контролювати та координувати з метою досягнення найкращих результатів і поставленої цілей, використовуючи працю, інтелект, мотиви поведінки людей та матеріально-фінансові ресурси виробництва» тоді, як «менеджер – це спеціаліст, який професійно займається управлінською діяльністю. Це означає, що він обіймає постійну посаду на підприємстві й має повноваження приймати управлінські рішення у певній сфері діяльності цього підприємства [212; с.122-123].

Далі науковець від загального визначення дає авторське визначення «менеджер у туризмі». Отже, за Т.Соколом «Менеджер у туризмі це – професіонал, який організовує виробництво турпродукту (в турфірмі) і турпослуги (у готелі), збут і сервіс, керує цим виробництвом і має

адміністративно-господарську самостійність, тобто здійснює організацію й управління діяльністю туристичної фірми або організації [212, с.123].

Завдання менеджера, як і завдання менеджменту в цілому, завжди є двоєдиним. З одного боку – це виробництво якісного продукту, що відповідає потребам та інтересам споживача, з іншого – отримання максимально прибутку для виробника. Функції менеджера [212, с.123]: визначення мети, стратегії та планів діяльності підприємства; організація виробничого процесу, контроль за його перебігом; забезпечення спонукальних мотивів; аналіз і прогнозування.

Для здійснення окреслених функцій менеджер повинен оволодіти наукою управління, мати відповідну кваліфікацію. Тому під словом «менеджер» розуміють не тільки професійного управлінця, але й особу, яка пройшла відповідну кваліфікаційну підготовку [212, с.124].

У процесі такої підготовки формується світоглядна концепція спеціаліста, закладаються основи фахового, економічного та логіко-інформаційного мислення, накопичуються необхідні знання, виробляються навички та вміння. Кожен з напрямів підготовки передбачає отримання певної системи знань і вмінь, що досягається через засвоєння предметів відповідного циклу, поєднання теоретичної підготовки з практикою та самостійною роботою студента (рис. 2.1.) [212, с.124].

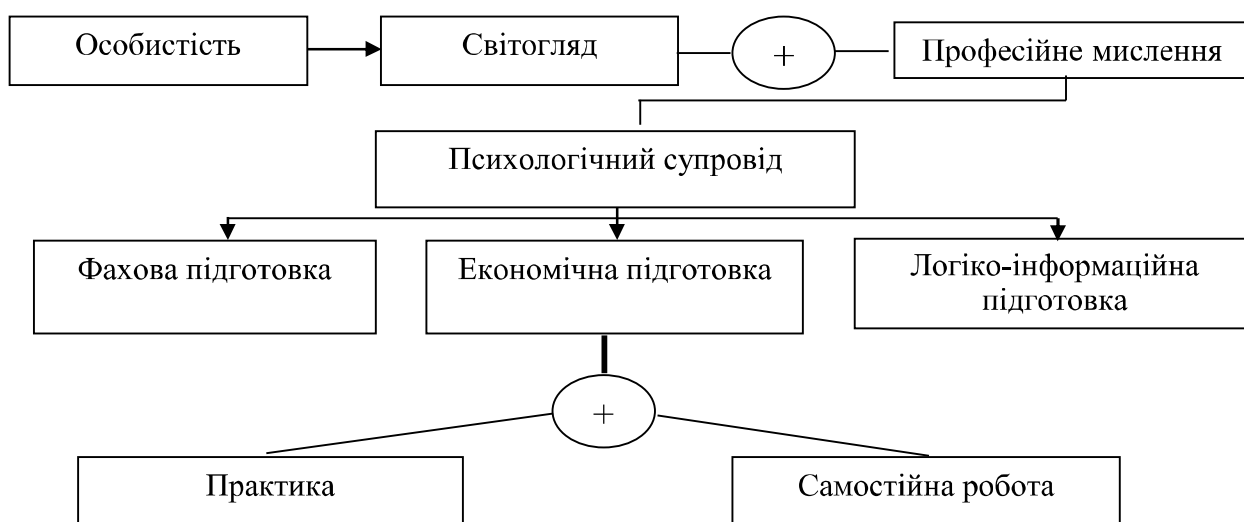


Рис. 2.1. Складові професійно-психологічної підготовки менеджерів туристичного бізнесу

Світоглядна концепція спеціаліста базується на принципах гуманізму, загальнолюдської моралі, поваги до людей, передбачає поєднання ціннісної орієнтації людини відкритого суспільства з патріотизмом. Спеціаліст повинен уміти аналізувати оточуючу дійсність і діяти, спираючись на основні закони та принципи психології, філософії, соціології, етики та естетики, права, тощо. Обов'язковою вимогою до менеджера будь-якого рівня є висока особистісна культура, знання історії і культури свого народу, засвоєння досягнень світової цивілізації, бездоганне володіння рідною мовою та вміння вільно розмовляти не менш як двома іноземними мовами в межах професійного спілкування, що особливо важливо для спеціаліста туристичної галузі. На формування світогляду та високої загальної культури спеціаліста спрямовані знання в галузі цілого ряду природних і гуманітарних дисциплін [94; 108; 212; 223].

Професійна підготовка фахівця туристичної галузі здійснюється через засвоєння дисциплін фахової орієнтації та менеджменту. Останній містить такі предмети, як менеджмент туристичної галузі, теоретичний, загальний та стратегічний менеджмент, маркетинг, які формулюють у спеціаліста базу знань з основ управління кадрами, трудовими процесами соціального розвитку підприємства та його продукту. Знання, отриманні в процесі вивчення супутніх дисциплін – психології, етики та естетики, риторики й культури спілкування, діловодства та охорони праці – формують необхідні професійні якості керівника, вміння й навички роботи з персоналом. Метою професійної підготовки є досягнення майбутнім фахівцем певного рівня професіоналізму, тобто здатності компетентно виконувати функціональні обов'язки; досягнення рівня майстерності, який відповідає складності виконуваних завдань [9; 115; 135; 212; 223].

У плані професійної підготовки менеджера туризму велике значення має цикл фахових дисциплін, передусім блок предметів з організації та технології галузі: організація оздоровчо-спортивного туризму, маршрутів і турів, обслуговування в готельно-туристичних комплексах і закладах ресторанного

господарства, організація транспортних подорожей і перевезень, анімаційної діяльності й дозвілля туристів, екскурсознавство та спеціалізований туризм.

Засвоєння навичок організації спирається на знання блоку професійно-орієнтованих дисциплін: психологія управління, туристичне краєзнавство, туристичне країнознавство, туристична картографія тощо. Завершальними дисциплінами циклу можуть бути стандартизація й сертифікація туристично-екскурсійних послуг, актуальні проблеми туристичної галузі, світовий туризм і готельне господарство. Ці дисципліни мають на меті сформувати системний підхід до оцінки туристичної галузі, допомогти майбутнім спеціалістам оволодіти навичками стратегічного мислення в масштабах світового туристичного простору та України, вибрати свій напрям діяльності в туризмі [212; 223; 227].

Логіко-інформаційне мислення спеціаліста передбачає вироблення аналітичного підходу до розв'язання управлінських і виробничих проблем, вміння систематизувати й обробляти інформацію, моделювати ситуацію та діяти відповідно щодо логіки її розвитку. Логіко-інформаційна підготовка спеціаліста зумовлюється вивченням предметів математичного та інформаційно-статистичного блоків і передбачає також оволодіння сучасними засобами отримання й обробки інформації, автоматизації процесів управління [95; 96; 135; 212; 228].

Фундаментальною базою підготовки менеджера є система економічних знань. Економічна підготовка менеджера базується на засвоєнні основ економічної теорії, мікро- та макроекономіки, світової економіки, економіки підприємства та аналізу його господарської діяльності. Для успішної організації фінансово-господарської діяльності підприємства менеджер повинен володіти певною сумою знань і вмінь, які формуються на основі вивчення дисциплін фінансово-бухгалтерського блоку: облік та аудит, фінанси, гроші й кредит, ціноутворення на туристсько-готельні послуги [127; 135; 212; 227].

Таким чином, психологічний супровід професійної підготовки менеджерів ТБ має включатися в систему фахової, економічної, логіко-

інформаційної та управлінської освіти. При цьому психологічний супровід спрямовується на: підготовку менеджера до діяльності на внутрішньому і міжнародному ринках праці; забезпечення всебічного розвитку особистості й оволодіння знаннями і вміннями, необхідними для ефективної професійної діяльності; стимулювання менеджерів до самостійного мислення та роботи шляхом створення ситуацій, в яких можна найповніше проявити свою ініціативу та активність. Окрім того, формується мотивація щодо оволодіння як фаховими знаннями з організації та управління, економіки, фінансів, маркетингу, так і знаннями з психології, педагогіки, соціології, а також математики та логіки, завдяки яким менеджер зможе приймати оптимальні рішення; формування професійно важливих якостей для менеджера шляхом стимулювання розвитку особистості; створення належних психологічних умов для оволодіння знаннями з інформатики, управління інформацією та формування вмінь і навичок використання Інтернету в професійній діяльності; а також мотивувати менеджера до обов'язкового самонавчання та самовдосконалення в процесі професіогенезу.

Отже, проведений аналіз психологічного супроводу професійної підготовки було спрямовано на з'ясування психологічних технологій розвитку професійно-важливих якостей менеджерів туристичного бізнесу в процесі освітньо-професійної діяльності. Водночас аналіз стандартів вищої освіти дав підстави підкреслити актуальність та особливості психологічного супроводу та визначити вимоги до особистісних та професійних якостей майбутніх менеджерів туристичного бізнесу в системі їх професійної підготовки.

З огляду на отримані результати, логічним постає питання щодо з'ясування й визначення характеристики психологічних умов й особливостей професійної діяльності менеджерів туристичного бізнесу, чому ми й присвятили наступний підрозділ нашого дослідження.

2.2. Характеристика психологічних умов та особливостей професійної діяльності менеджерів туристичного бізнесу

Професійна діяльність з управління туризмом має свою специфіку й суттєво відрізняється від професійної діяльності працівників інших галузей, хоча на перший погляд може здатися, що менеджмент туристичного регіону та фірми ґрунтується на тій же базі, що і менеджмент будь-якого підприємства де переважає системи «людина-людина». Професійна діяльність в туристичному бізнесі має ряд властивих тільки їй виробничих і психологічних особливостей функціонування, які багато в чому обумовлені специфікою даної галузі. Менеджер туристичного бізнесу є центральною фігурою в системі управління організацією, її структурним підрозділом. Він виконує різні функції й ролі. Від усвідомлення їх особливостей, обґрунтованого вибору стилю взаємовідносин з підлеглими залежить його ефективна професійна діяльність [223; 227; 249].

Завдання менеджерів туризму полягає у [94; 97; 103; 223; 227]:

- визначенні типу клієнта і виявленні його реальних потреб;
- зіставленні отриманих даних з ресурсними можливостями турфірми, тобто з'ясуванні можливості задоволення цих потреб за допомогою наявних турів і маршрутів;
- визначенні загальних тенденцій і закономірностей розвитку попиту, а також його специфічних особливостей.

Тобто, завдання менеджера туристичного бізнесу полягає в тому, щоб знати особливості професійної діяльності й надалі враховувати їх у своїй діяльності [94; 97; 103; 223].

Л. Карамушка (2003), професійну діяльність менеджера туристичного бізнесу пропонує розглядати, як – сукупність мотивів, знань, умінь і навичок, особистісних якостей, що забезпечують ефективність роботи [95, 96]. Структура професійної діяльності майбутнього менеджера являє собою складне, багатоаспектне особистісне утворення, яке включає в себе взаємозумовлені й функціонально пов'язані між собою блоки: мотиваційний, когнітивний, особистісний, професійний (рис. 2.2.) [97].

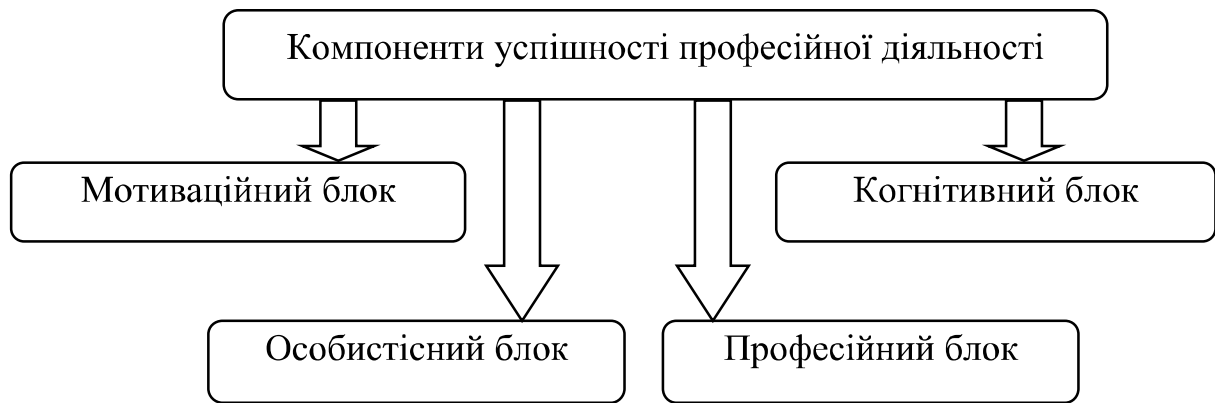


Рис. 2.2. Структурні компоненти успішності професійної діяльності менеджера туристичного бізнесу (розроблено автором)

Мотиваційний блок – мотиви, які відповідають змісту управлінської діяльності в організації туристичного бізнесу [94]. Мотивація є рушійною силою, яка спонукає до професійної діяльності та надає спрямованості роботі, яка орієнтована на досягнення поставлених цілей.

Сучасна психологія розглядає мотивацію як складне поєднання рушійних сил поведінки, яке розкривається суб'єкту у вигляді потреб, інтересів, цілей, ідеалів, які безпосередньо визначають професійну діяльність особистості менеджера (рис. 2.3) [189; 192].

Мотиваційний блок професійної діяльності менеджерів туристичного бізнесу включає в себе сформованість таких важливих для менеджера якостей і властивостей як: екстернальність або інтернальність (Р. Вернон, Ф. Рут); позитивна мотивація і спрямованість на професійну діяльність (Л. Карамушка); мотивація уникнення неприємностей (Ф. Хміль); прагнення боротися та перемагати (Е. Коханевич, А. Смірнов); мотивація благополуччя, мотивація престижу (С. Крутієнко); прагнення до зміни свого «Я», переоцінка і відновлення свого «Я», релаксація, престиж, прагнення подолати регресію, прагнення до соціальних контактів, пізнання нового, поповнення знань (Дж. Кромптон, В. Максимов); потреба в самореалізації та суспільному визнанні (Г. Глуходід, А. Маслоу, К. Роджерс, Л. Михайлова, Г. Олпорт); пізнавальний інтерес, спрямованість, внутрішнє спонукання до активності,

самопізнання, самоаналізу, саморегуляції (Л. Божович, Р. Овчарова) [25; 92; 93; 94; 133; 243; 245; 249].

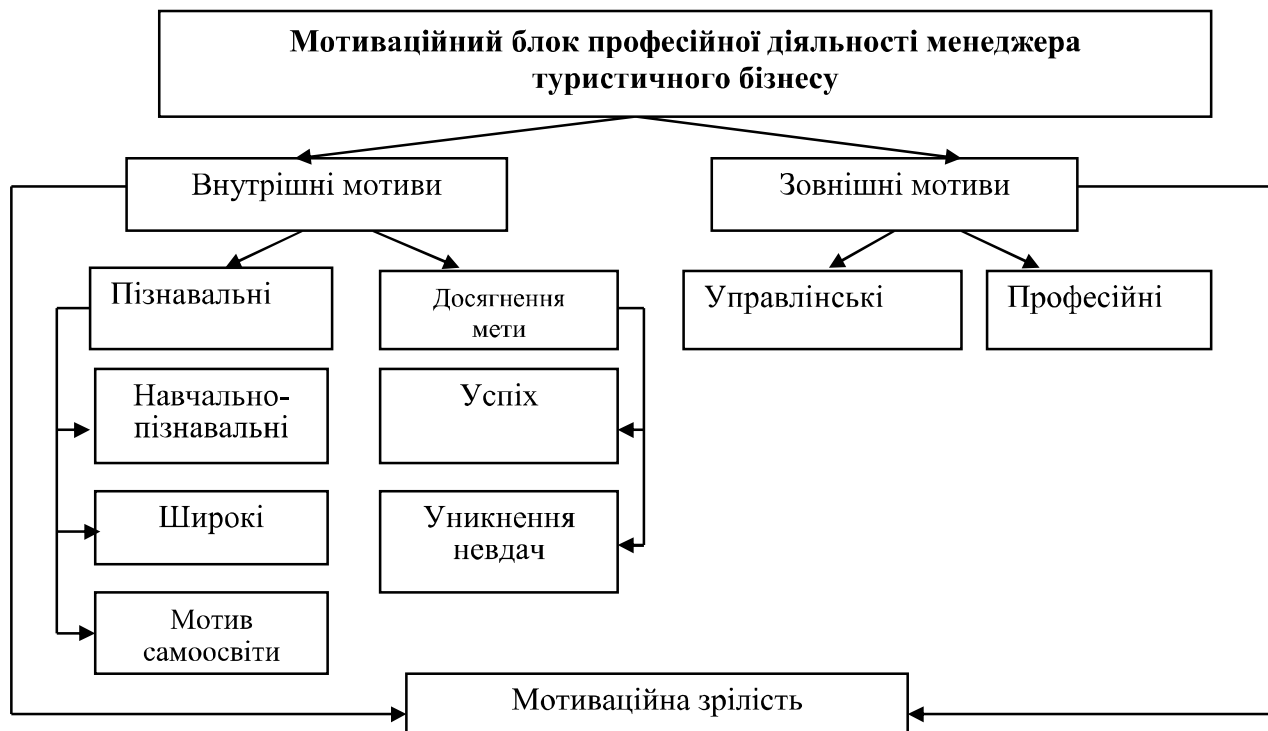


Рис. 2.3. Мотиваційний блок професійної діяльності менеджера туристичного бізнесу (розроблено автором)

Мотивація особистості менеджера визначається цілями, потребами, рівнем домагань, умовами діяльності, переконаннями, світоглядом та спрямованістю особистості. Всі мотиваційні утворення впливають на визначення поведінки та рішень особистості [94; 111].

У багатьох випадках різні автори (Н. Басова, Р. Вайсман, Л. Карамушка, А. Леонт'єв, Р. Міленко, А. Петровський, А. Реан, С. Сінкевич, В. Семиченко та ін.) під мотивацією мають на увазі детермінацію поведінки, тому виділяють зовнішню і внутрішню мотивацію [92; 95; 111; 202].

Відношення менеджера до професійної діяльності на основі розподілу мотивів на внутрішні й зовнішні (А. Леонт'єв, А. Петровський) характеризується індивідуально-орієнтованою й соціально-орієнтованою спрямованістю (табл. 2.1).

Внутрішні мотиви менеджерів – розвиток власної особистості в процесі професійної діяльності, розуміння сенсу, переконаність, спонукаючою силою якої є пізнавальний інтерес, який пов'язаний з даною діяльністю.

Вони виникають у тому випадку, коли ідея, цілі, завдання та сама професійна діяльність сприймаються як гідні й доцільні. При цьому створюється конкретний стан, який визначає спрямованість подальших дій менеджера, а поведінка стає результатом відповідної внутрішньої установки [94; 195].

Таблиця 2.1

Відношення майбутнього менеджера до професійної діяльності

Мотиви	Відношення	
	Індивідуально-орієнтована Спрямованість	Соціально-орієнтована спрямованість
Зовнішні	«Можу» – усвідомлення менеджером своїх можливостей по відношенню до виникаючих завдань	«Потрібно» – усвідомлення менеджером своїх соціальних обов'язків
Внутрішні	«Хочу» – напруга потреб менеджера відносно професійної діяльності	«Повинен» – прийняття зобов'язань перед іншими і самим собою

Внутрішніми мотивами можуть бути потреба в інтелектуальній активності, винагороди, які менеджер отримує від самого процесу професійної діяльності та від характеру і змісту своєї роботи. Вони не мають зовнішнього прояву та пов'язані з почуттям досягнення, задоволення і часто асоціюються з процесом виконання завдання [109]. До внутрішніх мотивів ми відносимо: пізнавальні (навчально-пізнавальні, широкі, мотив самоосвіти) та мотив досягнення мети (уникнення невдач, досягнення успіху) [82; 94].

Пізнавальні мотиви – внутрішня рушійна сила, яка пов'язана зі змістом професійної діяльності та спонукає менеджера на здобуття знань для підвищення рівня своєї майстерності.

Так, пізнавальні мотиви розподіляються на [94]:

– навчально-пізнавальні мотиви (спрямованість на засвоєння засобів отримання знань з професійної діяльності);

- широкі пізнавальні мотиви (спрямованість на оволодіння новими знаннями своєї професійної діяльності);
- мотиви самоосвіти (індивідуальна активність менеджера, яка спрямована на отримання додаткових знань, умінь і навичок з професійної діяльності для самовдосконалення своєї особистості з метою задоволення потреби в пізнанні і особистісному зростанні.

Мотив досягнення мети – безпосередньо усвідомлений передбачуваний результат, що актуалізує менеджера до досягнення професійно-особистісних бажань та потреб [94; 189].

Мотив досягнення успіху – характеристика мотиваційної сфери людини, що відображає прагнення до найкращого виконання діяльності в ситуаціях досягнення [189]. Це можливості поліпшення, досягнення менеджером своєї професійної діяльності; потреба досягати успіхів у різних видах своєї діяльності, що розглядається як стійка особистісна риса. Проявляється у прагненні до досконалості, у здатності до конкуренції, у бажанні напруженої праці [94; 111].

Мотив уникнення невдач – бажання менеджера ухилитися від участі в діяльності, яка пов'язана з ризиком і необхідністю проявляти ініціативу і відповідальність, при цьому віддаючи перевагу поведінці, яка зводить до мінімуму ймовірність нанесення збитку власному престижу [94; 189].

Прагнення успіху активізує ініціативу менеджера і спонукає до розумного (виправданого) ризику. Спроба уникнути невдачі породжує тактику запобігання неспіху, що виявляється у відсутності необхідної ініціативи й ризику при виконанні професійної діяльності, вибору таких варіантів поведінки, які б наносили мінімальну шкоду особистості у випадку неспіху [94; 189]. Характеристику менеджерів з мотивами досягнення успіху та уникнення невдач представлено в таблиці 2.2.

Зовнішні мотиви менеджерів – це винагороди, які менеджер отримує за результати своєї професійної діяльності, тобто усвідомлення своїх можливостей і соціальних обов'язків по відношенню до виникаючих завдань.

Вони мають зовнішні прояви – гнучкий робочий графік, повагу, оплату праці, премії, визнання, вищу посаду тощо. До зовнішніх мотивів ми відносимо: управлінські й професійні мотиви [94; 160].

Управлінські мотиви – безпосередня орієнтація менеджера на реалізацію професійної діяльності.

Таблиця 2.2

Характеристика менеджерів туристичного бізнесу з мотивами досягнення успіху та уникнення невдач

Професійна діяльність майбутнього менеджера	Мотив	
	Досягнення успіху	Уникнення невдач
Ситуація досягнення	Полюбляють ситуації в яких несуть особисту відповідальність за наслідки, уникають ризикованих та передбачених ситуацій	Уникають подібних ситуацій, а якщо потрапляють у них пасивно підкоряються їхнім вимогам, іноді йдуть на нерозумний ризик
Ціль	Обирають ціль середньої чи вищої трудності, успіх у досягненні яких дає можливість підтвердити свою самооцінку	Ставлять перед собою легкі або дуже складні цілі, успіх чи неуспіх у досягненні яких не впливає на самооцінку
Дія	Наполегливі та завзяті в реалізації своїх цілей, самостійно досягають їх	У разі постановки реальних цілей схильні до пошуку допомоги й підтримки, відволікання від діяльності
Результат (оцінюється у зв'язку з рівнем домагань)	Впевненні в ситуаціях досягнення реальних цілей. За невдачі дотримуються обраної стратегії чи вибирають більш ефективну, дещо знижуючи складність наступного завдання, а в разі успіху – підвищують його складність	Більш впевненні в разі досягнення легких цілей і менше – цілей середньої складності. За невдачі відмовляються від обраної стратегії на користь менш ефективної. Досягнувши успіху, обирають легку ціль, після невдачі – складнішу
Оцінка оточуючих	Прагнуть мати зворотній зв'язок, дізнатися, наскільки вдало вони діяли і реагують на цей конкретний зворотній зв'язок	Не прагнуть отримати чи ігнорують інформацію про результат
Самооцінка та атрибуція причин	Самооцінка реалістична та стійка. Успіх оцінюється як результат докладання власних зусиль і здібностей, невдача пояснюється зовнішніми обставинами, їхнім впливом	Частіше завищена самооцінка, ніж занижена, нестійка самооцінка. Успіх пояснюється збігом обставин, невдача оцінюється як підтвердження недостатніх здібностей
Планування	Впевнене (реалістичне) планування. В осіб з високим рівнем досягнень – орієнтація на віддалене майбутнє	Глобальне чи дуже вузьке планування життєвих цілей, відхилення від помірнього (реалістичного) планування

До управлінських мотивів О. Тополенко відносить [188]: створення у колективі сприятливого соціально-психологічного клімату, бажання сприяти гуманізації взаємодії у процесі діяльності туристичного бізнесу, можливість створювати умови для забезпечення підлеглим задоволення їх самовдосконалення професійних та творчих здібностей, організація спільної діяльності всіх членів колективу для реалізації планів та завдань організації та виконання прийнятих рішень, стимулювання професійного та творчого розвитку кожного, сприяння віри колективу в успішність прийнятих рішень, можливість вільного вияву кожним учасником процесу прийняття рішень своєї думки, побажань та пропозицій під час пошуку та прийнятті рішень для позитивних результатів професійної діяльності.

Професійні мотиви – наявність у менеджера мотивів, цілей, потреб у навчанні, вдосконаленні, самовихованні, саморозвитку, ціннісних установок актуалізації у професійній діяльності, інтересу до професійної діяльності. Вони стимулюють творчий прояв особистості менеджера в оволодінні ефективними способами організації професійної діяльності [94; 122].

Утилітарні мотиви – стимули на отримання власної переваги.

Соціальні мотиви – характеризують значимість і престижність професійної діяльності менеджерів туристичного бізнесу в суспільстві; показують можливість реального внеску менеджерів у підвищення якості своєї праці, створення умов для особистісного розвитку.

Матеріальні мотиви – бажання, намагання менеджера до забезпечення матеріального добробуту.

Мотиви особистісного розвитку – можливість реалізувати менеджерам власний творчий потенціал своєї професійної діяльності: впроваджувати нові підходи у професійній діяльності, нові форми і методи навчання, приймати оригінальні, креативні, нестандартні професійні рішення.

Розвиток професійної мотивації особистості менеджера змінюється протягом всіх етапів його професійної підготовки, що пов'язано з відмінностями рівня становлення майбутнього спеціаліста. Успіх у професійній

діяльності майбутнього менеджера туристичного бізнесу залежить не лише від знань, умінь і навичок набутих під час навчання й практичного досвіду, але й від прагнення самостверджуватися, досягати високих результатів. Чим вищий рівень мотивації, тим більше чинників спонукають менеджера до діяльності, тим більше зусиль він схильний докласти заради досягнення своєї мети [34].

Самоорганізація – інтегральна сукупність природних і соціально придбаних властивостей менеджера, які втілені в усвідомлюваних особливостях інтелекту, волі, мотивах поведінки й реалізована у впорядкованості професійної діяльності. Іншими словами форма самовизначення менеджера, при якій він об'єктивно вирішує власні суб'єктивні завдання своєї професійної діяльності.

Самооцінка – оцінка менеджером самого себе, своїх якостей, можливостей і місця серед інших людей, тобто судження менеджера про міру наявності в нього тих чи інших знань, умінь, навичок, якостей, властивостей у їх співвідношенні з певним зразком, еталоном. У менеджера самооцінка виконує регулюючу і захисну функції, впливаючи на його поведінку, розвиток і взаємовідносини з іншими людьми [180].

Самоаналіз – усвідомлення й оцінка менеджером своїх дій, психічних процесів, станів [189].

Самопізнання – можливість і прагнення менеджера глибше пізнати самого себе, усвідомити духовне зростання, а також стимулювати свій розвиток [34].

Самореалізація – прагнення менеджера за допомогою власних зусиль втілювати в професійну діяльність свої: особистісні й індивідуальні можливості «Я», бажання, думки; реалізовувати себе як особистість.

Самоствердження – прагнення менеджера здобути певний статус у суспільстві, утвердити себе в соціумі, підсилюючи в такий спосіб мотивацію до професійної діяльності. Прагнення до самоствердження, до підвищення свого формального й неформального статусу, до позитивної оцінки своєї особистості – істотний мотиваційний чинник, який спонукає менеджера до інтенсивної праці й саморозвитку [34].

Сукупність усіх мотивів являє собою структуру мотиваційного блоку професійної діяльності: мотив професійної діяльності в цілому, мотив управління і мотив виконавчої діяльності [94].

Когнітивний блок – знання, які необхідні менеджеру для успішного здійснення професійної діяльності [94]. Цей блок забезпечує відхід від усталених стереотипів професійної діяльності та оволодіння новими способами професійної самореалізації. Він характеризується наступними критеріями: наявністю актуальних інтегрованих знань, здатністю до їх постійного вдосконалення, творчою активністю, гнучкістю і критичністю мислення, здатністю до аналізу професійної ситуації та рефлексії. Психологічними особливостями когнітивного блоку є аналітичний склад розуму, комбінаторно-прогностичний тип мислення, логічна пам'ять, здатність до концептуалізації, систематизації, поглиблення професійно важливих знань тощо.

Рівень розвитку когнітивного блоку визначається глибиною, повнотою та системністю знань у сфері професійної діяльності. Зміст когнітивного блоку професійної підготовки менеджера включає в себе такі групи знань, які розкриваються низкою характерних складових і якими повинен володіти майбутній менеджер туристичного бізнесу [94; 164].

Когнітивний блок професійної діяльності визначає професійну обізнаність, глибину й масштабність мислення майбутнього менеджера та являє собою сукупність науково-теоретичних знань про професійну діяльність, що свідчить про професійну обізнаність, удосконалення, формування професійних умінь і навичок, розширення наукового та загальнонаукового світогляду майбутнього фахівця туристичного бізнесу. Він включає в себе три групи знань: професійні, управлінські, психологічні (рис. 2.4) [109].

До кожної групи входять знання, які тісно пов'язані з професійною діяльністю менеджерів. Оскільки обсяг професійних знань достатньо великий, то ми обмежимося переліком тих дисциплін, які повинен знати менеджер туристичного бізнесу [97].



Рис. 2.4. Когнітивний блок професійної діяльності менеджера туристичного бізнесу

До професійних знань відносимо: дисципліни циклу соціально-гуманітарної підготовки (історія України, іноземна мова “за професійним спрямуванням”, філософія та ін.); дисципліни циклу фундаментальної, природничо-наукової та загальноекономічної підготовки (екологія, інформаційні системи та технології в туристичній індустрії, туризм на природоохоронних територіях, економічна теорія, історія економіки та економічної думки та ін.), дисципліни циклу соціально-гуманітарної підготовки (світова культура та мистецтво, історія туризму та ін.); дисципліни циклу професійної та практичної підготовки (рекреаційні комплекси світу, концепції сучасного природознавства, туристична картографія, діяльність туристської самодіяльної організації, світовий туризм і готельне господарство, організація анімаційних послуг в туризмі, маркетинг, менеджмент в туризмі та ін.) [156; 189; 223; 227].

До управлінських знань відносимо: дисципліни циклу професійної та практичної підготовки (теорія управління, комунікативний менеджмент, економіка підприємства, організація туризму, організація рекреаційних послуг, організація транспортних послуг, організація підприємницької діяльності в туризмі, правове регулювання туристичної діяльності, рекламна діяльність в туризмі, управління проектами в туризмі, управління якістю туристичних послуг, міжнародний туризм, державне та регіональне управління туризмом,

управління сталим розвитком туризму, державне та регіональне управління, управління інноваціями та ін.); дисципліни циклу професійно орієнтованої гуманітарної та соціально-економічної підготовки (рекреаційні системи та технології в туризмі, філософія туризму, теорія ринкової економіки, педагогіка та соціологія туризму, економіка праці та соціально-трудова відносина та ін.).

До психологічних знань відносимо: дисципліни циклу соціально-гуманітарної підготовки (загальна психологія, соціальна психологія, психологія особистості, управління якістю туристичних послуг, конфліктологія, психологія управління, психологія праці, управління персоналом та ін.) [94; 97].

На основі аналізу навчальних програм і методів навчання І. Сидор виділила такі принципи професійної підготовки менеджерів туристичного бізнесу як [205]:

- принцип поєднання навчальної та практичної діяльності, який дає змогу брати активну участь у сфері вивчення туристичного бізнесу;
- принцип практико-орієнтованого оцінювання, де діяльність майбутнього менеджера оцінюється в реальних планах і проектах;
- принцип адаптації процесу навчання та навчальних програм до умов і потреб регіону, міста;
- принцип оптимального використання потенціалу навчального закладу та соціальних інститутів регіону.

Під час навчання у вищому навчальному закладі, студент намагається здобути високий рівень знань, щоб в майбутньому стати справжнім фахівцем своєї справи, та, як наслідок, бути затребуваним спеціалістом на ринку праці. За вимогами сучасності менеджеру туристичного бізнесу для успішної й ефективної реалізації своєї роботи необхідно отримати не лише теоретичні знання, мати великий практичний досвід, але й володіти особливостями та результатами власної професійної діяльності. Коли менеджер об'єктивно аналізує свою працю, її позитивні якості та недоліки, то з'являються великі резерви, надія та мотиви до вдосконалення, усунення недоліків і посилення, закріплення позитивних.

Особистісний блок – особистісні характеристики, які забезпечують успішність здійснення менеджером туристичного бізнесу професійної діяльності [94; 95; 96].

Особистісний блок визначає сформованість у менеджера туристичного бізнесу таких важливих якостей і властивостей, як екстравертованість, креативність, ініціативність, оперативність, творча уява, гнучкий розум, націленість на співпрацю, наполегливість, активність, впевненість у собі, націленість на співробітництво, схильність до самоаналізу, здатність до імпровізації, харизматичність, почуття гумору, доброзичливість, чесність, критичність, прогнозування результатів своєї професійної діяльності й відносин, стійкість проти стресу тощо [71; 94; 96].

Професійну діяльність в особистісному блоці визначають [94; 96; 122]:

- якості, які пов'язані зі ставленням до праці (працелюбність, адаптованість (швидке пристосування до нових умов), уважне ставлення до обов'язків, творчий підхід у роботі, уміння доводити справу до кінцевого результату);

- якості, які характеризують загальний стиль поведінки і діяльності (дисциплінованість, самостійність, честолюбство, дотримання слова, авторитетність, енергійність);

- якості інтелекту і креативності (гнучкість, здатність до самоаналізу, передбачливість, панорамність мислення (системність, комплексність), широта розумового кругозору, дивергентне мислення, уміння швидко ранжувати, опрацьовувати інформацію і на цій підставі приймати рішення).

Цей блок включає в себе: тип особистості, морально-психічний компонент, емоційно-вольовий компонент, поведінковий-компонент (рис. 2.5).

Інтроверт – тип особистості менеджера (або поведінки), яка орієнтована всередину або на себе [189].

Екстраверт – тип особистості менеджера (або поведінки), яка орієнтована у своїх проявах зовні, на оточуючих [189].

Морально-психічний компонент професійної діяльності менеджера туристичного бізнесу включає в себе: порядність, щирість, високу вимогливість до себе та інших, вміння слухати і чути, чесність, справедливість, неупередженість і повагу в стосунках з підлеглими, тактовність, почуття відповідальності.

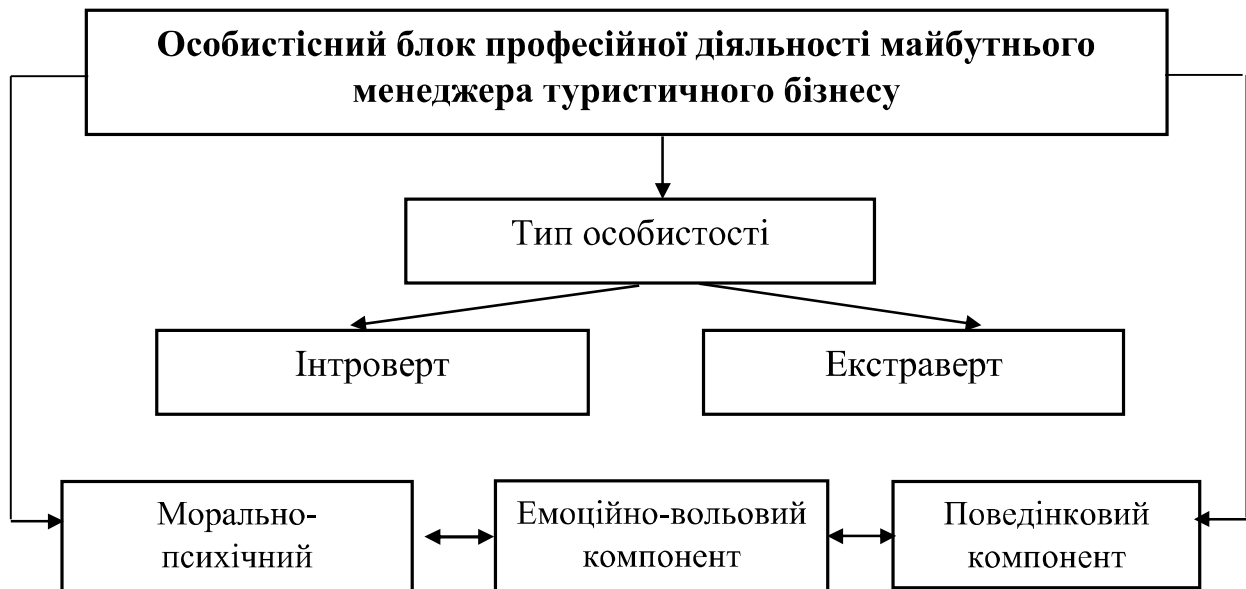


Рис. 2.5. Особистісний блок професійної діяльності менеджера туристичного бізнесу

Емоційно-вольовий компонент професійної діяльності менеджера туристичного бізнесу включає в себе: тривожність, лабільність, сензетивність, цілеспрямованість, ініціативність, організованість, емоційну стійкість (терплячість, витримка, самоконтроль, наполегливість), сміливість, самостійність, рішучість.

Поведінковий компонент професійної діяльності менеджера туристичного бізнесу – це поведінка менеджера по відношенню до об’єкта своєї роботи, яку можна передбачити. Він включає в себе: пізнання результатів поведінки, пізнання класів поведінки, пізнання перетворення поведінки, пізнання систем поведінки професійної діяльності менеджерів туристичного бізнесу [94; 97; 187].

Професійний блок діяльності менеджера туристичного бізнесу включає в себе: ініціативність мислення та вчинків, дипломатичність, самокритичність, прагнення менеджера до професійного зростання, вміння налагоджувати ефективну комунікацію з людьми, готовність до сприйняття нових концепцій та методів, наявність лідерських якостей, здатність працювати при наявності ризику або небезпеки із збереженням або підвищенням продуктивності своєї праці тощо [94; 97].

Професійний блок діяльності майбутнього менеджера туристичного бізнесу включає в себе: власне управлінські мотиви та власне управлінські вміння й навички (рис. 2.6).

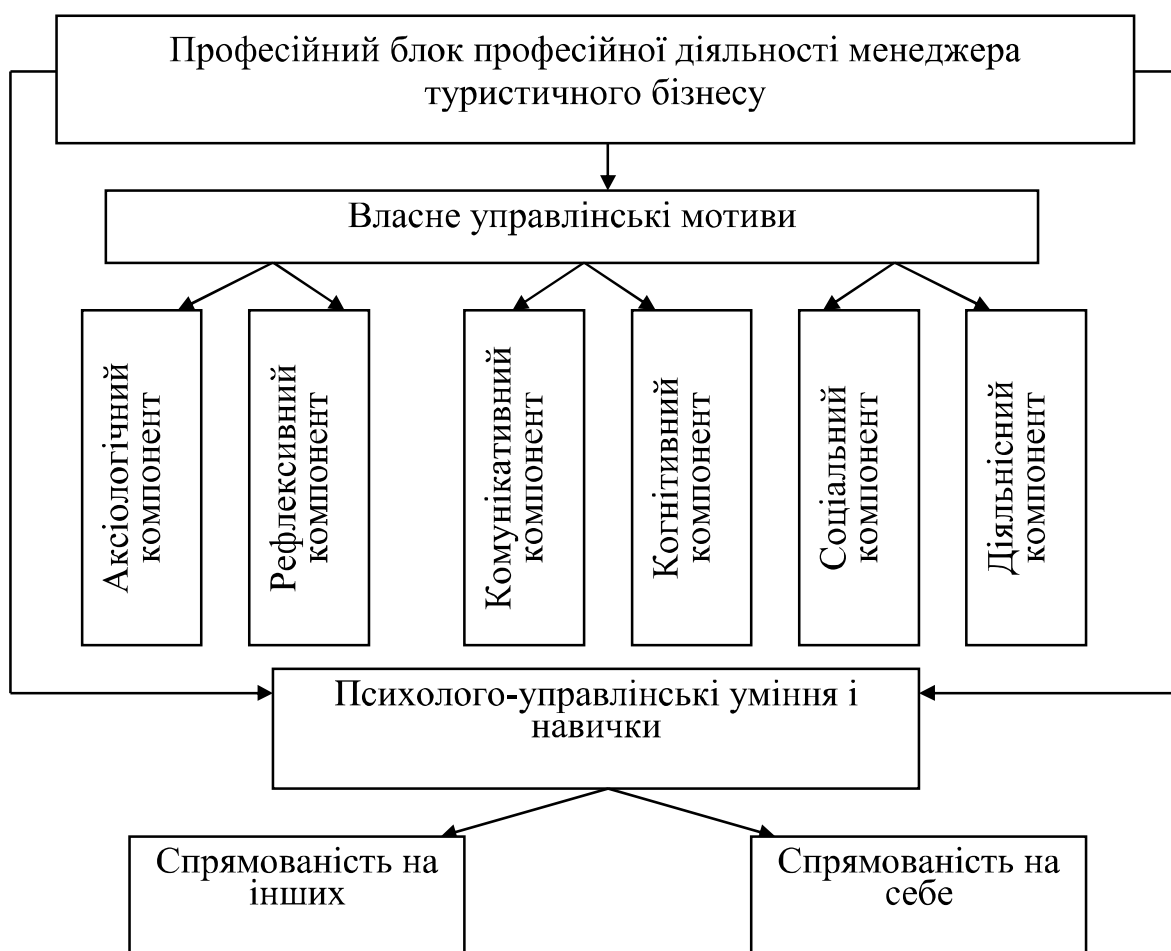


Рис. 2.6. Блок професійної підготовки менеджера туристичного бізнесу

Власне управлінські вміння та навички менеджера туристичного бізнесу – сума спеціальних знань та досконале знання своєї професійної діяльності. Вони

визначаються професійними знаннями (освіта, підготовка) та практичним досвідом. Їх менеджер отримує в системі вищої освіти, а також шляхом самоосвіти: вивчення спеціальної літератури, спостереження, спілкування з колегами і вченими, відвідування професійних виставок тощо.

Важливим є вміння пов'язувати нові знання зі старими, швидка реакція й орієнтація у нових, незвичних умовах діяльності.

Таким чином, управлінські вміння – це особливості й якості особистості менеджера, які є суб'єктивними умовами успішного здійснення професійної діяльності. Уміння застосовувати менеджером трансформовані знання на практиці, які втілюються при здійсненні конкретних операцій професійної діяльності [94; 97; 109; 160].

Когнітивний компонент професійної діяльності менеджера туристичного бізнесу – наявність загальних і спеціальних знань психолого-педагогічного, природничо-наукового, гуманітарного, професійно-практичного, туристичного характеру.

Діяльнісний компонент професійної діяльності менеджерів туристичного бізнесу – загальні професійні вміння усвідомлювати і передбачати наслідки своїх дій, чітко планувати свою діяльність, вміння співпрацювати, тобто облік єдності підсистем професійної діяльності, які функціонують в нероздільній цілісності, взаємозв'язках і взаємовпливах.

До організаторських умінь, які складають діяльнісний компонент у структурі педагогічної діяльності менеджера туристичного бізнесу, відносимо і здатність до рефлексії, яка визначає рівень розвитку самооцінки, розуміння власної значимості в колективі, відповідальності за результати своєї діяльності, пізнання себе і самореалізації у спілкуванні. Здатність до рефлексії проявляється в умінні свідомо контролювати результати своєї професійної діяльності й рівень власного розвитку, своїх досягнень [122].

Комунікативний компонент професійної діяльності менеджера туристичного бізнесу – вміння встановлювати міжособистісні зв'язки, узгоджувати свої дії з діями колег, вибирати оптимальний стиль спілкування в

різних ситуаціях, опанувати засобами вербального та невербального спілкування [122].

Аксіологічний компонент професійної діяльності менеджера туристичного бізнесу – ціннісне ставлення до своєї професійної діяльності.

Соціальний компонент професійної діяльності менеджера туристичного бізнесу – відношення своєї діяльності до суспільства в цілому та туристичних організацій зокрема.

Рефлексивний компонент професійної діяльності менеджера туристичного бізнесу – адекватна загальна і професійна самооцінка, об'єктивна оцінка організаційного рівня своєї діяльності.

Психолого-управлінські вміння та навички – сукупність скоординованих дій, спрямованих на досягнення певної мети в своїй професійній діяльності, які пов'язані з психологічним забезпеченням цієї діяльності.

Спрямованість на інших – забезпечення ефективної взаємодії з працівниками, врахування їх мотивації.

Спрямованість на самого себе – самоаналіз, саморегуляція, самовдосконалення тощо.

Таким чином, особливості професійної підготовки до діяльності менеджерів туристичного бізнесу виявляються у включенні основних його принципів: поєднання навчальної та практичної діяльності; практично-орієнтованого оцінювання; адаптації до умов і потреб регіону міста та оптимального використання потенціалу навчального закладу та соціальних інститутів регіону.

Встановлено психологічні особливості діяльності менеджерів, що виявляються в багатовекторних напрямках, які ми поєднуємо у змістовні складові компонентів професійної діяльності: особистісному, когнітивному, мотиваційному, професійному, які, у свою чергу, поряд з психологічним забезпеченням є необхідною умовою успішної професійної діяльності менеджера туристичного бізнесу. Такий підхід дає підстави для розробки концептуальної моделі дослідження.

2.3. Організація роботи, визначення психодіагностичного інструментарію та розробка концептуальної моделі дослідження

Організацію емпіричного дослідження здійснено у три етапи: з 2013 по 2016 рр. включно.

Перший етап – присвячено теоретичному аналізу ступеня розробленості досліджуваної проблеми у науковій літературі. На цьому етапі обґрунтовано методи і психодіагностичний інструментарій, визначено стратегію і концептуальну модель емпіричного дослідження (рис. 2.7.), яка включає мету, компоненти, етапи психологічного супроводу та види психологічної допомоги, що забезпечило проведення констатуючого та формуючого експериментів, які спрямовано на розкриття змісту компонентів та з'ясування особливостей їх проявів.

Другий етап. З'ясовано зміст, структуру й особливості психологічного супроводу професійної підготовки фахівців туристичного бізнесу; визначено структурні компоненти та зв'язки між показниками, на підставі чого розроблено Комплексну програму психологічного супроводу професійної підготовки менеджерів туристичного бізнесу (Комплексна програма).

Третій етап. На третьому етапі проведено формуючий експеримент, здійснено порівняльний аналіз результатів апробації Комплексної програми, зроблено узагальнення та сформовано висновки за результатами вирішення завдань дослідження.

Особливості організації роботи полягали у тому, що у дослідженні на першому етапі (констатуючого експерименту) взяли участь студенти перших – п'ятих (1-5) курсів Мукачівського державного університету, що навчаються за напрямом підготовки «Готельно-ресторанна справа» - далі (ГРС) та «Туризм» - далі (Т). Всього в нашому дослідженні взяло участь 223 студента, з (113 – студенти (ГРС), 110 студентів (Т).



Рис. 2.7. Концептуальна модель психологічного супроводу професійної підготовки менеджерів туристичного бізнесу (розроблено автором)

У формуючому експерименті взяли участь 40 осіб контрольної групи (КГ) і 50 осіб експериментальної групи (ЕГ). Обидві групи обстежували двічі, виявляючи фонові показники (відповідно КГ₁ і ЕГ₁), у другому обстеженні фіксували зміни, які відбулися в експериментальній групі після впливу психологічної програми (ЕГ₂) та у контрольній (КГ₂). У контрольну групу увійшли 40 осіб (КГ₁ і КГ₂) і 50 – в експериментальну (ЕГ₁ й ЕГ₂).

Вибірка складалася зі студентів віком 16-22 роки Мукачівського державного університету, що навчалися за спеціальністю «Готельно-ресторанна справа», «Туризм».

Опанування нових реалій в міжнародних відносинах доби глобалізації та інформатизації суспільства розширює й ускладнює вимоги до фахівців туристичного бізнесу. У цих умовах особливої актуальності набуває професійна діяльність фахівців у системі туристичної освіти, невід'ємною складовою якої є спеціальна професійна підготовка. Професійна підготовка менеджерів є однією із найважливіших передумов реформування нашого суспільства та входження його в міжнародний простір [95; 135; 223; 225].

Систему психологічного супроводу особистості у процесі професійної підготовки доцільно розглядати як комплексний метод, який об'єднує науково-методичні підходи, що спрямовані не тільки на особистісно орієнтовану професійну освіту майбутнього фахівця, але й на навколишнє середовище її життєдіяльності. Такий комплексний метод визначає нову позицію майбутнього фахівця через професійність, активність, дієвість, наступність. При цьому головним принципом психологічного супроводу виступає визнання права суб'єкта самому приймати рішення щодо шляхів свого професійного становлення та нести відповідальність за їх наслідки [108; 115; 127].

Здійснений теоретико-методологічний аналіз наукових матеріалів, документальних джерел, вивчення досвіду туристичного бізнесу дали сформувані групи методик психодіагностичного інструментарію для вирішення прикладних завдань нашого дослідження, які зарекомендували себе як валідні й надійні в практиці професійної підготовки менеджерів туристичного бізнесу.

Оскільки успішність професійної підготовки розглядається нами на особистісному, пізнавальному та професійному рівнях, то методики було підібрано відповідно до досліджуваних аспектів та об'єднано в групи. Складність оцінювання результатів рівня підготовки менеджерів туристичного бізнесу вимагає розробки спеціальної комплексної програми психодіагностики, що включає відповідні групи методик, які спрямованні на дослідження компонентів професійної підготовки (мотиваційного, когнітивного, особистісного, професійного) до оцінювання базових і професійних компетенцій майбутньої діяльності [27; 36; 65; 74; 93; 97; 103; 114].

Психодіагностика компонентів професійної підготовки менеджерів туристичного бізнесу розглядається на підставі визначень даних у другому розділі. Для оцінювання виділяються:

- мотиви, які відповідають змісту управлінської діяльності в організації туристичного бізнесу [1; 94];

- знання, які необхідні менеджеру для успішного здійснення професійної діяльності [96; 98; 109];

- особистісні характеристики, які забезпечують успішність здійснення менеджером туристичного бізнесу професійної діяльності [94; 159; 183];

- якості, які пов'язані зі ставленням до праці, які характеризують загальний стиль поведінки й діяльності, якості інтелекту та креативності [8; 29].

При цьому підбір груп психодіагностичних методик передбачав здійснення кількох кроків:

- 1) аналіз концептуальної бази обраної теми дослідження у проекції на концепти і процедури психодіагностики менеджерів туристичного бізнесу;

- 2) фіксацію змісту компонентів професійної підготовки (мотиваційного, когнітивного, особистісного, професійного) як найбільш теоретичних конструктів професійної діяльності фахівця туристичного бізнесу;

- 3) обґрунтування комплексу психодіагностичного інструментарію у вигляді програми емпіричного дослідження професійної підготовки менеджера туристичного бізнесу.

Такий, покроковий підхід був ретельно продуманий, оскільки програма емпіричного дослідження професійної підготовки менеджера туристичного бізнесу повинна бути спрямованою на розвиток (за необхідності – на корекцію) психологічних особливостей та досягнення студентом оптимального пристосування щодо освітянського оточення; носити навчальний характер, який полягатиме в оволодінні професійними знаннями, уміннями, навичками ефективного подолання стресових ситуацій й вирішення психологічних проблем, з урахуванням індивідуальних вікових особливостей молодої людини й актуальної соціальної ситуації її розвитку [35; 94; 192; 208; 273].

Програма емпіричного дослідження психологічних особливостей менеджера туристичного бізнесу в процесі професійної підготовки включає в себе чотири компоненти: мотиваційний, когнітивний, особистісний, професійний.

Дослідження психологічних особливостей мотиваційного компоненту менеджерів туристичного бізнесу у процесі професійної підготовки здійснювався в результаті аналізу таких параметрів як:

- навчальна мотивація студентів;
- основні види мотивів здійснення підприємницької діяльності;
- мотиваційний і емоційний профіль особистості.

При цьому вимірюваними змінними були: комунікативні мотиви, прагнення незалежності й самостійності, мотиви уникнення, мотиви престижу, професійні мотиви, навчально-пізнавальні мотиви, прагнення проявити себе, свої здібності, соціальні мотиви, бажання мати цікаву роботу, бажання самореалізації, прагнення до визнання у суспільстві, мотиваційний (регресивний, імпульсивний, уплющений, експресивний) та емоційний (стенічний, астеничний, змішаний стенічний, змішаний астеничний) профіль особистості. Для визначення всіх складових мотиваційного компоненту ми використали такий підбір методик [67; 94; 150; 171; 211]:

1. Опитувальник А. Реана і В. Якуніна;
2. «Оцінка мотивації до підприємництва»;

3. «Діагностика мотиваційної структури особистості (Мільмана)».

Дослідження психологічних особливостей когнітивного компоненту менеджерів туристичного бізнесу у процесі професійної підготовки здійснювався в результаті аналізу таких показників як [94, с. 208]:

- інтегральна інтелектуальна здібність (пізнання елементів, класів, відношень, систем, перетворень, результатів поведінки), яка визначає успішність спілкування й соціальної адаптації;

- пізнавальні процеси, які пов'язані з відображенням соціальних об'єктів (соціальна сензитивність, соціальна перцепція, соціальна пам'ять, соціальне мислення).

У підсумку було виокремлено: рівні розвитку соціального інтелекту (низький, нижче середнього, середній, вище середнього, високий).

Для визначення всіх складових когнітивного компоненту ми використали методику дослідження соціального інтелекту Дж. Гілфорда і М. Саллівена.

Дослідження психологічних особливостей особистісного компоненту менеджерів туристичного бізнесу у процесі професійної підготовки здійснювався в результаті аналізу таких показників як:

- адаптивна мобільність;
- індивідуально-типологічні властивості особистості;
- особливості адаптаційного періоду особистості.

Для кількісної і якісної оцінки результатів було використано: рівні адаптивної мобільності особистості (складно адаптуються, повільно адаптуються, добре адаптовані, здатні до експериментів); шкали для визначення: адаптації, самосприйняття, прийняття інших, емоційної комфортності, інтернальності, прагнення до домінування, агресивності, екстраверсії, спонтанності, агресивності, ригідності, інтроверсії, сензитивності, тривожності, лабільності.

Для визначення всіх складових особистісного компоненту ми використали такий підбір методик [96; 197; 211]:

1. Експертна оцінка «Адаптаційна мобільність» (Л. Карамушка);

2. Опитувальник соціально-психологічної адаптації К. Роджерса, Р. Даймонда;

3. Індивідуально-типологічний опитувальник (Л. Собчик).

Дослідження психологічних особливостей професійного компоненту менеджерів туристичного бізнесу у процесі професійної підготовки здійснювався в результаті аналізу таких параметрів як:

- самооцінка управлінської придатності та рівня професійних домагань;
- ступінь вираженості розвитку у менеджерів багатьох характеристик, необхідних для професійної діяльності;
- готовність менеджерів до підприємницької діяльності;
- особливостей стилю спілкування.

При цьому вимірюваними змінними були: активність, енергійність, самоконтроль, комунікативність, компетентність, інтелектуальність, потреба в досягненнях (подальшому розвитку), потреба в незалежності (автономії), схильність до творчості (творчі здібності, нахили), уміння йти на розумний (зважений) ризик, цілеспрямованість та рішучість, рівні сформованості готовності до підприємницької діяльності (високий, середній, низький), доброзичливість-недоброзичливість, зацікавленість-байдужість, заохочення ініціативи-придушення ініціативи, відкритість-закритість, активність-пасивність, гнучкість-твердість, диференційованість-відсутність диференційованості.

Для визначення всіх складових професійного компоненту ми використали такий підбір методик:

1. Шкала самооцінки управлінських якостей А. Шмельова;
2. Тест на загальні здібності до підприємництва (GET TEST);
3. Тест для визначення готовності до підприємницької діяльності;
4. Методика «Карта комунікативної діяльності» О. Леонтьєва.

Психодіагностика компонентів професійної підготовки менеджерів туристичного бізнесу розглядається на підставі визначень даних у другому

розділі. Для оцінювання виділяються: мотиви, які відповідають змісту управлінської діяльності в організації туристичного бізнесу [94]; знання, які необхідні менеджеру для успішного здійснення професійної діяльності [68]; особистісні характеристики, які забезпечують успішність здійснення менеджером туристичного бізнесу професійної діяльності [68; 69]; якості, які пов'язані зі ставленням до праці, які характеризують загальний стиль поведінки і діяльності, якості інтелекту та креативності [6].

Таким чином, організаційно-емпіричне дослідження здійснено в три етапи. Перший присвячено теоретичному аналізу ступеня розробленості проблеми, обґрунтовано психодіагностичний інструментарій і визначено концептуальну модель дослідження. На другому етапі з'ясовано зміст, структуру й особливості психологічного супроводу професійної підготовки менеджерів ТБ. На третьому етапі проведено формуючий експеримент, зроблено узагальнення і висновки.

За результатами теоретичного аналізу та даних експериментального дослідження розроблено та обґрунтовано психодіагностичний інструментарій, який включає чотири групи методик, які спрямовано на вивчення: мотиваційного, когнітивного, особистісного та професійного компонентів підготовки.

Відповідно до мети і завдань розроблено концептуальну модель дослідження, яка включає: мету, компоненти психологічного супроводу професійної підготовки менеджерів ТБ та методики їх психологічної діагностики, а також комплексну програму психологічного супроводу професійної підготовки менеджерів ТБ, в якій визначено етапи психологічного супроводу (прогностичний, ідентифікаційний, інтенсифікаційний й адаптаційний) з відповідними функціями та розкрито психологічні технології, які спрямовано на формування професійно значущих якостей фахівців ТБ.

2.4. Обґрунтування Комплексної програми психологічного супроводу професійної підготовки менеджерів туристичного бізнесу

Враховуючи загальносвітові процеси в сфері туризму, прагнення України до євроінтеграції, для нашої держави розвиток туристичної сфери набуває дійсно стратегічного значення. Тому великої актуальності набуває проблема підготовки кадрів для туризму, фахівців, здатних працювати у відповідності зі світовими стандартами туристичної сфери. Адже на відміну від багатьох інших, саме в туристичній сфері ми маємо справу з клієнтом, здатним на порівняння вітчизняного сервісу з кращими світовими зразками [223; 226]. Зміни, що відбуваються в туристичному бізнесі України під впливом глобальних кризових явищ, диктують необхідність вдосконалення професійної підготовки майбутніх менеджерів туристичного бізнесу та запровадження в навчальний процес сучасних програм психологічного супроводу професійної підготовки, які спрямовані на розвиток практичної сторони підготовки конкурентоспроможного, кваліфікованого фахівця, здатного до ефективного вирішення нестандартних професійних завдань в процесі євроінтеграції [96; 133; 223; 227; 283].

Програма психологічного супроводу – це спосіб впровадження психологічних технологій у процес професійної підготовки; засоби й шляхи з метою одержання певного результату в процесі навчально-виховної роботи; спосіб спільної діяльності викладача і студентів, комплекс психологічних методів, спрямований на оптимізацію професійної підготовки фахівців [94; 103; 108; 115; 127; 135; 139; 153].

Під Комплексною програмою доцільно розуміти комплекс вправ, які планомірно здійснюються з метою формування та вдосконалення умінь та навичок, підвищення ефективності діяльності. Цей комплекс вправ здійснюється за методикою, розробленою на науковій основі під керівництвом кваліфікованого фахівця. Під час програми здійснюється «навчання через дію». Психолог (викладач) виступає у ролі організатора та консультанта, він не

нав'язує готові знання, а спрямовує слухачів на розв'язання типових проблем. Одним з важливих умов успішного використання програми є чітке планування: формулювання теми, виділення у ній основних питань, розробка детального сценарію до кожного з них, встановлення часових обмежень та вивчення конкретної проблеми [2; 103; 183; 270].

Наступною умовою успішності при плануванні програми є підбір матеріалу для викладання. Перш за все мається на увазі формування блоків інформації, яка доводиться аудиторії та розподіл її таким чином, щоб кожне заняття включало наступні елементи: мотивацію, інформаційну частину (блок інформації), практичне застосування набутих знань, рефлексію (повторення). Вибір оптимальної техніки залежить від багатьох факторів. Найбільш важливим під час проведення програми є мета. Якщо студентам необхідно довести важливу інформацію, то використовуються інформаційні техніки (лекція у поєднанні із груповими дискусіями). У випадку необхідності відпрацювання роботи у групі використовуються імітаційні ігри. Важливою складовою Комплексної програми є оцінка її ефективності, визначення досягнутих результатів. Критерії оцінювання поділяються на внутрішні та зовнішні.

До внутрішніх критеріїв відносять: оцінку корисності програми самими студентами; демонстрацію досягнень у вправах. Зовнішні фактори характеризують вплив програми на реальну працю (зміни ефективності праці на робочому місці та у роботі підрозділу під час практики). Професійно-орієнтовані дисципліни туристичного профілю належать до дисциплін із швидкими оновленням змісту матеріалу та варіюванням змісту, що відображає сучасний стан ринку туристичних послуг, їх вивчення вимагає застосування активних форм навчання [94; 103; 223].

У залежності від курсу навчання можна використовувати різні технології, інформаційні блоки, вправи, діагностичні ігри, дискусії, ігри із зворотнім зв'язком, а саме: для студентів перших курсів пропонуємо використовувати комплекс технологій, який спрямований на підвищення адаптаційних

можливостей кожного студента, підвищення мотивації до навчальної діяльності в результаті чого підвищуватиметься їх навчальна професійна активність; для студентів 2-го, 3-го курсів – організація комплексу технологій з напрацювання навичок роботи з готельною базою та туристичною інфраструктурою за напрямками внутрішнього та міжнародного туризму; для студентів 4-х, 5-х курсів – організація комплексу технологій з напрацювання та вирішення типових та нестандартних професійних проблем за напрямками: технологія туристичної діяльності, економіка туристичної індустрії, маркетинг в туризмі, менеджмент в туризмі.

Комплексну програму психологічного супроводу професійної підготовки менеджерів туристичного бізнесу незалежно від курсу навчання, яка буде спрямована саме на удосконалення структурних компонентів (мотиваційного, когнітивного, особистісного, професійного) процесу професійної підготовки, які об'єктивно піддаються формуванню за відносно короткий проміжок часу, що активізує роботу студента над власним професійним зростанням ми подаємо у Додатку А.

Програма є сценарієм зустрічей з переліком змістовних вправ, які не обмежуються фактом проведення або розігрування, але супроводжуються реконструкціями подій, що відбуваються у групі, з подальшою інтерпретацією за наступною схемою: подія – (емоційне реагування на те, що відбувалося) – ідентифікація – (Що? Де? Коли відбулося?) – кваліфікація (Чому? Як?) – інтерпретація (пошук причин, що сталися). Програма має модульну структуру, що дозволяє реалізувати її як цілком, так і за окремими модулями [94; 113].

У програму включено завдання на розвиток комунікативних, професійних, навчально-пізнавальних мотивів, мотивації досягнення; орієнтування на визначення навчально-пізнавальних і професійних цілей; формування позитивного ставлення до себе, своєї майбутньої професійної діяльності; навчання новим способам поведінки, типових для тих у кого високорозвинена мотивація досягнення (коли вибирають середні за складністю цілі й уникають їх, коли занадто легкі, або дуже складні; коли надають перевагу

ситуаціям, які передбачають особисту відповідальність за успіх справи й уникають випадкових ситуацій, а також ситуацій, де мету задають інші люди); розширення уявлення про сенс особистого і професійного життя; створення умов для пошуку ефективних, оптимальних шляхів вирішення професійних завдань. Кожен з модулів має єдину мету, але спрямованість – у відповідності до розвитку визначених компонентів професійної підготовки фахівців туристичного бізнесу.

Матеріали, запропоновані для програми психологічного супроводу професійної підготовки менеджерів туристичного бізнесу містять вправи психологів та авторів, що здійснювали дослідження у сфері тренінгових технологій: А. Алексєєвої, Г. Бєвз, С. Замули, О. Євтихова, Л. Карамушки, В. Корольчук, Н. Іванової, В. Лефтерова, Н. Хрящової, І. Вітенко, Т. Вітенко, А. Борисюк, Ю. Бойко, Н. Лук'янчук, С. Максименка, Е. Сидоренко, І. Слободянюка, Р. Швая та ін.

Програма включає в себе 4 модулі, які розподілені на 12 зустрічей, тривалість кожної від 2-х до 3-х годин.

Перший модуль (мотиваційний) включає 3 заняття, які спрямовано на створення мотиваційно-професійного середовища під час професійної підготовки студентів-менеджерів у ВНЗ; покращення мотивації навчально-пізнавальної діяльності майбутніх менеджерів у набутті професійної компетентності; розвиток та саморозвиток професійно важливих якостей, у тому числі рефлексивності; сприяння формуванню професійно-комунікативних умінь.

Другий модуль (когнітивний) (3 заняття) – формування цілісного, змістовно насиченого образу «Я»; створення умов для самопізнання, самоаналізу, самовдосконалення, усвідомлення себе в якості майбутнього менеджера туристичної сфери; формування усвідомлення необхідності творчого, креативного, інноваційного підходу до професійної діяльності.

Третій модуль (особистісний) (3 заняття) – сприяння самопізнанню себе як особистості; усвідомлення внутрішніх особистісних ресурсів і особистісних

характеристик; підвищення впевненості в собі; зниження рівня внутрішньої емоційної напруженості; формування вміння адекватно сприймати себе як майбутнього фахівця туристичної сфери.

Четвертий модуль (3 заняття) – ефективне опанування майбутніми фахівцями професійних знань, умінь та навичок; сприяння формуванню усвідомленого ставлення до власного професіогенезу; профілактика та успішне подолання навчально-професійних криз, новоутвореннями яких є навчально-професійна адаптованість і професійна ідентичність менеджерів туристичного бізнесу [3].

Сфера туризму динамічно змінюється, тому зміст навчальних програм, які відображають реалії туристичного бізнесу оновлюється та вдосконалюється безперервно. Програми психологічного супроводу, ще не набули широкого розповсюдження в системі підготовки майбутніх менеджерів туризму у ВНЗ, проте саме вони допоможуть досягти відповідних якісних особистісних і професійних характеристик майбутнього менеджера туристичного бізнесу.

Висновки до другого розділу

Теоретичне узагальнення та експериментальне визначення проблеми дали змогу розробити концептуальну модель психологічного супроводу професійної підготовки менеджерів туристичного бізнесу, яка полягала у визначенні мети, формулюванні компонентів психологічного супроводу через апробацію «Комплексної програми психологічного супроводу професійної підготовки менеджерів туристичного бізнесу», визначення функцій, психотехнологій та етапів психологічного супроводу.

Організацію емпіричного дослідження здійснено у три етапи: з 2013 по 2016 рік включно. Перший етап – присвячено теоретичному аналізу ступеня розробленості досліджуваної проблеми у науковій літературі. На цьому етапі обґрунтовано методи і психодіагностичний інструментарій, визначено стратегію і концептуальну модель емпіричного дослідження. На другому етапі

з'ясовано зміст, структуру й особливості проявів психологічного супроводу професійної підготовки фахівців туристичного бізнесу; визначено структурні компоненти та зв'язки між показниками, на підставі чого було розроблено Комплексну програму психологічного супроводу професійної підготовки менеджерів туристичного бізнесу.

Здійснений аналіз наукової літератури сприяв визначенню трьох основних підходів у дослідженнях професійної підготовки особистості: функціонального (поняття «професійна підготовка» розглядається як категорія діяльності), особистісного (поняття «професійна підготовка» передбачає розуміння готовності як єдності особистісно-значущих професійних властивостей, які виконують інтегрувальну роль у формуванні професійної готовності так і здатності особистості до продуктивної професійної діяльності) та системного (поняття «професійна підготовка» передбачає розгляд системоутворюючих зв'язків мети, завдань, змісту, форм і методів навчання не ізольовано, а у взаємодії компонентів педагогічного процесу, що дозволить виявляти загальні системні властивості та якісні характеристики). Психологічні особливості, які ми виділили, є змістовними і складовими компонентами блоків професійної діяльності: мотиваційного, когнітивного, особистісного, професійного.

На третьому етапі проведено формуючий експеримент, здійснено порівняльний аналіз результатів апробації Комплексної програми, здійснено їх узагальнення та сформульовано висновки.

Особливості організації роботи полягали у тому, що у дослідженні на першому етапі взяли 223 студенти 1-5 курсів Мукачівського державного університету, що навчаються за напрямом підготовки «Туризм» та «Готельно-ресторанної справи», у формуючому експерименті взяли участь 40 осіб контрольної групи і 50 осіб експериментальної групи.

З'ясовано психологічний зміст компонентів професійної підготовки менеджерів туристичної сфери, обґрунтовано інформативний комплекс

психодіагностичних методик та розроблено програму психологічного супроводу на різних етапах професійної підготовки.

Нами розроблено та обґрунтовано Комплексну програму психологічного супроводу професійної підготовки менеджерів туристичного бізнесу. Програма включає в себе чотири групи методик. До першої групи увійшли методики для вивчення мотиваційного компоненту професійної підготовки, друга – для вивчення когнітивного компоненту, третя – для вивчення особистісного компоненту, четверта – для вивчення професійного компоненту професійної підготовки.

Використання запропонованої Комплексної програми спрямовано на розвиток компонентів (мотиваційного, особистісного, когнітивного, професійного) професійної підготовки майбутніх менеджерів, які б відповідали потребам клієнтів та працівникам сфери туристичного бізнесу.

Такі теоретико-методологічні підходи дали підстави перейти до експериментальної частини дослідження.

РОЗДІЛ 3

АНАЛІЗ РЕЗУЛЬТАТІВ ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНОГО СУПРОВОДУ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ МЕНЕДЖЕРІВ ТУРИСТИЧНОГО БІЗНЕСУ

3.1. Аналіз показників динаміки мотиваційного, особистісного, когнітивного і професійного компонентів підготовки менеджерів

У підрозділі наведені показники динаміки розвитку компонентів професійної підготовки студентів, майбутніх менеджерів туристичного бізнесу, у продовж навчання у вищому навчальному закладі (ВНЗ) у порівнянні їх змін за кожний рік навчання. Такий підхід дав можливість з'ясувати найменш-розвинені якості майбутніх фахівців у структурі компонентів професійно-психологічної готовності, що стало підґрунтям у подальшому для розробки «Комплексної програми психологічного супроводу професійної підготовки менеджерів туристичного бізнесу» (далі Комплексна програма).

Контингент обстежуваних становили студенти першого-п'ятого (1-5) курсів Мукачівського державного університету, що навчалися за напрямом підготовки «Готельно-ресторанної справи (ГРС)» та «Туризму (Т)». Всього у дослідженні взяло участь 223 студента (113 – студенти (ГРС), 110 студентів напряму підготовки (Т).

Головною метою реалізації нашого дослідження було припущення того, що ефективність професійного розвитку майбутніх менеджерів туристичного бізнесу залежить від упровадження у ВНЗ технології психологічного супроводу, яка передбачає:

- систематичне психодіагностичне визначення рівня психологічного статусу студентів, здійснення індивідуальної психокорекційної роботи з ними позитивно впливатиме на їх актуальний психічний стан і перспективи професійного розвитку;

○ розвиток мотиваційної, когнітивної, особистісної та професійної складової професійної підготовки студентів відбуватиметься завдяки впровадженню розробленої Комплексної програми.

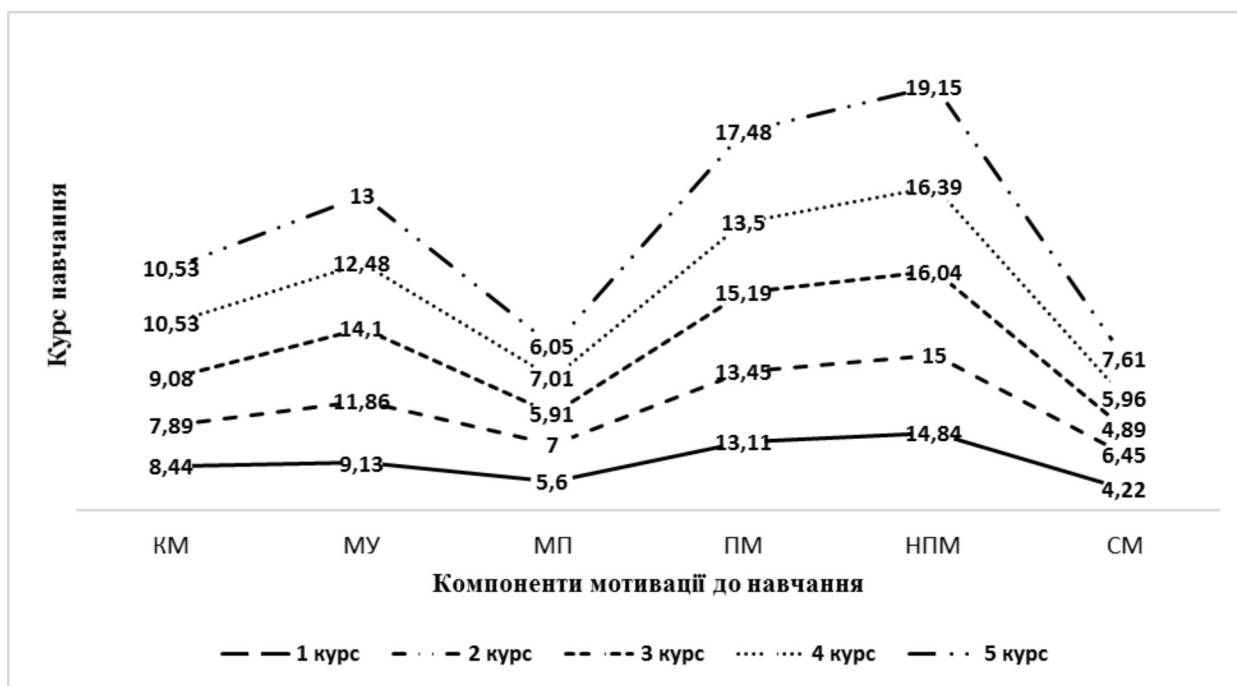
У попередніх розділах, ми вже наводили докази того, що психодіагностичне визначення рівня психологічного статусу студентів, дасть підґрунтя для індивідуальної психокорекційної роботи, що позитивно впливатиме на їх актуальний стан і перспективи професійного розвитку, водночас, досягнення поставленої мети вимагало від нас більш детального аналізу компонентів професійної підготовки на різних етапах професійної підготовки студентів.

Для аналізу першої фази констатувального дослідження ми застосували порівняльний, кореляційний, факторний аналізи та непараметричний статистичний критерій «U-критерій-Манна-Уїтні», що у статистичному аналізі результатів дослідження використовується для оцінки різниці між двома вибірками за рівнем будь-якої ознаки, вимірюваної якості, тобто дозволяє виявити відмінності в значенні параметрів між малими вибірками.

Отримані, у ході математичного аналізу результати, підтвердили наявність певної тенденції зміни проявів компонентів професійної підготовки у менеджерів туристичного бізнесу на різних етапах їхньої професійної підготовки.

Мотиваційний компонент професійної підготовки ми досліджували за таким блоком методик: «Учбова мотивація студентів» (А. Реан, В. Якунін, у модифікації Н. Бадмаєвої) [224]; анкета «Оцінка мотивації до підприємництва» (Л. Карамушка, Ю. Пачковський) [94; 171; 224]; «Діагностика мотиваційної структури особистості» (В. Мільмана) [150].

Для діагностики учбової мотивації ми використали опитувальник «Учбова мотивація студентів» (А. Реан, В. Якунін, у модифікації Н. Бадмаєвої) (див. рис.3.1).



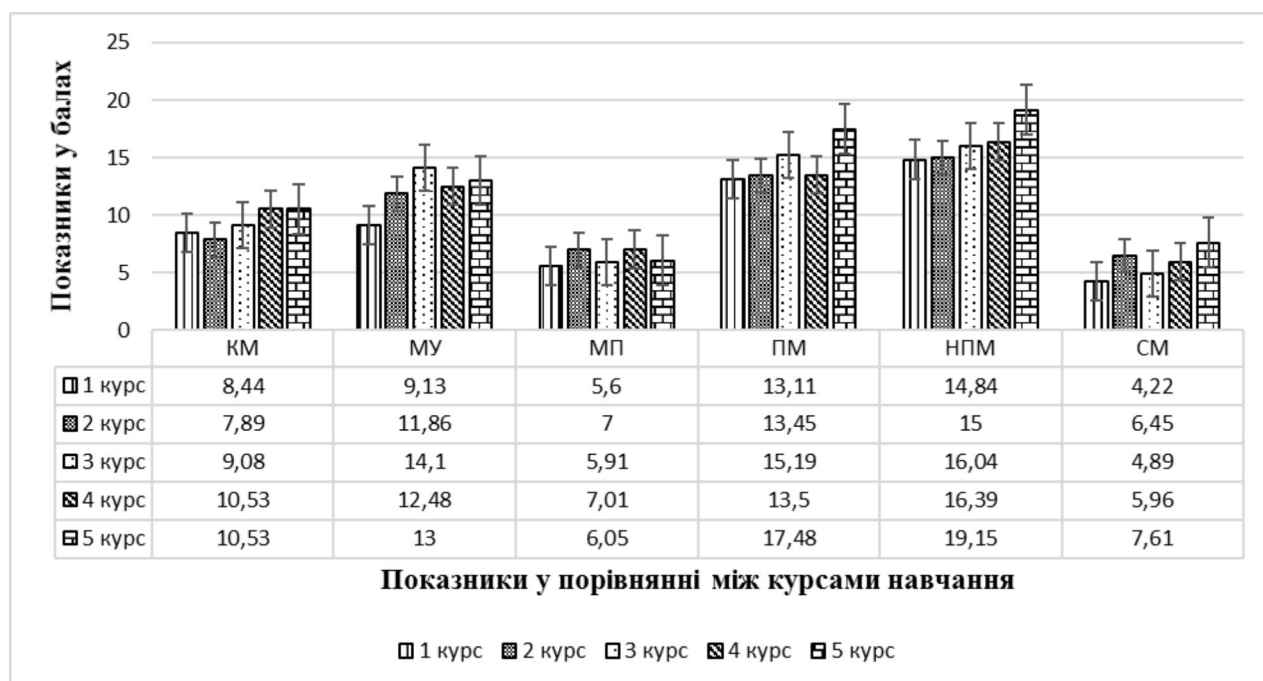
Примітки: КМ – комунікативні мотиви; МУ – мотиви уникнення; МП – мотиви пристижу; ПМ – професійні мотиви; НПМ – навчально-пізнавальні мотиви; СМ – Соціальні мотиви

Рис. 3.1. Рівень мотивації за за опитувальником «Учбової мотивації» (А.Реан, В. Якунін, у модифікації Н. Бадмасвої)

Отже, з наведеного на рисунку графіку розвитку компонентів мотивації до навчання у студентів різних курсів, можемо спостерігати, що рівень учбової мотивації збільшується з кожним роком навчання. Такі результати, ми пояснюємо тим, що у майбутніх менеджерів ТБ у процесі навчання підвищується бажання до отримання знань, які вони зможуть використати у майбутній професійній діяльності.

Дослідження мотивації студентів до навчання ми здійснювали за двома напрямками: перший – мотивація досягнення успіху та уникнення невдачі під час навчання, другий – мотивація професійного розвитку, вибору кар'єри. На основі отриманих результатів дослідження можемо спостерігати, що домінуючими мотивами учбової мотивації студентів усіх курсів є: «навчально-пізнавальні» та «професійні» мотиви в основі яких знаходиться, як інтерес до знань так і широке коло пізнавальних потреб, специфічних для реалізації особистості у майбутній професії (див. рис. 3.2.). Це пояснюється тим, що студенти поступово усвідомлюють важливість значення навчання і прагнуть у

ході навчального процесу здобути багаж знань, який необхідний для успішного освоєння обраної професії. Варто зазначити, що студенти 1-3-х курсів прагнуть отримати ґрунтовні знання, які слугуватимуть їм у майбутньому для успішного освоєння даного профілю діяльності, тоді як студенти 4 – 5-х курсів намагаються бути в числі кращих студентів для того, щоб отримати диплом (сертифікат про знання) з гарними оцінками, який допоможе їм у майбутньому успішно влаштуватися на престижну роботу. Досліджувані, керуючись «професійними» мотивами прагнуть стати спеціалістами та майстрами своєї справи.



Примітки: КМ – комунікативні мотиви; МУ – мотиви уникнення; МП – мотиви пристижу; ПМ – професійні мотиви; НПМ – навчально-пізнавальні мотиви; СМ - соціальні мотиви

Рис. 3.2. Результати дослідження за опитувальником «Учбової мотивації» (А. Реан, В. Якунін, у модифікації Н. Бадмаєвої)

Показники за шкалою «мотиви уникнення невдачі» знаходяться також на досить високому рівні. Такі результати можуть свідчити про те, що студенти 1-5-х курсів пов'язують власний успіх зі своєю незалежністю та самостійністю, стійкою особистісною позицією, джерелом внутрішніх сил у будь-якій ситуації. Це зумовлено тим, що майбутні менеджери прагнуть показати викладачам

потрібний рівень знань, для того, щоб надалі стати успішними професіоналами, проте у деяких з них присутній острах того, що вони можуть виявитися недостатньо професійними фахівцями в обраній професії.

Водночас високий показник за шкалою «уникнення невдачі» свідчить про те, що майбутні менеджери мають острах того, що у подальшому можуть стати неконкурентоспроможними, що у свою чергу може призводити до утруднення у їхньої самореалізації, як у професіогенезі так і в повсякденному житті (реалізації своїх професійних компетенцій у межах отриманої професії, пошук роботи та працевлаштування за фахом, тощо).

Показник «комунікативних мотивів» виявилися на одному рівні у студентів 4 – 5-х курсів ($\bar{X}=10,53$) і практично не відрізнялися у порівнянні з вибіркою студентів 3-х курсів ($\bar{X}=9,08$). Такі результати свідчать про те, що старшокурсники у більшій мірі оволоділи певним багажем знань який можуть використовувати для налагодження ефективної комунікації з іншими.

За результатами тесту встановлено, що найменше спонукають до учбової діяльності мотиви «престижу» та «соціальні» мотиви. Отримані результати при виборі «соціальних» мотивів пояснюються тим, що студенти першого курсу ($\bar{X}= 4,22$) і студенти третього курсу ($\bar{X}=4,89$) ще не дуже замислюються, на відміну від студентів четвертого та п'ятого курсів ($\bar{X} = 5,96$ та $\bar{X} = 7,61$), над своїм майбутнім на рахунок таких питань, як:

- чи можливе застосування їх професії з метою отримання певного статусу, положення в суспільстві?;
- чи можливе застосування їх професії з метою отримання грошей (прибутку)?;
- чи можливе застосування їх професії з метою створення успішної кар'єри?

Студенти 1-3-х курсів мають острах того, що не зможуть у майбутньому успішно самореалізуватися у професії та мати високий соціальний статус.

Отримані результати при виборі мотивів «престижу» пояснюються тим, що у студентів виявилися не достатньо розвиненими такі лідерські якості, як бути «в перших рядах», досягати успіху, не зважаючи на будь-які труднощі й перепони, які можуть виникати в їхньому житті під час навчального процесу. Менш виражені показники спостерігалися у студентів 1-х ($\bar{X}=5,6$) та 3-х курсів ($\bar{X}=5,91$).

Отримані результати спонукають нас до висновку про більш високі показники мотивації у студентів 4-5-х курсів, що позначається у бажанні самовдосконалюватися в процесі навчання й здобувати нові знання в обраній сфері освіти. Тоді як показники мотивації у студентів 1-3-х курсів у процесі професійної підготовки мали менші значення й потребували їх підвищення. З огляду на сказане, можемо стверджувати, що формування позитивної мотивації майбутніх менеджерів до обраної професії виступає одним із провідних факторів підвищення рівня якості їхньої навчальної діяльності: чим вища сила мотивації під час навчання, тим прогнозовано буде вища результативність професійної діяльності.

Для діагностики основних видів здійснення підприємницької діяльності та визначення можливих варіантів її зміни або вдосконалення, ми використали анкету «Оцінка мотивації до підприємництва» (Л. Карамушка, Ю. Пачковський) (див. рис. 3.3.).

Для більш повної уяви про зміст тверджень наводимо інструкцію до тесту наводимо у розділі, а повний зміст тесту наведено у Додатку А.

Інструкція: Поставте себе у ситуацію започаткування власної справи і визначте свої мотиваційні спонукання до підприємництва. Перед виконанням завдання скажіть: «Я хочу...». Перед вами 15 фраз. Порівняйте кожен фразу попарно одна з одною. Наприклад, першу з другою, першу з третьою, першу з четвертою, другу з п'ятою і т. д. Порівнюючи пари фраз, щоразу оцінюйте, який вислів для Вас особисто є важливішим у ситуації підприємництва (приписуйте йому один бал). Нижче наводимо зміст опитувальника: «Я хочу...»:

1. Заробляти собі на життя. 2. Отримати більш високий дохід. 3. Бути власником своєї справи. 4. Завоювати визнання і повагу. 5. Внести свій вклад у загальну справу. 6. Робити щось цікаве. 7. Розкрити свій творчий потенціал. 8. Бути більш незалежним і самостійним. 9. Швидко забезпечити матеріальний достаток і високий рівень життя. 10. Набути нових знань і вмінь. 11. Придбати гарні речі. 12. Принести користь суспільству. 13. Реалізувати нову ідею. 14. Зробити кар'єру в повій для себе сфері діяльності. 15. Бути у справі.

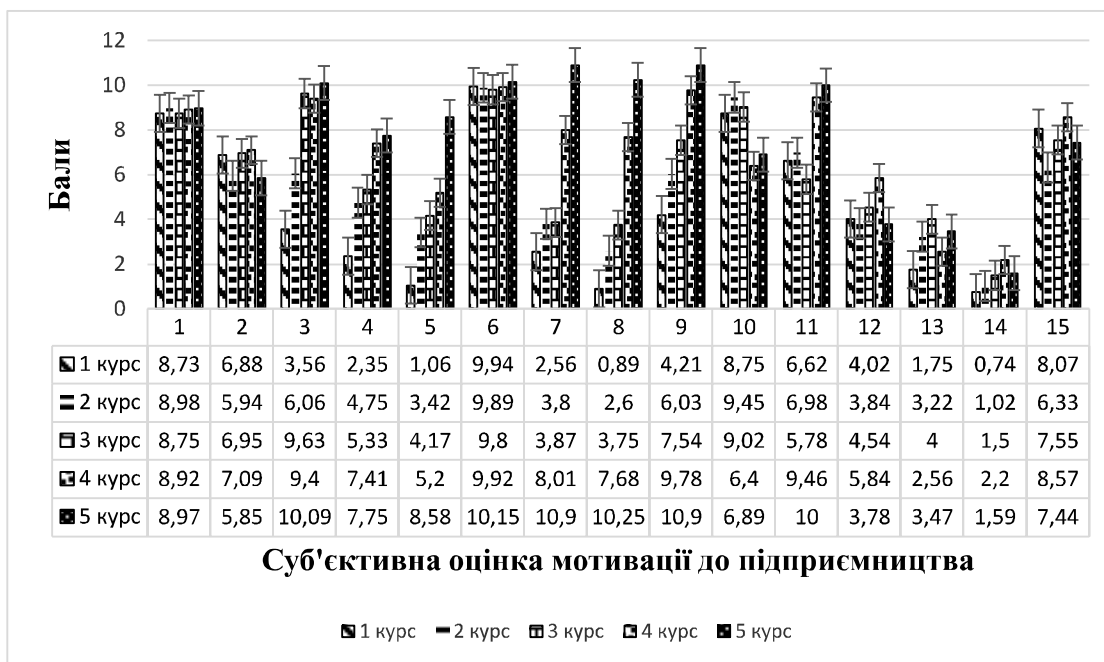


Рис. 3.3. Результати дослідження за анкетною «Оцінки мотивації до підприємництва» (Л. Карамушка, Ю. Пачковський)

Так, найбільш домінуючим мотивом для студентів 1-4 курсів є: «бажання мати цікаву роботу», тоді як більшість студентів 5-х курсів висловили бажання – «розкрити свій творчий потенціал», «швидко забезпечити матеріальний достаток і високий рівень життя». Це пояснюється тим, що у студентів 1-4 курсів – це етап становлення як професіоналів своєї справи. Мотив «цікавої роботи» характеризується прагненням студентів займатися цікавою, насиченою різноманітними завданнями, професійною діяльністю, у ході виконання якої вони будуть формуватися як «професіонали своєї справи». Для студентів 5-х курсів властиве не тільки бажання матеріальної незалежності, комерційного

успіху, але й реалізації себе, своїх можливостей. Отже, можемо стверджувати, що у студентів п'ятих курсів мотив можливості отримання фінансової винагороди за свою працю виявився більш вираженим.

Визначено за показниками ієрархії мотивів до підприємницької діяльності найменш представленими у свідомості менеджерів усіх курсів є вибір твердження: п. 14 «зробити кар'єру в новій для себе сфері діяльності». Це свідчить про свідомий вибір студентами майбутньої професійної діяльності, який вони не мають наміру змінювати у найближчий час. Такі студенти висловлюють впевненість у тому, що їхня спеціальність «найкраща» і в ній вони зможуть успішно реалізувати свої здібності.

Найважливішими, на наш погляд, в анкеті виявилися твердження 1 «заробляти собі на життя»; твердження 2 «отримати більш високий дохід»; твердження 9 «швидко забезпечити матеріальний достаток і високий рівень життя», які можна об'єднати у межах мотиву «комерційного успіху». Такі результати вибору можуть свідчити про те, що майбутні менеджери ТБ прагнуть до матеріальної незалежності, самостійності, хочуть самі заробляти собі на життя, тобто досягти у навчанні того результату, завдяки якому вони у процесі професійної діяльності змогли б поліпшувати свій фінансовий статок.

Іншими словами, цей показник характеризує прагнення студентів до фінансової незалежності від оточуючих, але не для придбання матеріальних цінностей, а для досягнення власного успіху в сфері обраного фаху. Найбільш вираженим цей мотив виявився у вибірці студентів 5-х курсів: твердження 1 ($\bar{X}_1=8,97$); твердження 9 ($\bar{X}_9=10,9$); у студентів 4-х курсів: твердження 1 ($\bar{X}_1=8,92$); твердження 2 ($\bar{X}_2=7,09$); твердження 9 ($\bar{X}_9=9,78$). Такі результати пояснюються тим, що студенти перебувають на завершальному етапі навчання і знаходяться «за крок» до реалізації себе у професії (пошуку працевлаштування за своїм фахом). У цей час студенти більше починають працювати над власним вдосконаленням, переповнені ідеями, ентузіазмом, здебільшого мають «власну думку», легко входять у контакт з людьми, незалежно від міри знайомства, мають відмінне почуття гумору, вміють виділяти позитивні сторони

співрозмовника, вони емпатійні, відкриті. У випускників виражене бажання досягти матеріальної незалежності знаходиться на більшому вищому рівні, ніж у студентів 1-3-х курсів.

Значно відрізняються показники тверджень: 3 «бути власником своєї справи»; 5 «внести свій вклад у загальну справу»; 8 «бути більш незалежним і самостійним»; 7 «розкрити свій творчий потенціал». Група мотивів самореалізації, які зростають під час навчання характеризується впливом внутрішніх спонукальних мотивів до самовираження, реалізації власних можливостей, здібностей, про те без генерації та втіленні нових ідей. Такі показники свідчать про прагнення студентів розвинути свої задатки та здібності, втіливши їх у певні досягнення, що допоможе у майбутньому здійснити життєві плани та мрії, різними шляхами й різною мірою.

Відсутність у студентів 1-3-х курсів цілісного уявлення себе у майбутній професії (мотив 5 «Внести свій вклад у загальну справу», відповідно 1 курс ($\bar{X}=1,06$), 2 курс $\bar{X}=3,42$), 3 курс ($\bar{X}=4,17$) пояснюється тим, що, студенти цих курсів ще не спроможні у повній мірі самостійно реалізовувати власні нові ідеї, через недостатню розвиненість у них відповідних навичок і компетенцій. Водночас, аналіз показав, що як тільки студенти повніше й багатогранніше усвідомлять себе у майбутній професії, вони стають більш креативними, розширюють коло своїх майбутніх професійних інтересів, які сприймаються ними як свої власні, перед ними з'являється більший простір для прояву їх задатків та вмінь, тобто вони можуть більш ефективно реалізовувати себе у майбутній професії. У студентів 4-х курсів цей показник мотивації становив ($\bar{X}=5,2$) та у студентів п'ятого курсу відповідно ($\bar{X}=8,58$). Обстежуваним студентам властиві прояви таких якостей, як: здатність швидко, мобільно зорієнтуватися у нестандартній ситуації; розважливість; передбачливість та далекоглядність у прийнятті рішень тощо.

Отже, можемо зробити висновок, що студенти розуміють сенс обраної ними професії лише в процесі навчальної діяльності, рівень такого розуміння набувається поетапно, переходячи з курсу на курс, коли студенти

усвідомлюють, що після завершення навчання можуть успішно реалізувати себе, свої здібності, творчий потенціал в обраній професії.

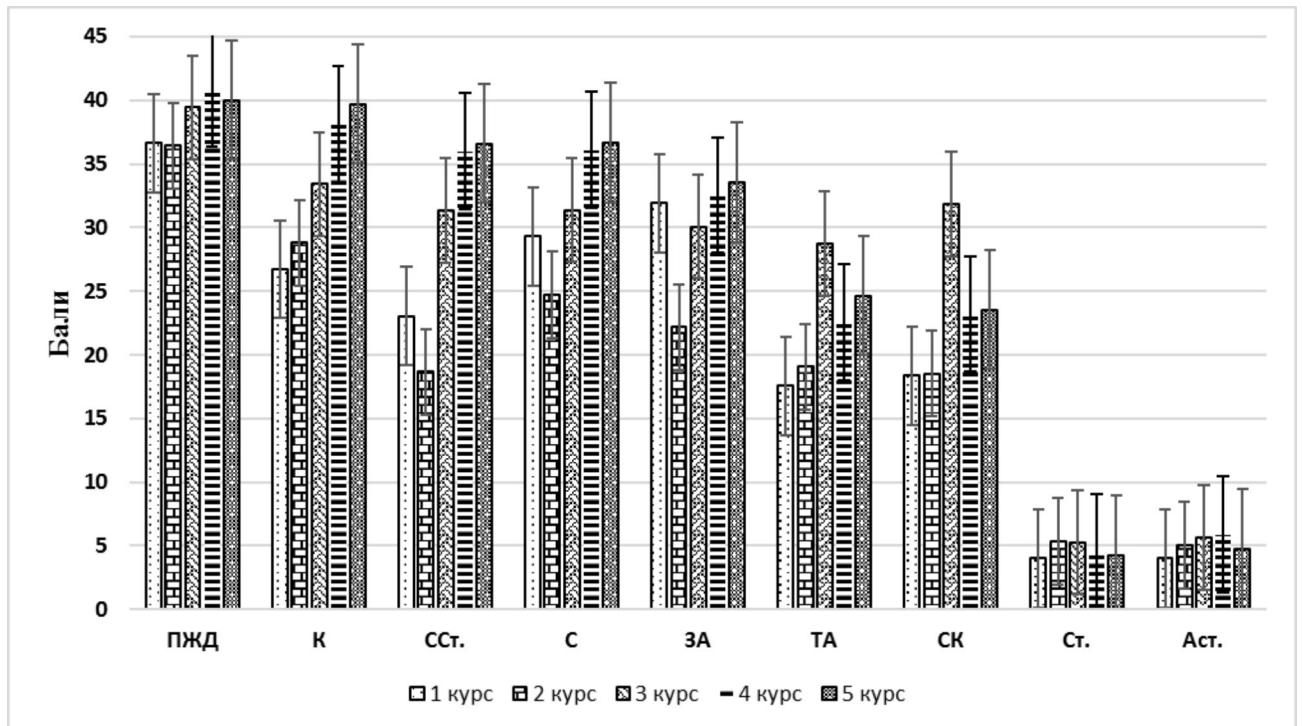
Водночас зворотній ефект, що призводив до зниження показників відносно старших курсів навчання спостерігалися нами за такими твердженнями: 10 «прагнення в здобутті нових знань і вмінь». Це пояснюється тим, що у студентів старших курсів (четвертий $\bar{X}=6,4$ та п'ятий $\bar{X}=6,89$) вже певною мірою сформована впевненість у свої професійній придатності. У таких студентів на цей час уже накопичено певний багаж знань, яким вони користуються, на відміну від студентів перших ($\bar{X}=8,75$) та других курсів ($\bar{X}=9,45$). Також студентам більш старших курсів властиве свідоме розуміння необхідності постійного поповнення своїх знань, умінь, навичок й оволодіння всіма навчальними дисциплінами та видами підготовки у ВНЗ, для успішної реалізації себе в професії в подальшому.

Прагнення незалежності й самостійності студентів характеризується бажанням планувати й здійснювати власну діяльність без сторонніх впливів та навіювань, тобто прагнення й здатність чинити відповідно до особистих переконань, навіть незважаючи на те, що відсутній певний професійний досвід у даній сфері професійної діяльності. Логічним нам вбачається те, що найменший результат виявився у студентів першого ($\bar{X}=0,89$) та другого ($\bar{X}=2,6$) курсів, оскільки вони ще недостатньо адаптовані до процесу навчання через зовнішню особистісну залежність, яка виражаються у залежностях від думки викладачів, батьків, ровесників тощо.

Мотив визнання й поваги реалізується через самоповагу та повагу інших. Все це пов'язано з потребою студентів у досягненнях незалежності й самостійності, компетентності, розвитку власних здібностей. Повага інших передбачає усвідомлення своєї необхідності для інших, статус, престиж. Задоволення перерахованих потреб розкриває інтелектуальний потенціал та створює почуття власної компетентності, а відповідно й впевненості у власних силах. Найбільше це прагнення спостерігається у студентів п'ятого курсу

($\bar{X}=7,75$), найнижчі показники були виявлені у студентів першого курсу ($\bar{X}=2,35$) при $p \leq 0,05$.

Для дослідження мотиваційного та емоційного профілю особистості ми застосували методику «Діагностики мотиваційної структури особистості (В. Мільмана), (див. рис.3.4). Повний текст методики наведений у додатку Г.



Примітка: ПЖД-підтримка життєзабезпечення; К – комфорт; ССт. – соціальний статус; С- спілкування; ЗА. – загальна активність; ТА.– творча активність; СК – суспільна корисність; Ст –стенічність; Аст. – астенічність

Рис. 3.4. Результати дослідження за методикою «Діагностика мотиваційної структури особистості» (В. Мільмана)

За результатами, отриманими у дослідження, домінуючим виявився мотиваційний профіль, а саме: «загально-життєвий» та «робочий», тобто, майбутні менеджери ТБ більше були орієнтовані на життєзабезпечення, комфорт, соціальний статус, спілкування, загальну та творчу активність.

Низький рівень вираженості емоційного профілю (стенічність - астенічність), може бути обумовлена віком досліджуваних (невмінням чи небажанням регулювати свої переживання), що виявляється у високому рівні

фрустрації, роздратованості, схильностей до емоційних зривів у важких ситуаціях (виробничих обставинах), використанню захисних механізмів у стані стресу.

Найбільш виразними результатами у студентів 4-5-х курсів є показники за «загально-життєвим» рівнем мотиваційного профілю, а саме: шкалою «підтримки життєзабезпечення», що характеризує підходи і заходи щодо підтримання високої психологічної стійкості пристосування до мінливих умов зовнішнього середовища для життєзабезпечення; «комфорту», що характеризує вміння самовиражатися, сконцентрованість, відкритість, акуратність, послідовність у вчинках, чуттєвість до невербальної експресії, уважність до деталей, здатність отримувати максимальну інформацію про поведінку людей, кмітливість і винахідливість у роботі, прояв далекоглядності у стосунках з іншими, готовність брати на себе відповідальність за справу інших людей, стресостійкість, витривалість, наявність багатого життєвого досвіду; «соціального статусу», що характеризує ефективність взаємодії з людьми, інтерес до соціальних потреб, уважність до деталей, послідовність у вчинках, ставлення до інших, спокійність у складних життєвих ситуаціях, стійкість до стресу, витривалість до умов емоційного навантаження; «спілкування», що характеризується тим, що студенти добре відчують себе у будь-яких умовах, вміють приймати ризиковані рішення, намагаються частіше вступати в комунікативні відносини, цим самим збагачувати рівень освітніх знань, виходячи на нові ступені свого розвитку.

Найменш виразними результатами у студентів 1-го, 3-го, 4-го та 5-го курсів виявилися показники за шкалою «творчої активності». Це означає, що «творча активність» займає меншу частину життя досліджуваних, оскільки студенти у вільний від навчання час надають перевагу відпочинку, розвагам, зустрічам з товаришами й спілкуванню з ними. У студентів 2-го курсу виявилися найменш виразними показники за шкалою «соціального статусу» ($\bar{X}=18,67$), що характеризується зниженою ефективністю взаємодії з людьми, інтересом до соціальних потреб, неуважністю до деталей, непослідовністю у

вчинках, неспокійністю у складних життєвих ситуаціях, нестійкістю до стресу, низькою витривалістю до умов емоційного навантаження, що є показаннями до психокорекційної роботи.

Проаналізувавши мотиваційний компонент професійної підготовки ми виявили такі його складові, які виокремлено у структурі учбової мотивації: «навчально-пізнавальні», «професійні» та мотиви «уникнення невдачі»; виявлено, що рівень учбової мотивації збільшується з кожним курсом; в структурі оцінки мотивації до підприємництва виокремлено як безпосередні (прагнення заробляти собі на життя, прагнення незалежності й самостійності, реалізація нової ідеї, прагнення внести свій вклад у загальну справу, бажання мати цікаву роботу, прагнення проявити себе, свої здібності) так і опосередковані мотиви (бажання самореалізації, мотив визнання й поваги). Водночас низький рівень домінуючих мотивів і потреб особистості у студентів 1-3 курсів за такими профілями як: «загально-життєвий» (життєзабезпечення, комфорт, соціальний статус) та «робочий» (загальна активність, творча активність, суспільна корисність), що потребує використання методів психологічного супроводу.

Когнітивний компонент професійної підготовки ми діагностували за методикою «Соціального інтелекту» (Дж. Гілфорда і М. Саллівена). За допомогою цієї методики ми мали визначити: здатність передбачення наслідків поведінки людей у відповідних ситуаціях, передбачення того, що відбудеться у майбутньому; здібність до логічного узагальнення, виділення загальних суттєвих ознак у різних невербальних реакціях людини; здібність розуміти зміст значень подібних вербальних реакцій людини в залежності від контексту ситуацій, які їх викликали; здатність розуміти логіку розвитку ситуацій взаємодії, значення поведінки людей у цих ситуаціях (див. рис. 3.5.).

Так, за першим субтестом, який характеризує здатність передбачення наслідків поведінки людей у відповідних ситуаціях, передбачення того, що відбудеться у майбутньому найменший показник результатів у студентів 2-го курсу ($\bar{X}=5,3$), а найбільший, відповідно, у студентів 5-го курсу ($\bar{X}=9,3$).

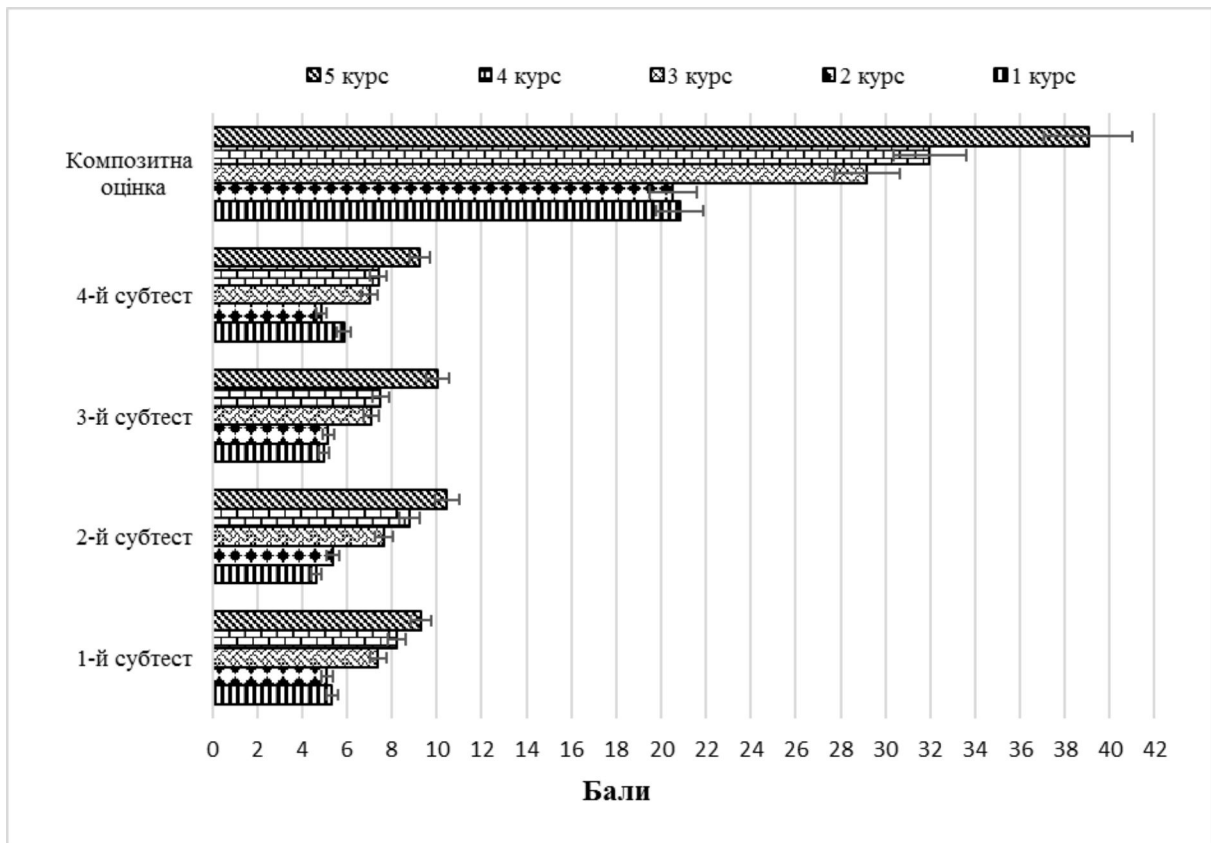


Рис. 3.5. Результати дослідження за методикою «Діагностики соціального інтелекту» (Дж. Гілфорда і М. Саллівена)

Такий результат пояснюється тим, що старшокурсники мають більший життєвий досвід (сімейний, навчальний, дружній, діловий тощо) вирішення ситуаційних проблемних питань, у результаті якого виробилися вміння передбачати наслідки поведінки інших людей, вміння розбиратися у невербальних реакціях взаємодії, оскільки вони добре орієнтуються у загальноприйнятних правилах й нормах поведінки. У випускників, на відміну від студентів молодших курсів, вже сформувалася стратегія власної поведінки, яка спрямована на досягнення поставлених цілей.

Так, за другим субтестом, який характеризує здатність до логічного узагальнення, виділення загальних суттєвих ознак у різних невербальних реакціях людини найменший показник результатів у студентів 1-го курсу ($\bar{X}=4,64$), а найбільший, відповідно, у студентів 5-го ($\bar{X}=10,46$). Такий результат, на нашу думку, пояснюється тим, що старшокурсники краще можуть зрозуміти співрозмовників за їх невербальними проявами (поза, міміка, жести), ніж

першокурсники. Можемо припустити, що першокурсники в силу свого незначного життєвого і професійного досвіду, ще не надають такого великого значення невербальній реакції учасників комунікації, для них ще не в повній мірі є зрозумілим, що порівнюючи невербальні сигнали іншої людини з вербальними можна краще зрозуміти співрозмовника в діловій комунікації. Першокурсники у більшій мірі зорієнтовані на вербальний зміст інформації, оскільки ще не враховують супроводжуючі невербальні реакції співрозмовника.

Так за третім субтестом, який характеризує здатність розуміти зміст значень подібних вербальних реакцій людини в залежності від контексту ситуацій, які їх викликали найменший показник результатів виявився у студентів 1-го курсу ($\bar{X}=4,97$), а найбільший відповідно у студентів 5-го курсу ($\bar{X}=10,05$). На відміну від студентів першого курсу, студенти п'ятокурсники навчилися проявляти «рольову пластичність», вони здатні знаходити відповідний тон спілкування в різних ситуаціях з різними співрозмовниками. Такий результат ми можемо пояснити тим, що першокурсники володіють низькою чутливістю до характеру людських взаємин. У них ще не сформовані комунікативні вміння, що потребує їх розвитку завдяки відповідній спрямованості психологічного тренінгу.

Так, за четвертим субтестом, який характеризує здатність розуміти логіку розвитку ситуацій взаємодії, значення поведінки людей у цих ситуаціях найменший показник результатів виявився у студентів 2-го курсу ($\bar{X}=4,86$), а найбільший у студентів 5-го ($\bar{X}=9,23$). Такий результат можна пояснити тим, що у студентів п'ятого курсу сформувалося вміння розпізнавати структуру міжособистісних ситуацій у певній динаміці, тоді, як студенти другого курсу, ще не вміють так добре аналізувати міжособистісні ситуації, та не здатні розуміти логіку їх розвитку, що визначає показання до психологічної корекції.

За результатами аналізу композитної оцінки студентів 1-2-х курсів, з'ясовано, що вона характеризується середньо-слабким соціальним інтелектом ($\bar{X}=20,84$; $\bar{X}=20,54$) відповідно, студенти 3-4-х курсів мали середні показники

соціального інтелекту ($\bar{X}=29,19$; $\bar{X}=31,98$ відповідно), у студентів 5-го курсу – соціальний інтелект виявився на рівні вище середнього ($\bar{X}=39,05$). Такі результати можуть пояснюватися специфікою майбутньої професії менеджера, оскільки вона є важливою якістю для професії типу «людина-людина».

Так, у студентів 1-го та 2-го курсів були виявлені низькі показники рівня розвитку вміння правильно розуміти, оцінювати почуття, стани, думки, наміри інших учасників комунікації за їх невербальними проявами. Студентам старших курсів більш властива контактність, комунікабельність, відкритість, активність висловлювання думок, легкість сприймання інформації та передбачення вирішення проблем і конфліктів, які виникають. Такі студенти можуть давати швидкі й точні судження про тих хто їх оточує, проявляти далекоглядність у стосунках з ними. У них виникає здатність до рефлексії власного розвитку, оцінки невикористаних альтернативних можливостей та адаптивності в умовах, що змінюються.

Проаналізувавши когнітивний компонент професійної підготовки ми можемо зробити наступний висновок: менеджер туристичного бізнесу який має розвинутий соціальний інтелект може більш успішно протистояти численним стресовим ситуаціям сьогодення. Водночас студенти 1-2-х курсів потребують розвитку соціального інтелекту.

Особистісний компонент професійної підготовки ми досліджували за таким блоком методик:

«Опитувальник соціально-психологічної адаптації К. Роджерса, Р. Даймонда [197], експертна оцінка «Адаптаційна мобільність (Л. Карамушка) [96], «Індивідуально-типологічний опитувальник» (Л. Собчик) [211].

Для діагностики особливостей соціально-психологічної адаптації та пов'язаних з ними рис особистості ми використали «Опитувальник соціально-психологічної адаптації К. Роджерса, Р. Даймонда (див. рис. 3.6.).

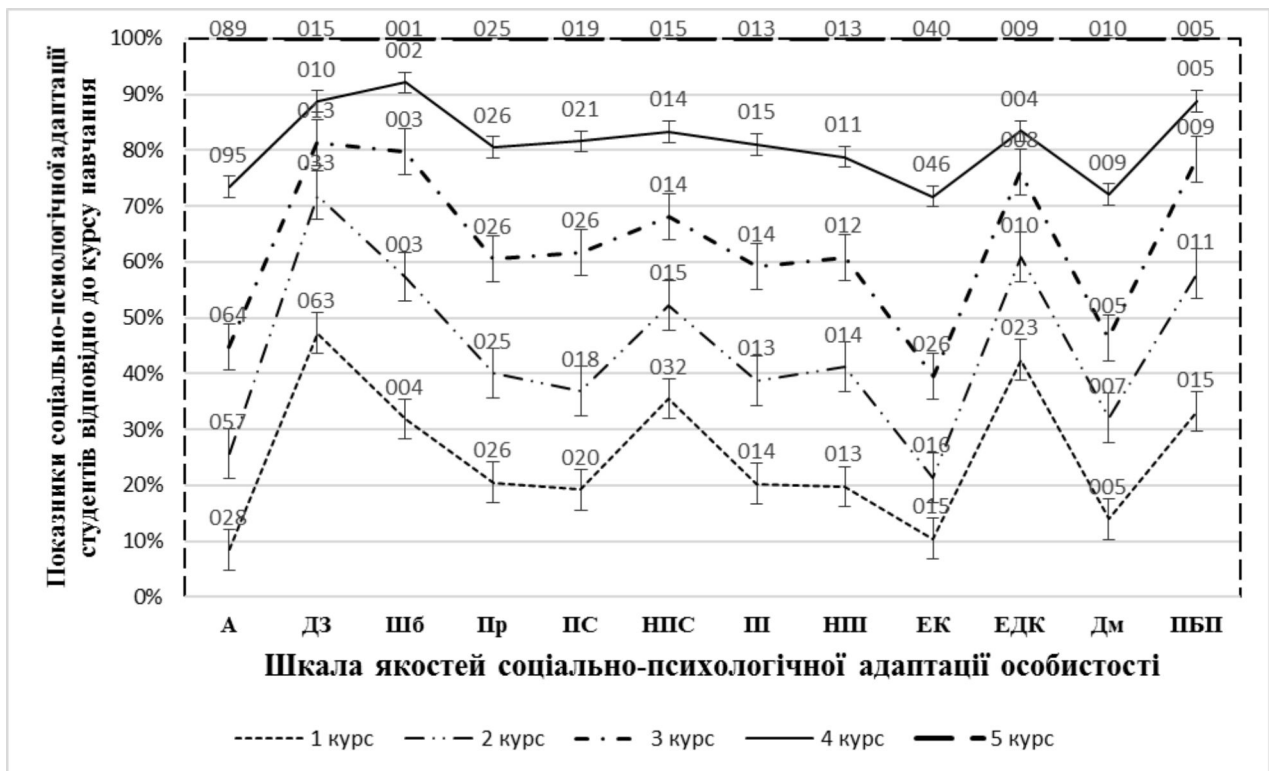


Рис. 3.6. Результати дослідження за опитувальником соціально-психологічної адаптації К. Роджерса, Р. Даймонда

Примітка: А – адаптивність; Дз – дезадаптивність; Шб – шкала брехні; Пр – правда; ПС – прийняття себе; НПС – не прийняття себе; ПІ – прийняття інших; НПІ – не прийняття інших; ЕК – емоційний комфорт; ЕДК – емоційний дискомфорт; Дм – домінування; ПБП – прагнення бути підлеглим.

Результати дослідження соціально-психологічної адаптації студентів показали, що рівень їхньої «адаптованості», «емоційного комфорту», «прийняття себе», «домінування» підвищується з кожним курсом навчання. Такі результати можемо пояснити тим, що у студентів 1-го та 2-го курсів, на відміну від студентів більш старших курсів, ще не повністю сформовані такі адаптивні особистісні риси, як: «прийняття себе», «прийняття інших», «емоційна комфортність». Низькі показники за шкалами «прийняття себе», «емоційний комфорт» і високі показники за шкалами «не прийняття себе», «емоційний дискомфорт» свідчать про вираженість у досліджуваних таких якостей, як: занижена самооцінка, висока тривожність; невірноваженість. Відсутність динаміки, щодо покращення зазначених якостей у подальшому навчанні, може призвести до незадоволеності, песимістичного налаштування на навчальну діяльність, боязні відкрито виражати свої почуття, страху перед

можливими життєвими (навчальними) труднощами. Особливо низький показник «адаптованості» виявився у студентів перших курсів ($\bar{X}=28,16$). Такий результат свідчить про те, що з цими студентами в першу чергу необхідно інтенсивно впроваджувати Комплексну програму з метою корекції розвитку особистісних якостей майбутніх менеджерів, які впливають на процес соціально-психологічної адаптації.

Для визначення особистісних характеристик готовності до адаптаційної мобільності ми використали методику експертних оцінок «Адаптаційна мобільність» (Л. Карамушка) (див. рис. 3.7.).

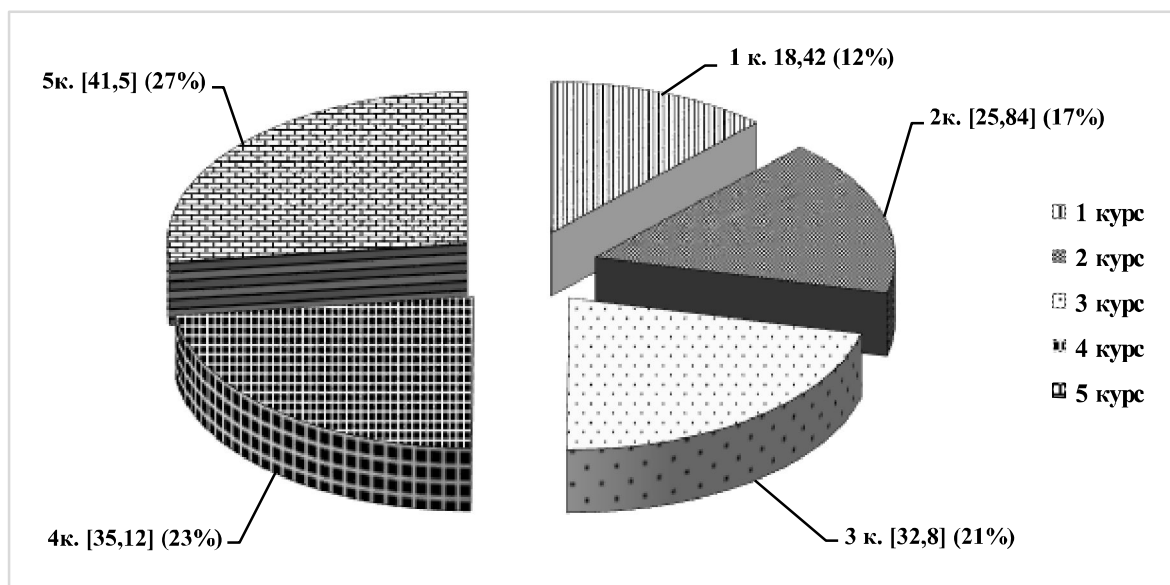


Рис. 3.7. Результати дослідження за «Адаптаційною мобільністю» (Л. Карамушка) у %.

Аналіз результатів свідчить, що рівень адаптаційної мобільності залежить від курсу навчання. Так, студенти першого курсу мали досить низькі показники адаптаційної мобільності ($\bar{X}=18,42$) 12% проти студентів п'ятого курсу, у яких ці показники виявилися найвищими ($\bar{X}=41,5$) що становило 27 % від загальної вибірки досліджуваних. Отримані результати можемо пояснити тим, що першокурсникам ще досить важко адаптуватися до умов навчання, вони постійно відчувають дискомфорт, коли приходиться щось змінювати. Такий стресовий стан може призвести до того, що будь-яка проблемна ситуація може викликати в цієї категорії студентів дизадаптаційні розлади: тривогу,

роздратованість, відчуття психологічного дискомфорту. Такі студенти не спроможні вирішити навіть найпростіші завдання. Всі наведені ускладнення можуть вкрай негативно відобразитися на навчальній діяльності, сповільнюючи або навіть унеможливлуючи її.

Більшість досліджуваних студентів другого курсу, показали свою повільну адаптацію до навчального процесу ($\bar{X}=25,84$) або 17%. Така адаптація стосується багатьох граней їхнього життя: навчання, сім'ї, дружби, відпочинку. Тому використання цілеспрямованих психологічних заходів і засобів щодо розвитку пдаптаційних можливостей студентів призведе в подальшому до успішності й ефективності їх професійної підготовки й повноцінної особистісної самореалізації у всіх сферах життєдіяльності.

Проміжну позицію зайняли показники досліджуваних студентів третіх та четвертих курсів ($\bar{X}=32,8$ або 21%; $\bar{X}=35,12$ або 23%). Ці студенти здатні успішно адаптуватися, оскільки володіють достатнім багажем знань, який вони показують коли потрібно застосувати ефективну поведінкову модель в соціальних і професійних умовах змін. Вони постійно прагнуть до безперервного оновлення та поглиблення знань, інноваційних перетворень, творчого підходу до професійної підготовки, новизни. Такі результати є показником того, що зазначені студенти хоч і готові пристосуватися до змін, проте не так виражено, як старшокурсники, але й не настільки скептично щодо доцільності їх прийняття, як першо- чи другокурсники.

У вибірці студентів 5-го курсу виявилися найвищі показники адаптаційної мобільності, що підтверджує їх готовність ефективно пристосовуватися до нових умов, свідомо обґрунтовувати можливі ризики, бути соціально-активними при розв'язанні виробничих проблем, сприятливими до інновацій й мотивованими до розширення професійних обріїв. Для таких студентів риса схильності до ризику у професійній діяльності, здебільшого стає характерною, вони готові на будь-які зміни у своєму житті задля «гострих» відчуттів, що створює передумови для успішного й оптимального їх функціонування у незвичному середовищі.

Для вивчення індивідуально-типологічних особливостей, що сприятимуть успішному та ефективному формуванню професійно важливих якостей в процесі професійної підготовки менеджерів ми використали «Індивідуально-типологічний опитувальник» (Л. Собчик).

За результатами дослідження індивідуально-типологічних особливостей особистості студентів, було встановлено, що профілі особистості майбутніх менеджерів ТБ мають свої особливості на кожному курсі навчання (див. таблицю 3.1.).

Таблиця 3.1.

Індивідуально-типологічний профіль особистості досліджуваних за методикою ІТО (Л. Собчик)

Показники ІТО	Курс навчання					Примітка
	1 курс	2курс	3 курс	4 курс	5 курс	
Агравація	3,08±0,3	3,35±0,6	2,84±0,5	2,33±0,2	4,69±0,5	$P \leq 0,05$
Екстраверсія	4,26±0,5	3,24±0,7	5,82±0,4	5,33±1,2	6,89±0,7	$P \leq 0,05$
Інтроверсія	5,77±0,14*	5,78±0,4	2,73±0,3	1,48±0,2	2,28±0,1	$P \leq 0,05$
Сенситивність	3,17±0,5	4,02±0,5	2,26±0,2	3,80±0,32	5,58±1,12	$P \leq 0,05$
Тривожність	6,04±0,4	4,29±0,2	3,28±0,32	1,51±0,16	5,46±0,9	$P \leq 0,05$
Лабільність	2,82±0,2	3,21±0,42	3,02±0,14	3,23±0,24	4,20±0,42	$P \leq 0,05$
Ригідність	3,52±0,21	3,91±0,30	3,34±0,12	3,17±0,41	4,28±0,21	$P \leq 0,05$
Спонтанність	4,13±0,23	2,70±0,31	3,45±0,24	3,03±0,22	2,48±0,23	$P \leq 0,05$
Агресивність	1,35±0,2	1,0±0,21	2,28±0,31	2,85±0,25	2,23±0,4	$P \leq 0,05$
Шкала брехні	2,42±0,2	2,59±0,33	2,78±0,22	2,35±0,13	2,48±0,2	$P \leq 0,05$

При детальному аналізі отриманих даних на перше місце за кількістю отриманих балів виходить «екстраверсія» у студентів п'ятого курсу з ($\bar{X}=6,89$), на другому «тривожність» у першокурсників з ($\bar{X}=6,04$). Водночас спостерігається підвищений рівень тривожності у випускників, що ми пов'язуємо з їхніми очікуваннями щодо пошуку свого місця у професійній сфері.

Такі показники є свідченням особливостей переживання «тривожності» в студентському віці. Підвищена «тривожність» в першокурсників зв'язана з самооцінюванням, самовираженням себе, свого місця в системі соціальних зв'язків, оскільки вони більш спрямовані відповідати очікуванням старших

(викладачів, батьків, старшокурсників) та займати значуще місце у міжособистісних стосунках. Таким чином, першокурсникам більш властива тривожність, оскільки у процесі адаптації їх стиль поведінки базується на таких властивостях як невпевненість в собі й надмірній орієнтованості на загальноприйняті норми поведінки.

Вираженість «екстраверсії» у студентів п'ятого курсу пояснюється тим, що старшокурсники більш відкриті, контактні, готові до розширення кола свого спілкування, товариські.

Збільшення рівня «тривожності» у студентів п'ятого курсу ($\bar{X}=5,46$) здебільшого пояснюється періодом закінченням навчального процесу, який має перебіг певної невизначеності, страх перед майбутнім, тобто така тривожність є закономірною, враховуючи й постійні соціально економічні зміни, що відбуваються в Україні. Почуття «тривоги» у них виникає перед зміною оточуючого університетського середовища та пошуком роботи.

Аналізуючи шкалу «сензитивності» можна сказати, що студенти п'ятого курсу ($\bar{X}=5,58$) володіють більш диференційованою чутливістю відносно різних нюансів середовищного впливу, залежністю від зони афіліації, оскільки вони емоційно стійкіші, ніж студенти молодших курсів.

За шкалою «спонтанності» показники студентів усіх курсів відзначилися результатами в межах норми, що свідчить про прагнення до лідерства, самостійності в прийнятті важливих рішень, що зумовлено специфікою майбутньої професійної діяльності (див. рис. 3.8.).

Шкала «агресивності» відповідає недостатній тенденції до самоствердження, пасивній самореалізації, невмінню відстоювати свої інтереси. Отже, в результаті дослідження індивідуально-особистісна типологія досліджуваних мала наступний вигляд.

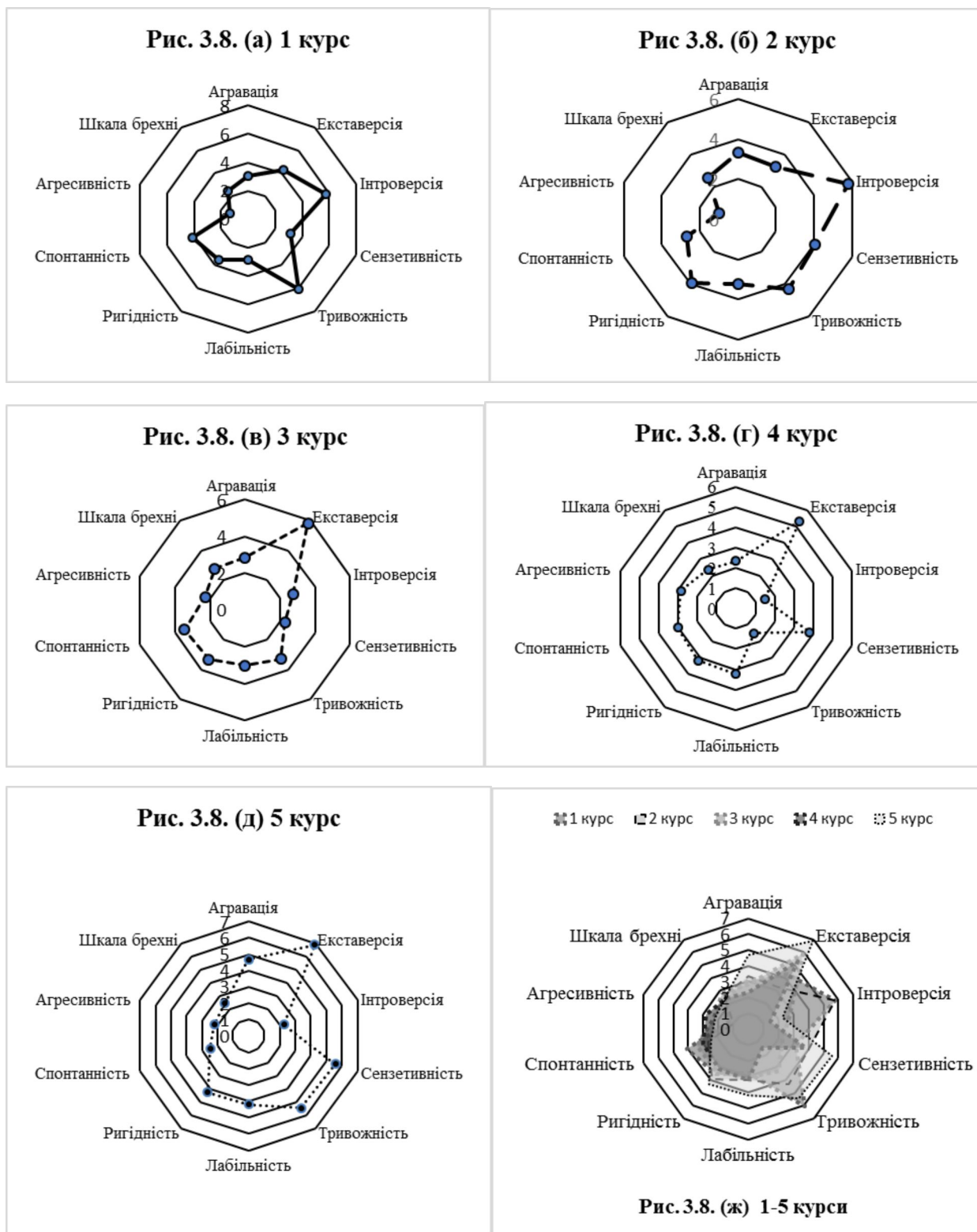


Рис. 3.8. Індивідуально-особистісна типологія менеджерів туристичного бізнесу (за опитувальником ІТО «Л.Собчик»)

Проаналізувавши особистісний компонент професійної підготовки ми виявили, що рівень «соціально-психологічної» адаптації, адаптаційної мобільності, підвищується з кожним курсом. Зрозумілим є те, що показники у досліджуваних студентів перших курсів досить низькі та потребують психологічної корекції в процесі професійної підготовки. Як видно з подальших особистісних профілів, що представлені на рисунках (3,8 а-3,8 д) вони, значно покращуються в процесі професійної підготовки. Також було встановлено, що студенти кожного року навчання мають свої індивідуально-особистісні профілі.

Так, на першому курсі (див. рис. 3.8. а) менеджерам властива підвищена «тривожність», конформність поведінки, оскільки їх стиль поведінки базується на таких типологічних властивостях як невпевненість в собі й надмірній орієнтованості на загальноприйняті норми поведінки.

Досліджуваним студентам другого курсу більш властиві «інтроверсія», «тривожність», «сензитивність». Це пояснюється тим, що студенти відчувають певну скутість, закритість в оточуючому їх середовищі, через що проявляють невпевненість та надмірну тривожність (хвилювання).

Водночас, як видно з рис. (3.8.в, 3,8 г, 3,8 д), починаючи з третього і до п'ятого курсу у майбутніх менеджерів показники за шкалою «екстраверсія» збільшуються, відповідно: 3 курс (5,82±0,4); 4 курс (5,33±1,2); 5 курс (6,89±0,5), водночас у студентів першого курсу показники за даною шкалою становили: (1 курс 3,08±0,3); 2 курс (3,24±0,7) Див. таблицю №.3.1.

Отримані результати свідчать, що майбутнім менеджерам ТБ на старших курсах здебільшого властиві такі якості, як «екстравертованість», «спонтанність» «сензитивність», оскільки студенти цих курсів стають більш комунікабельними, відкритими, контактними. Проявляють готовність до розширення кола свого спілкування, товариські, прагнуть до лідерства, самостійності в прийнятті важливих рішень. Отримані результати є свідченням того, що є необхідність покращувати ці показники у студентів із застосуванням Комплексної програми починаючи з першого року навчання.

Компонент професійної підготовки ми діагностували за таким блоком методик: «Шкала самооцінки управлінських якостей А. Шмельова», тест на загальні здібності до підприємництва (GET TEST-General measure of Enterprising Tendency), тест для визначення готовності до підприємницької діяльності, «Карта комунікативної діяльності (А. Леонтьєва).

Для дослідження адекватності самооцінки управлінських якостей ми використали методику «Шкали самооцінки управлінських якостей А. Шмельова». Узагальнені значення вираженості управлінського потенціалу за цією методикою представлені в таблиці 3.2.

У результаті зіставлених самооцінок та оцінок розвиненості управлінських якостей за всіма курсами встановлено, що кількість тих студентів які неадекватно оцінюють себе за даними наборами якостей в невеликій мірі перевищує кількість тих студентів, які адекватно оцінюють свої якості. Звичайно, зрозумілим є те, що в першо- та другоккурсників переважає тенденція до заниження оцінок своїх управлінських якостей, оскільки вони ще не впевнені в своїх силах на рахунок майбутньої професійної діяльності.

Таблиця 3.2

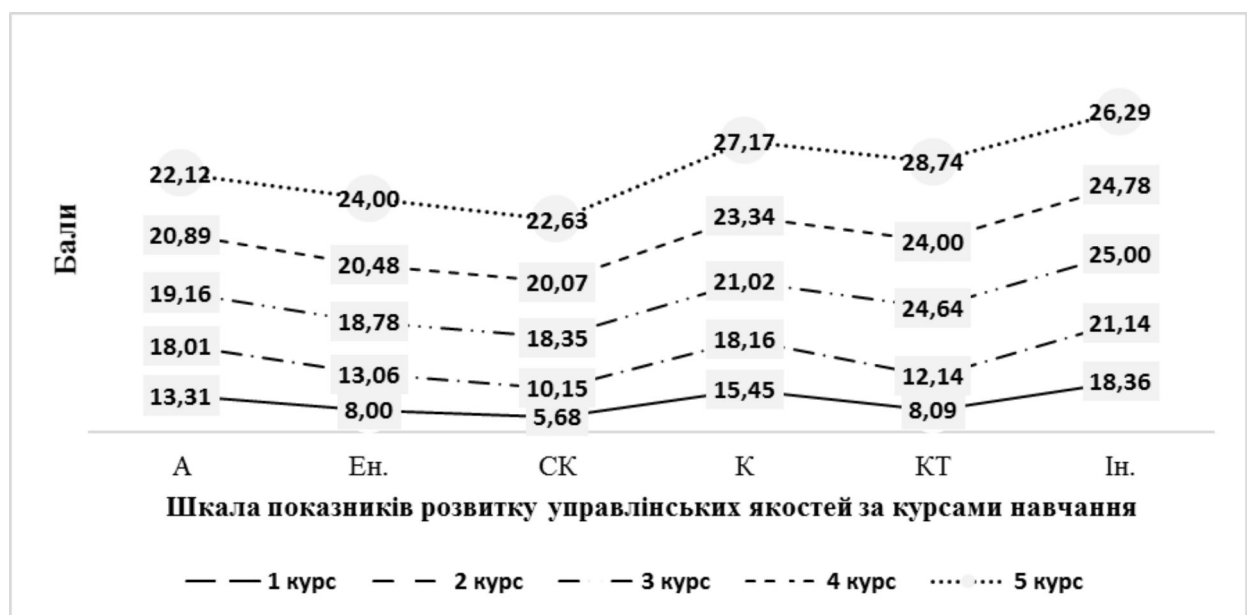
Рівень вираженості управлінського потенціалу за методикою «Шкали самооцінки управлінських якостей А. Шмельова»

Курс	Низький рівень %	Середній рівень %	Високий рівень %
1	37,02±1,11	35,46±0,72	27,52±1,12
2	30,56±0,7	29,33±0,34	40,11±0,9
3	25,18±0,22	15,12±0,12	59,7±0,33
4	14,25±0,14	21,47±0,16	64,28±0,32
5	15,08±0,21	12,0±0,21	72,92±1,3

Під час дослідження ми виявили, що домінуючими складовими управлінського потенціалу у студентів перших курсів є: інтелектуальність, активність, комунікативність; відповідно на другому – інтелектуальність, комунікативність, активність; на третьому – інтелектуальність, компетентність,

комунікативність; на четвертому – інтелектуальність, компетентність, комунікативність; на п'ятому – компетентність, комунікативність, інтелектуальність. Отже, аналіз отриманих результатів показав наступне.

Найменш адекватно студенти оцінюють себе за такими характеристиками управлінського потенціалу як: на першому курсі – самоконтроль, компетентність, енергійність; на другому – самоконтроль, компетентність, енергійність; на третьому – самоконтроль, енергійність, активність; на четвертому – самоконтроль, енергійність, активність; на п'ятому – активність, самоконтроль, енергійність. Результати дослідження представлені на рис. 3.9.



Примітка: Ак - активність; Ен - енергійність; Ск - самоконтроль; К- комунікативність; КТ - компетентність; Ін. - Інтелектуальність

Рис. 3.9. Результати дослідження за методикою «Шкали самооцінки управлінських якостей А. Шмельова»

За результатами складових управлінського потенціалу, встановлено, що досліджувані найкраще усвідомлюють ті якості управлінського потенціалу менеджера, що пов'язані з їх професійною підготовкою, а саме навчанням (інтелектуальність) і ті якості які необхідні їм безпосередньо при професійній діяльності (комунікативність, компетентність). Не в достатній мірі усвідомленими залишилися ті характеристики, що відображають

саморегуляцію (енергійність, самоконтроль) та гуманістичну спрямованість (активність) майбутнього фахівця, що потребує психологічної корекції.

Характеризуючи зіставлення «Я-образу» майбутніх менеджерів за усієї вибірки досліджуваних, встановлено, що чим старші студенти, тим реалістичнішим проявляється їх становлення до себе, як майбутнього професіонала своєї справи (див. табл. 3.3). Переліки якостей проранжовано відповідно до частоти їхнього вибору.

Таблиця 3.3.

«Я-образи» менеджерів туристичного бізнесу

Курс	«Я – реальний керівник» Характеристики	«Я – ідеальний керівник» Характеристики
1	відповідальність, акуратність, вміння посміятися над собою	компетентність, послідовність у своїх вчинках та діях, комунікабельність, емпатійність, почуття гумору, наявність «власної думки», впевненість в собі та своїх силах, відповідальність, стресостійкість, інтелектуальність
2	готовність брати на себе відповідальність за вчинки інших людей, витривалість до умов емоційного навантаження	спрямованість на досягнення успіху, компетентність, інтелектуальність, сміливість, комунікабельність, відповідальність, оптимістичність, наявність багатьох нових творчих ідей
3	робота над власним самовдосконаленням, вміння організувати навколо себе інших та досягти від людей бажаних цілей	чутливість до внутрішнього стану співрозмовника, вміння тримати себе в руках, контактність, комунікабельність, відкритість, компетентність
4	комунікабельність, хороше почуття гумору, здатність входити в контакт з людьми	компетентність, передбачливість та далекоглядність у прийнятті важливих рішень, комунікабельність, емпатійність, уважність до деталей, інтелектуальність
5	здатність швидко приймати рішення, передбачливість, комунікабельність, хороше почуття гумору	творчість у виконанні будь-якої справи, практичний розум, компетентність, багатий життєвий досвід, спрямованість на кар'єрне зростання

За результатами аналізу анкет виявилось, що студентам першого та другого курсу було досить важко створити диференційований опис образу «Я-реального керівника». Описуючи цей образ вони вибирали одну, дві максимум три самохарактеристики. Можливо студенти спиралися на продукт аналізу власних можливостей та не можливістю використання інших якостей, оскільки

вони ще являються студентами ВНЗ, а не професійними менеджерами туристичного бізнесу.

Це дало можливість створити студентам, незалежно від року навчання, диференційований образ «Я-ідеального керівника». Описуючи цей образ студенти спокійно вибирали якості, якими б хотіли володіти в майбутньому для того, щоб стати успішними професіоналами своєї справи. На основі такого опису даних образів можна стверджувати, що у студентів першого та другого курсів виявився більш сформований образ «ідеального», ніж «реального» керівника. Ці студенти обирали ті характеристики, які необхідні їм для успішного та ефективного забезпечення навчальної, педагогічної та професійної діяльності.

Починаючи з третього і по п'ятий курс цей показник значно нівелюється. Це факт можна пояснити тим, що студенти під час навчання змінюють своє уявлення про власні управлінські можливості, оскільки вже мають певний «професійний досвід» і набувають відповідних компетентностей.

Для дослідження ступеня розвитку і вираженості інтегрального потенціалу та підприємницьких якостей необхідних для роботи в туристичному бізнесі ми використали тест на загальні здібності до підприємництва (GET TEST-General measure of Enterprising Tendency). Узагальнені значення вираженості інтегрального потенціалу за цим тестом представлені в таблиці 3.4.

Таблиця 3.4.

Рівень вираженості інтегрального потенціалу за тестом на загальні здібності до підприємництва (GET TEST-General measure of Enterprising Tendency)

Курс	Високий рівень %	Середній рівень %	Низький рівень %
1	12,54	24,15	63,31
2	18,25	31,75	50,0
3	21,20	35,45	43,35
4	24,82	40,15	35,03
5	47,89	22,56	29,55

З таблиці видно, що найбільш виражений заповзятливий потенціал характерний для студентів п'ятого курсу. Це означає, що в процесі професійної

підготовки в майбутніх менеджерів розвивається здатність і можливість використовувати власні ресурси для досягнення поставлених цілей. Вони на відміну від менших курсів більш інноваційні і готові приймати ризиковані, проте обдумані рішення. Їм притаманна «підприємливість», яка в майбутньому допоможе створити власну справу.

Студентам третіх-четвертих курсів притаманний середній показник вираженості інтегрального потенціалу. Вони ймовірно мають певні сильні характеристики підприємливого менеджера і можуть бути ініціативними в деяких контекстах, проте в них ще в недостатній мірі розвинена «підприємлива жилка» яка б допомогла в майбутньому створити власну справу.

У студентів перших-других курсів низький рівень вираженості здібностей до підприємницької діяльності. Це пояснюється тим, що ці студенти не дуже переймаються в даний час своєю професійною діяльністю. Вони ніби «пливуть за течією», який курс задасть викладач так вони і «пливуть». Ці студенти ще «бояться» взяти на себе певну ініціативу, виразити власну думку.

Вираженість кожної шкали окремо зображено на рисунку 3.10.

Перший курс. Найбільші показники (хоча результати нижче середнього) за шкалою «схильність до творчості (творчі здібності, нахили)» є свідченням того, що першокурсникам у певній мірі притаманна мрійливість, допитливість. Вони намагаються цікавитися чимось новим, невідомим для себе. В них спостерігається тенденція дивитися на життя не так як усі, по-іншому.

Другий курс. Найбільші показники (хоча результати нижче середнього) за шкалою «вміння йти на розумний (зважений) ризик» є свідченням того, що другокурсники намагаються в процесі професійної підготовки адекватно оцінювати власні можливості, не приймати участь в умовах неповної інформації. Вони прикладають певних зусиль у вирішенні лише тих завдань з якими в них є впевненість в тому, що точно справляться.

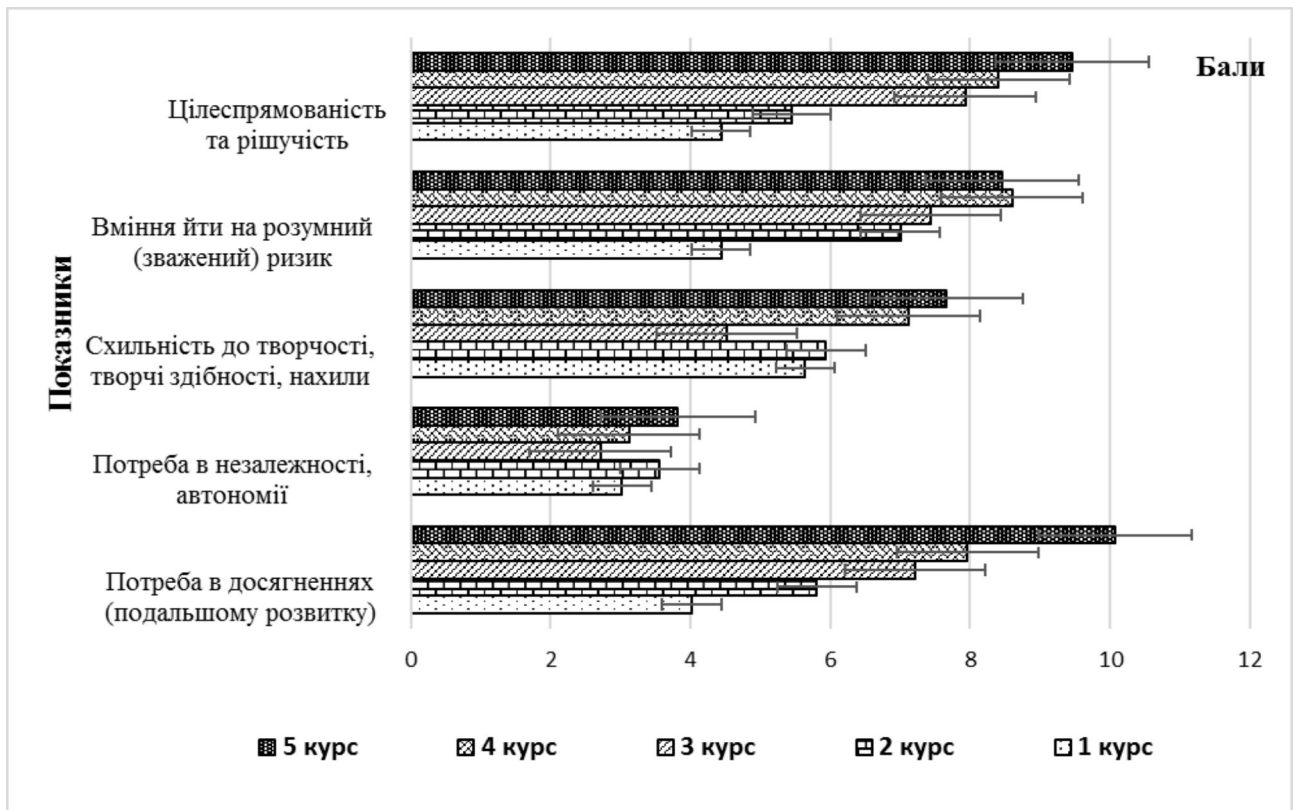


Рис. 3.10. Результати дослідження за тестом на загальні здібності до підприємництва (GET TEST-General measure of Enterprising Tendency)

Третій курс. Найбільші показники (хоча результати нижче середнього) за шкалою «цілеспрямованість та рішучість» є свідченням того, що третьокурсники намагаються проявляти значну наполегливість при досягненні поставлених цілей, проте в більшій мірі вони будуть покладатися на долю чи випадок. Вони намагаються використовувати свої можливості, тобто хочуть творити свій успіх власними руками.

Четвертий курс. Найбільші показники за шкалою «вміння йти на розумний (зважений) ризик» є свідченням того, що четвертокурсники здатні діяти в умовах неповної інформації, в них не завищена амбіційність й адекватна оцінка власних можливостей. Вони впевнено прагнуть контролювати своє життя, досягти успіху спираючись на внутрішні ресурси та з допомогою власних зусиль і важкої праці.

П'ятий курс. Найбільші показники за шкалою «потреба в досягненнях (подальшому розвитку)» є свідченням того, що п'ятокурсники наділені такими

рисами як: самодостатність, енергійність, оптимізм, наполегливість, рішучість, зорієнтованість на результат, самовпевненість.

З'ясовано, що шкала «схильність до творчості (творчі здібності, нахили)» у студентів всіх курсів має показники нижчі середнього. Це може бути зумовлено тим, що майбутні менеджери не виявляють бажання досягати чогось нового, невідомого. Вони погано орієнтуються у вирішенні невідомих завдань, схильні піддаватися тиску наказів з боку старших, приховувати свої думки, невмінють чи не бажанню працювати наодинці. В них недостатньо розвинена інтуїція. Дуже мала категорія студентів переповнена творчими ідеями, але й ті з них у кого наявна якась ідея бояться заявити про неї. Отже, студенти усіх курсів потребують психологічних і професійних впливів щодо розвитку творчих здібностей.

За шкалою «потреба в досягненнях» у студентів 1-4 курсу також показники виявилися нижче середнього, це пояснюється тим, що студенти ще недосконало відчують себе самодостатніми, впевненими у собі, наполегливими та рішучими. Водночас, нами було відзначено тенденцію того, що показники за цією шкалою з кожним курсом підвищуються. Це дало можливість дійти висновку, що у процесі професійної підготовки в студентів розвиваються оптимістичні погляди на їхню професійну діяльність, з'являється зорієнтованість на результат. З кожним роком студенти стають більш самодостатніми, впевненими у собі, завбачливими, наполегливими та рішучими, хоча й потребують психологічної допомоги.

Таким чином, найбільш вираженими якостями необхідними для роботи в туристичній сфері для студентів першого курсу виявилися: «схильність до творчості (творчі здібності, нахили)»; для другого – «вміння йти на розумний (зважений) ризик»; для третього – «цілеспрямованість та рішучість»; для четвертого – «вміння йти на розумний (зважений) ризик»; для п'ятого – «потреба в досягненнях (подальшому розвитку).

Для дослідження того чи готові майбутні менеджери туристичного бізнесу до підприємницької діяльності ми використали тест готовності до підприємницької діяльності (див. рис. 3.11).

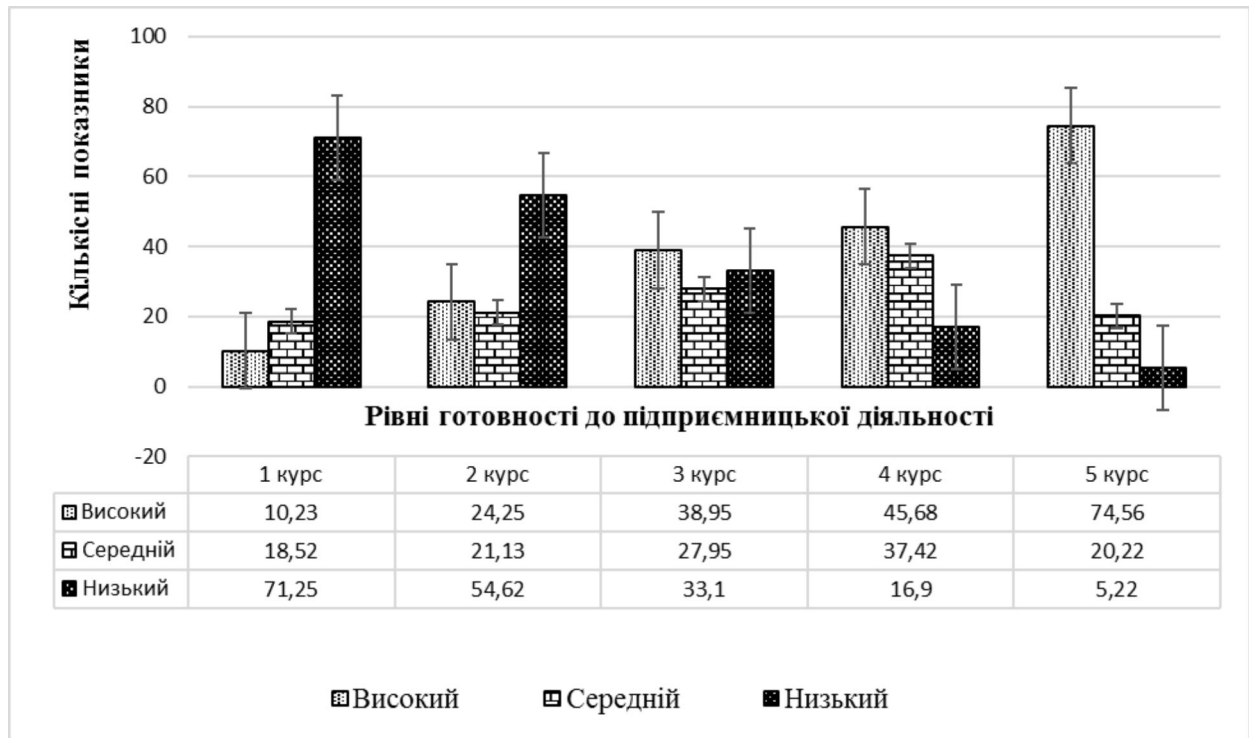


Рис. 3.11. Результати дослідження за тестом готовності до підприємницької діяльності

Як видно з діаграми найбільш високий показник готовності до підприємницької діяльності притаманний студентам п'ятого курсу (74,56%), а найменший – студентам першого (10,23%). Такі результати пояснюються специфікою навчальної діяльності майбутніх менеджерів.

Так, першокурсники ще тільки починають освоювати «ази» своєї професійної діяльності й з ними потрібно інтенсивно працювати, у професійному й психологічному напрямках. Виявлено, що 75% студентів п'ятого курсу мають високий рівень готовності до підприємницької діяльності, й водночас 25% з них, мають показання щодо необхідності проведення з ними психологічної корекції.

Для дослідження стилю спілкування ми використали «Карту комунікативної діяльності (А. Леонт'єва). Результати представлені на рисунку 3.12.

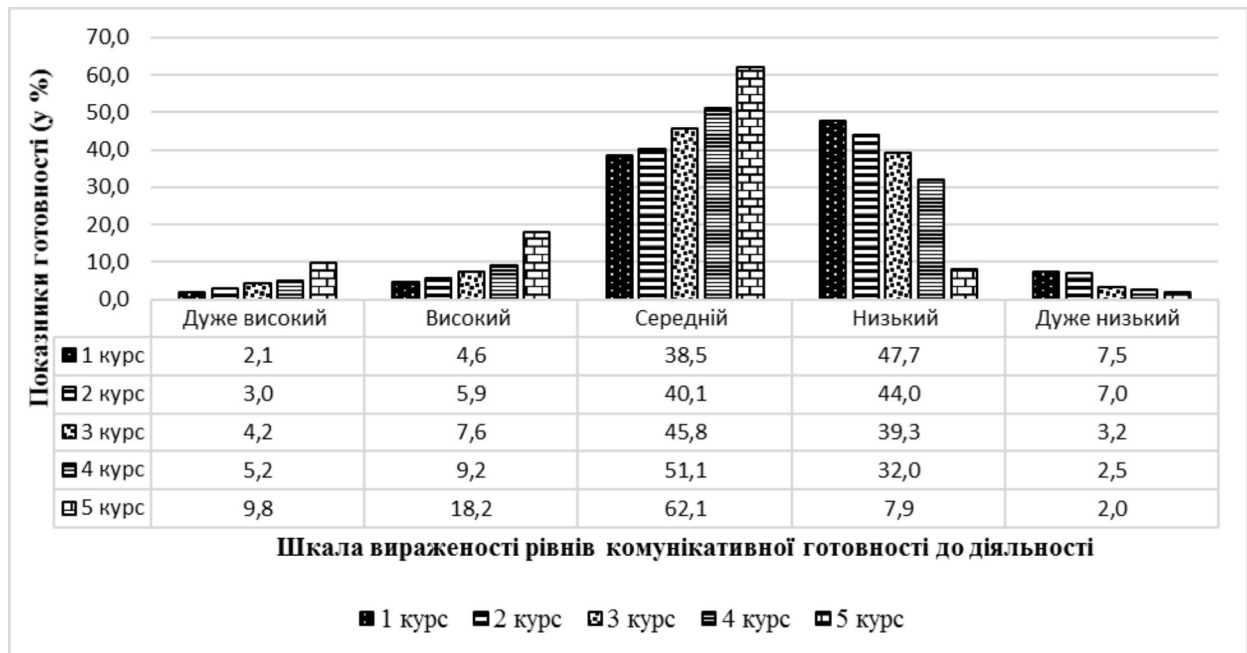


Рис. 3.12. Результати дослідження за «Картою комунікативної діяльності» (А. Леонтєва)

Встановлено, що рівень комунікативної діяльності у більшості обстежуваних 4-5 курсів знаходяться в межах середніх і високих показників. Такі результати свідчать про те, що комунікативна діяльність у майбутніх менеджерів досить вільна за формою, тобто вони в достатній мірі оперують прийомами спілкування. Така особливість може бути зумовлена їх рівнем психологічної і професійної підготовки.

В імпровізованих дискусійних ситуаціях при вирішенні проблемних питань ці студенти будуть спиратися на більш активну частину учасників дискусії, інші ж виступатимуть у ролі спостерігачів. Вирішення проблемних питань завжди проходитиме жваво, емоційно, ініціативно, але часто може закінчуватись так і не досягнувши поставленої мети. Вони не обмежують коло своїх знайомств, прагнуть до контактів з людьми. Ці студенти майже у всіх проблемних ситуаціях матимуть і будуть відстоювати «власну думку».

Досить високим є рівень вираженості (у першого курсу – 47,71 %; у другого – 44%, у третього – 32,28; у четвертого – 32,03%) низького рівня комунікативної діяльності. До цієї категорії відносяться студенти з низьким рівнем прояву комунікативних схильностей. Вони не прагнуть до спілкування з

іншими, надають перевагу «відпочинку» на самоті, важко налагоджують контакти з людьми, не прагнуть відстоювати «власну думку», не рішучі та не ініціативні, аудиторія пасивна.

Хоча з кожним роком професійного навчання спостерігається тенденція до покращення комунікативної діяльності, проте зі студентами в подальшому потрібно займатися цілеспрямованою, планомірною роботою щодо розвитку комунікативних здібностей, адже комунікація це суттєва професійно-важлива якість менеджера ТБ.

Проаналізувавши професійний компонент професійної підготовки ми виявили: що у студентів першого та другого курсів переважає тенденція до заниження оцінок своїх управлінських якостей; за результатами складових управлінського потенціалу, можна сказати, що майбутні менеджери туристичного бізнесу найкраще усвідомлюють ті якості управлінського потенціалу, що пов'язані з їх професійною підготовкою, а саме навчанням (інтелектуальність) і ті якості які необхідні їм безпосередньо при професійній діяльності (комунікативність, компетентність). Водночас не в достатній мірі усвідомленими залишилися ті характеристики, що відображають саморегуляцію (енергійність, самоконтроль) та гуманістичну спрямованість (активність) майбутнього фахівця. Характеризуючи зіставлені показники «Я-образів» студентів усіх років навчання можемо стверджувати, що студенти старших курсів більш реалістично ставляться до себе, як майбутнього професіонала своєї справи.

Встановлено, що найбільш вираженими якостями необхідними для роботи в туристичній сфері, для студентів першого курсу виявилися: «схильність до творчості (творчі здібності, нахили)»; для другого – «вміння йти на розумний (зважений) ризик»; для третього – «цілеспрямованість та рішучість»; для четвертого – «вміння йти на розумний (зважений) ризик»; для п'ятого – «потреба в досягненнях (подальшому розвитку); найбільш високий показник готовності до підприємницької діяльності притаманний студентам п'ятого курсу (74,56%), а найменший – студентам першого (10,23%); рівень

комунікативної діяльності в більшості на всіх курсах знаходиться в рамках середніх показників.

З метою перевірки проявів компонентів професійної підготовки у менеджерів туристичного бізнесу на різних етапах професійної підготовки було залучено кореляційний та факторний аналізи.

Необхідність застосування кореляційного аналізу була пов'язана з встановленням математичним способом кореляційних зв'язків між різноманітними кількісними показниками, які були здобуті в ході нашого психологічного дослідження.

Оскільки успішність професійної підготовки розглядається нами на мотиваційному, особистісному, когнітивному та професійному рівнях, то методики було підібрано відповідно до досліджуваних аспектів та об'єднано в групи. При цьому коефіцієнт кореляції (дивись Додаток Б) дав змогу кількісно оцінити рівень зв'язків (0,00 – зв'язок відсутній, 0,10-0,29 – слабкий, 0,30-0,49 – помірний, 0,50-0,69 – значний, 0,70-0,89 – сильний, 0,90-0,99 дуже сильний, 1,00 – зв'язок функціональний) між проявами компонентів професійної підготовки у менеджерів туристичного бізнесу на різних етапах професійної підготовки. Кореляційний аналіз, також дасть змогу виявити закономірності та особливості внутрішніх зв'язків сукупності досліджуваних змінних, які за кожною з методик певного компонента (мотиваційного, когнітивного, особистісного, професійного) професійної діяльності, що зумовлюють рівень професійної підготовки менеджерів туристичного бізнесу.

Аналіз представлених кореляційних взаємозв'язків показників методик мотиваційного компоненту професійної підготовки: «Опитувальника А. Реана і В. Якуніна», «Оцінки мотивації до підприємництва» (Л. Карамушка, Ю. Пачковський), «Діагностики мотиваційної структури особистості» (В. Мільмана) дає змогу визначити вагу кожної шкали і підсумково кожної методики стосовно визначення мотивів, які спонукають до професійної діяльності та надають спрямованості роботі, яка орієнтована на досягнення поставлених цілей майбутніх фахівців на різних етапах професійної підготовки.

Так, за опитувальником А. Реана і В. Якуніна визначено, що учбова мотивація студентів включає спрямованість і систему ціннісних орієнтацій особистості, закладених в основу професійної діяльності. Помірні взаємозв'язки ($r > 0,3$) прямих кореляційних зв'язків спостерігаються між показниками рівня мотивів, які відповідають змісту професійної підготовки менеджера, а саме:

— комунікативних мотивів з такими шкалами як: спілкування ($r = 0,335$), композитна оцінка ($r = 0,322$), що визначається як ефективність взаємодії з оточуючими («загально-життєва» мотиваційна спрямованість), за допомогою якої можна цілеспрямовано впливати на поведінку, думки, переконання, погляди, настроюючи позитивно, щодо себе, тобто вміння досягати результату на основі переконання. Студенти з високим рівнем соціального інтелекту, як правило, становляться успішними комунікаторами. Вони спроможні успішно прогнозувати реакції людей у відповідних обставинах, давати швидкі, точні судження про інших, можуть витягувати максимум інформації про поведінку людей, проявляти далекоглядність у стосунках з іншими, що сприяє їх успішній соціальній адаптації;

— уникнення з такими шкалами як: творча активність ($r = 0,319$), компетентність ($r = 0,321$), характеризує намагання студентів уникнути невдачі у загальних життєвих ситуаціях, де потрібно приймати нестандартні рішення («робочий» мотиваційний профіль), особливо якщо результати їх діяльності сприймаються іншими людьми. Майбутні менеджери спрямовані на те, щоб у свій вільний від навчання час віддавати перевагу веселошам, зустрічам з товаришами, розвагам, спілкуванню, яке не пов'язане з навчальною діяльністю. В нашому випадку відсутність бажання уникнення негативних наслідків за відмову займатися власним вдосконаленням, самоосвітою, підвищенням своєї компетентності в сфері обраного фаху. Стійкість до невдач також може істотно залежати від позитивного досвіду подолання складних ситуацій. Такі результати можуть пояснюватись тим, що майбутні менеджери ще не повністю

зорієнтовані на своє кар'єрне зростання, або тим, що в них відсутній багатий життєвий досвід.

Так, за методикою «Оцінка мотивації до підприємництва» (Л. Карамушка, Ю. Пачковський) визначено, що помірний взаємозв'язок ($r > 0,3$) прямих кореляційних зв'язків спостерігається між показниками рівня як безпосередніх (комерційного успіху, матеріального достатку, свободи, незалежності, ініціативи) так і опосередкованих (поваги, самоповаги, самореалізації, групової незалежності) мотивів, а саме:

— прагнення заробляти собі на життя з такими шкалами як: прагнення в придбанні нових речей ($r = -0,315$), активність ($r = 0,349$), комунікативність ($r = 0,302$), компетентність ($r = 0,355$);

— бажання самореалізації з такими шкалами як: мотив матеріального достатку і високого рівня життя ($r = -0,354$), реалізація нової ідеї ($r = -0,364$), інтелектуальність ($r = 0,542$);

— мотив визнання і поваги з такими шкалами як: прагнення незалежності і самостійності ($r = -0,313$), інтелектуальність ($r = 0,391$);

— прагнення внести свій вклад у загальну справу з такими шкалами як: реалізація нової ідеї ($r = -0,370$), зробити кар'єру в новій для себе сфері ($r = -0,455$), інтелектуальність ($r = 0,332$);

— бажання мати цікаву роботу з шкалою зробити кар'єру в новій для себе сфері ($r = -0,347$);

— прагнення проявити себе, свої здібності з шкалою реалізації нової ідеї ($r = -0,450$);

— прагнення незалежності й самостійності з шкалою мотиву обізнаності в справі ($r = -0,306$);

— реалізація нової ідеї з шкалою зробити кар'єру в новій для себе сфері діяльності ($r = 0,410$).

Так, за методикою «Діагностики мотиваційної структури» (В. Мільмана) ми визначили домінуючий тип профілю особистості майбутніх менеджерів.

Помірний взаємозв'язок ($r > 0,3$) прямих кореляційних зв'язків спостерігається між такими шкалами мотиваційного профілю як:

— підтримка життєзабезпечення з такими шкалами як: інтроверсія ($r = -0,412$), дезадаптованість ($r = -0,359$), підлеглість ($r = -0,404$);

— комфорт з такими шкалами як: соціальний статус ($r = 0,454$), здібність до логічного узагальнення, виділення загальних суттєвих ознак у різних невербальних реакціях людини ($r = 0,384$), композитна оцінка ($r = 0,308$), екстраверсія ($r = 0,300$), інтроверсія ($r = -0,368$), заохочення ініціативи ($r = 0,439$), активність ($r = 0,326$), гнучкість ($r = 0,374$), адаптаційна мобільність ($r = 0,372$), адаптованість ($r = 0,460$), підлеглість ($r = 0,386$), ескапізм ($r = -0,332$), потреба в досяганнях ($r = 0,348$), вміння іти на ризик ($r = 0,334$), цілеспрямованість ($r = 0,456$), активність ($r = 0,485$), самоконтроль ($r = 0,374$), комунікативність ($r = 0,485$), компетентність ($r = 0,466$);

— соціальний статус з такими шкалами як: активність ($r = 0,342$), енергійність ($r = 0,331$), самоконтроль ($r = 0,408$), комунікативність ($r = 0,478$), компетентність ($r = 0,387$);

— спілкування з такими шкалами як: заохочення ініціативи ($r = 0,358$), адаптованість ($r = 0,300$), ескапізм ($r = -0,317$), вміння іти на ризик ($r = 0,331$);

— загальна активність з такими шкалами як: творча активність ($r = 0,331$), заохочення ініціативи ($r = 0,312$), гнучкість ($r = 0,336$);

— творча активність з такими шкалами як: суспільна корисність ($r = 0,405$), зацікавленість ($r = 0,329$), комунікативність ($r = 0,337$);

— суспільна корисність з такими шкалами як: інтроверсія ($r = 0,345$), адаптованість ($r = 0,344$).

Отже, аналіз кореляційних зв'язків методик визначення рівня сформованості мотиваційної сфери майбутніх менеджерів ТБ в ході професійної підготовки (мотиваційний компонент) з'ясовано, що із 30 змінних помірний рівень прямих кореляцій має 17. Такий результат свідчить про

інформативність показника мотивації у структурі професійної підготовки майбутніх менеджерів туристичного бізнесу.

Аналіз представлених кореляційних взаємозв'язків показників когнітивного блоку за результатами методики дослідження соціального інтелекту Дж. Гілфорда і М. Саллівена найтісніший взаємозв'язок кореляційних зв'язків ($r > 0,3$) соціального інтелекту спостерігається між показниками:

— субтест 1 (здатність передбачення наслідків поведінки людей у відповідних ситуаціях, передбачення того, що відбудеться у майбутньому) з такими шкалами як: здібність до логічного узагальнення, виділення загальних суттєвих ознак у різних невербальних реакціях людини ($r = 0,342$), композитна оцінка ($r = 0,652$), домінування ($r = 0,327$);

— субтест 2 (здібність до логічного узагальнення, виділення загальних суттєвих ознак у різних невербальних реакціях людини) з такими шкалами як: здібність розуміти зміст значень подібних вербальних реакцій людини в залежності від контексту ситуацій, які їх викликали ($r = 0,528$), здатність розуміти логіку розвитку ситуацій взаємодії, значення поведінки людей у цих ситуаціях ($r = 0,416$), композитна оцінка ($r = 0,802$), екстраверсія ($r = 0,308$), заохочення ($r = 0,305$), диференційованість ($r = 0,314$), адаптаційна мобільність ($r = 0,426$), адаптованість ($r = 0,480$), дезадаптованість ($r = -0,335$), емоційний комфорт ($r = 0,307$), домінування ($r = 0,396$), підлеглість ($r = 0,407$), ескапізм ($r = -0,350$), потреба в досягненнях ($r = 0,383$), вміння іти на ризик ($r = 0,333$), цілеспрямованість ($r = 0,456$), прагнення заробляти собі на життя ($r = 0,439$), активність ($r = 0,454$), самоконтроль ($r = 0,319$), комунікативність ($r = 0,416$), компетентність ($r = 0,525$), інтелектуальність ($r = 0,371$);

— субтест 3 (здібність розуміти зміст значень подібних вербальних реакцій людини в залежності від контексту ситуацій, які їх викликали) з такими шкалами як: композитна оцінка ($r = 0,712$), інтроверсія ($r = -0,384$), адаптаційна мобільність ($r = 0,358$), адаптованість ($r = 0,366$), домінування ($r = 0,335$), підлеглість ($r = -0,322$), ескапізм ($r = -0,394$), потреба в досягненнях ($r = 0,334$),

цілеспрямованість ($r=0,353$), прагнення заробляти собі на життя ($r=0,422$), активність ($r=0,368$), комунікативність ($r=0,350$), компетентність ($r=0,398$);

— субтест 4 (здатність розуміти логіку розвитку ситуацій взаємодії, значення поведінки людей у цих ситуаціях) з такими шкалами як: композитна оцінка ($r=0,646$), прагнення заробляти собі на життя ($r=0,311$);

— композитна оцінка з такими шкалами як: екстраверсія ($r=0,325$), інтроверсія ($r=-0,448$), диференційованість ($r=0,360$), адаптаційна мобільність ($r=0,409$), адаптованість ($r=0,471$), домінування ($r=0,418$), підлеглість ($r=-0,393$), ескапізм ($r=-0,407$), потреба в досягненнях ($r=0,405$), вміння іти на ризик ($r=0,301$), цілеспрямованість ($r=0,478$), прагнення заробляти собі на життя ($r=0,500$), активність ($r=0,451$), самоконтроль ($r=0,314$), комунікативність ($r=0,384$), компетентність ($r=0,503$), інтелектуальність ($r=0,364$).

Отже, аналіз кореляційних зв'язків методики дослідження рівня сформованості соціального інтелекту досліджуваних у ході їхньої професійної підготовки (когнітивний компонент) з'ясовано, що із 5 змінних значний та помірний рівень прямих кореляцій має 5. Такий результат свідчить про інформативність показника соціального інтелекту, що являється професійно важливою якістю в структурі професійної підготовки і дозволяє прогнозувати успішність розвитку менеджерів ТБ. Це дало нам змогу виокремити такі складові когнітивного компоненту професійної підготовки як: здібність до логічного узагальнення, виділення загальних суттєвих ознак у різних невербальних реакціях людини, домінування, здібність розуміти зміст значень подібних вербальних реакцій людини в залежності від контексту ситуацій, які їх викликали, здатність розуміти логіку розвитку ситуацій взаємодії, значення поведінки людей у цих ситуаціях, екстраверсія, заохочення, диференційованість, адаптаційна мобільність, адаптованість, емоційний комфорт, потреба в досягненнях, вміння іти на ризик, цілеспрямованість прагнення заробляти собі на життя, активність, самоконтроль, комунікативність, компетентність, інтелектуальність.

Аналіз представлених кореляційних взаємозв'язків показників методик

особистісного компоненту професійної підготовки, а саме: опитувальника соціально-психологічної адаптації К. Роджерса, Р. Даймонда, експертної оцінки «Адаптаційна мобільність (Л. Карамушка), «Індивідуально-типологічного опитувальника» (Л. Собчик) дає змогу визначити вагу кожної шкали і підсумково кожної методики стосовно визначення особистісних характеристик, які забезпечують успішність здійснення менеджером туристичного бізнесу професійної діяльності.

Так, за опитувальником соціально-психологічної адаптації К. Роджерса, Р. Даймонда ми визначили особливості адаптаційного періоду особистості майбутнього менеджера. Найтісніший взаємозв'язок ($r > 0,3$) спостерігається між показниками:

— адаптованість з такими шкалами як: дезадаптованість ($r=0,626$), шкала брехні ($r=-0,303$), емоційний комфорт ($r=0,372$), емоційний дискомфорт ($r=-0,346$), домінування ($r=0,403$), підлеглість ($r=-0,413$), ескапізм ($r=-0,514$), потреба в досягненнях ($r=0,316$), вміння іти на ризик ($r=0,319$), цілеспрямованість ($r=0,365$), прагнення заробляти собі на життя ($r=0,388$), активність ($r=0,514$), самоконтроль ($r=0,334$), комунікативність ($r=0,449$), компетентність ($r=0,487$),

— дезадаптованість з такими шкалами як: емоційний комфорт ($r=0,422$), емоційний дискомфорт ($r=0,354$), домінування ($r=-0,465$), підлеглість ($r=0,445$), ескапізм ($r=0,357$), цілеспрямованість ($r=-0,311$), активність ($r=-0,382$), комунікативність ($r=-0,318$), компетентність ($r=0,343$);

— прийняття себе з такими шкалами як: не прийняття себе ($r=0,682$), ескапізм ($r=-0,332$);

— прийняття інших з такими шкалами як: не прийняття інших ($r=0,596$), домінування ($r=-0,344$);

— не прийняття інших з шкалою домінування ($r=0,306$) характеризується прагненням брати на себе ініціативу у міжособистісних відносинах;

— емоційний комфорт з такими шкалами як: емоційний дискомфорт ($r=-0,785$), домінування ($r=0,396$), підлеглість ($r=-0,357$), цілеспрямованість ($r=0,304$), активність ($r=0,328$), компетентність ($r=0,354$);

— емоційний дискомфорт з такими шкалами як: ($r=-0,382$), активність ($r=-0,355$), комунікативність ($r=-0,305$), компетентність ($r=0,322$);

— домінування з такими шкалами як: підлеглість ($r=-0,757$), ескапізм ($r=-0,445$), потреба в досягненнях ($r=0,389$), вміння іти на ризик ($r=0,442$), цілеспрямованість ($r=0,303$), прагнення заробляти собі на життя ($r=0,336$), активність ($r=0,353$), самоконтроль ($r=0,341$), комунікативність ($r=0,325$), компетентність ($r=0,545$), інтелектуальність ($r=0,345$);

— підлеглість з такими шкалами як: ескапізм ($r=0,496$), потреба в досягненнях ($r=-0,360$), вміння іти на ризик ($r=-0,400$), цілеспрямованість ($r=-0,378$), активність ($r=-0,344$), компетентність ($r=-0,475$), інтелектуальність ($r=-0,310$);

— ескапізм з такими шкалами як: потреба в досягненнях ($r=-0,372$), вміння іти на ризик ($r=-0,324$), активність ($r=-0,455$), самоконтроль ($r=0,369$), комунікативність ($r=-0,453$), компетентність ($r=-0,486$).

Так, за експертною оцінкою методики «Адаптаційна мобільність» (Л. Карамушка) ми визначили, що особистісні характеристики готовності до адаптаційної мобільності. Найтісніший взаємозв'язок ($r>0,3$) кореляцій спостерігається між показниками: адаптованість ($r=0,471$), дезадаптованість ($r=-0,405$), домінування ($r=0,404$), підлеглість ($r=-0,364$), потреба в досягненнях ($r=0,466$), вміння іти на ризик ($r=0,329$), цілеспрямованість ($r=0,435$), активність ($r=0,408$), самоконтроль ($r=0,330$), комунікативність ($r=0,448$), компетентність ($r=0,569$), інтелектуальність ($r=0,343$).

Так, за індивідуально-типологічним опитувальником (Л. Собчик) ми визначили індивідуально-типологічні властивості особистості майбутнього менеджера туристичного бізнесу. Найтісніший взаємозв'язок ($r>0,3$) кореляцій спостерігається між показниками:

— екстраверсія з такими шкалами як: інтроверсія ($r=-0,358$), гнучкість ($r=0,354$), самоконтроль ($r=0,301$), комунікативність ($r=0,360$), компетентність ($r=0,372$);

— інтроверсія з такими шкалами як: тривожність ($r=0,322$), агресивність ($r=-0,322$), заохочення ($r=-0,344$), активність ($r=-0,301$), гнучкість ($r=-0,387$), адаптаційна мобільність ($r=-0,543$), адаптованість ($r=-0,474$), дезадаптованість ($r=0,454$), домінування ($r=-0,469$), підлеглість ($r=0,372$), ескапізм ($r=0,420$), потреба в досягненнях ($r=-0,402$), вміння іти на ризик ($r=-0,356$), цілеспрямованість ($r=-0,397$), прагнення заробляти собі на життя ($r=-0,314$), активність ($r=-0,404$), самоконтроль ($r=-0,434$), комунікативність ($r=-0,463$), компетентність ($r=-0,508$);

— тривожність з такими шкалами як: дезадаптованість ($r=0,310$), прийняття себе ($r=-0,313$), домінування ($r=-0,402$), підлеглість ($r=0,356$), ескапізм ($r=0,403$), самоконтроль ($r=-0,308$);

— агресивність з такими шкалами як: цілеспрямованість ($r=0,317$), самоконтроль ($r=0,340$), компетентність ($r=0,300$).

Отже, аналіз кореляційних зв'язків показників особистісних характеристик з іншими результатами дослідження професійної діяльності показав його провідне місце у структурі підготовки майбутнього менеджера туристичного бізнесу. Визначено, що із 24 показників особистісного компоненту теоретичних конструктів професійної діяльності – 15 мають помірний та значний рівень прямих кореляційних зв'язків. Це свідчить про інформативність показника особистісного блоку в структурі професійної підготовки майбутніх менеджерів ТБ.

Аналіз представлених кореляційних взаємозв'язків показників методик професійного компоненту професійної підготовки, а саме: «Шкали самооцінки управлінських якостей А. Шмельова», тесту на загальні здібності до підприємництва (GET TEST-General measure of Enterprising Tendency), тесту для визначення готовності до підприємницької діяльності, «Карти комунікативної діяльності (А. Леонтєва) дає змогу визначити вагу кожної

шкали і підсумково кожної методики стосовно визначення ступеня вираженості розвитку у майбутніх менеджерів багатьох професійних характеристик (особливостей стилю спілкування, рівень професійних домагань, потреба в подальшому розвитку, цілеспрямованість, рішучість, рівень самооцінки управлінської придатності, інтелектуальність, активність тощо), які забезпечуватимуть успішність здійснення менеджером туристичного бізнесу професійної діяльності.

Так, за «Картою комунікативної діяльності» (А. Леонтьєва) ми визначили особливості стилю спілкування майбутніх менеджерів необхідних для їх професійної діяльності, а саме: відкритість, доброзичливість, активність, заохочення, гнучкість, зацікавленість, диференційованість. Найтісніший взаємозв'язок кореляцій ($r > 0,3$) стилю спілкування, який забезпечує успішність здійснення менеджером туристичного бізнесу професійної діяльності спостерігається між показниками:

— зацікавленість-байдужість з такими шкалами як: гнучкість-твердість ($r=0,445$), комунікативність ($r=0,325$);

— заохочення-придушення ініціативи з такими шкалами як: гнучкість ($r=0,489$), диференційованість ($r=0,353$), ескапізм ($r=-0,345$), потреба в досягненнях ($r=0,309$), вміння іти на ризик ($r=0,329$), активність ($r=0,356$), комунікативність ($r=0,422$), компетентність ($r=0,370$);

— відкритість-закритість з такими шкалами як: гнучкість ($r=0,327$), ескапізм ($r=-0,354$);

— активність-пасивність з такими шкалами як: гнучкість ($r=0,418$), комунікативність ($r=0,371$);

— гнучкість-твердість з такими шкалами як: диференційованість-відсутність диференційованості ($r=0,345$), ескапізм ($r=-0,302$), потреба в досягненнях ($r=0,324$), активність ($r=0,342$), самоконтроль ($r=0,336$), комунікативність ($r=0,468$), компетентність ($r=0,378$);

— диференційованість-відсутність диференційованості з шкалою цілеспрямованості ($r=0,390$).

Так, за тестом на загальні здібності до підприємництва (GET TEST- General measure of Enterprising Tendency) ми визначили ступінь вираженості розвитку у майбутніх менеджерів багатьох характеристик, які необхідні для професійної діяльності, а саме: рішучість, потребу в незалежності, цілеспрямованість, вміння йти на розумний ризик, потребу в досягненнях, схильність до творчості, потребу в подальшому розвитку тощо. Найтісніший взаємозв'язок ($r>0,3$) кореляцій спостерігається між показниками:

— потреба в досягненнях з такими шкалами як: вміння йти на ризик ($r=0,304$), цілеспрямованість ($r=0,333$), прагнення заробляти собі на життя ($r=0,335$), активність ($r=0,530$), самоконтроль ($r=0,340$), комунікативність ($r=0,481$), компетентність ($r=0,512$), інтелектуальність ($r=0,334$);

— вміння йти на ризик з такими шкалами як: активність ($r=0,419$), самоконтроль ($r=0,436$), комунікативність ($r=0,470$), компетентність ($r=0,380$), інтелектуальність ($r=0,352$);

— цілеспрямованість з такими шкалами як: активність ($r=0,333$), самоконтроль ($r=0,381$), комунікативність ($r=0,345$), компетентність ($r=0,491$).

Так, за «Шкалою самооцінки управлінських якостей А. Шмельова» ми визначили адекватність самооцінки управлінської придатності та рівня професійних домагань, а саме: активність, комунікабельність, компетентність, самоконтроль, інтелектуальність. Найтісніший взаємозв'язок ($r>0,3$) кореляцій спостерігається між показниками:

— активність з такими шкалами як: енергійність ($r=0,322$), самоконтроль ($r=0,460$), комунікативність ($r=0,623$), компетентність ($r=0,519$), інтелектуальність ($r=0,561$);

— енергійність з шкалою самоконтролю ($r=0,324$);

— самоконтроль з такими шкалами як: комунікативність ($r=0,504$), компетентність ($r=0,562$), інтелектуальність ($r=0,374$);

— комунікативність з такими шкалами як: компетентність ($r=0,570$), інтелектуальність ($r=0,393$);

— компетентність з шкалою інтелектуальності ($r=0,460$).

Отже, аналіз кореляційних зв'язків методик дослідження професійних якостей майбутніх менеджерів туристичного бізнесу в ході професійної підготовки (професійний компонент) показав, що із 18 змінних значний та помірний рівень прямих кореляцій має 14. Такий результат свідчить про інформативність цього показника, який являється професійно важливою якістю в структурі професійної підготовки і дозволяє прогнозувати успішність розвитку майбутніх менеджерів ТБ.

Факторний аналіз нами застосовувався з метою комплексного системного вивчення, оцінки і узагальнення різнорівневих даних, зниження кількості змінних за рахунок виокремлення основних факторів. Під факторами ми розуміємо мотиваційний, когнітивний, особистісний, професійний компоненти професійної підготовки майбутніх менеджерів туристичного бізнесу.

Факторний аналіз було здійснено за допомогою статистичної програми SPSS 16.0. з використанням ортогонального методу «варімакс» з критерієм Кайзера. Це все максимізувало розкид квадратів навантажень для кожного фактора, що призвело до збільшення великих і зменшення малих значень факторних навантажень. Відбиралися тільки фактори з власним значеннями рівними або більшими 1, тобто якщо фактор не виділяв дисперсію, еквівалентну, принаймні, дисперсії однієї змінної, то він опускався.

Для факторного аналізу було використано дані дослідження за такими методиками:

— мотиваційний компонент: «Опитувальник А. Реана і В. Яқуніна», методика «Оцінки мотивації до підприємництва» (Л. Карамушка, Ю. Пачковський), методика «Діагностики мотиваційної структури особистості» (Мільмана);

— когнітивний компонент: методика «Дослідження соціального інтелекту Дж. Гілфорда і М. Саллівена»;

— особистісний: «Опитувальник соціально-психологічної адаптації К.Роджерса, Р.Даймонда», методика експертної оцінки «Адаптаційна мобільність (Л. Карамушка), «Індивідуально-типологічний опитувальник» (Л. Собчик);

— професійний: «Шкала самооцінки управлінських якостей А. Шмельова», тест на загальні здібності до підприємництва (GET TEST- General measure of Enterprising Tendency), тест для визначення готовності до підприємницької діяльності, «Карти комунікативної діяльності (А. Леонтьєва).

На основі графіку власних значень (див. рис.3.13) було отримано факторну матрицю, яка дозволяє виділити для кожного фактора групу параметрів, найтісніше з ним зв'язаних.

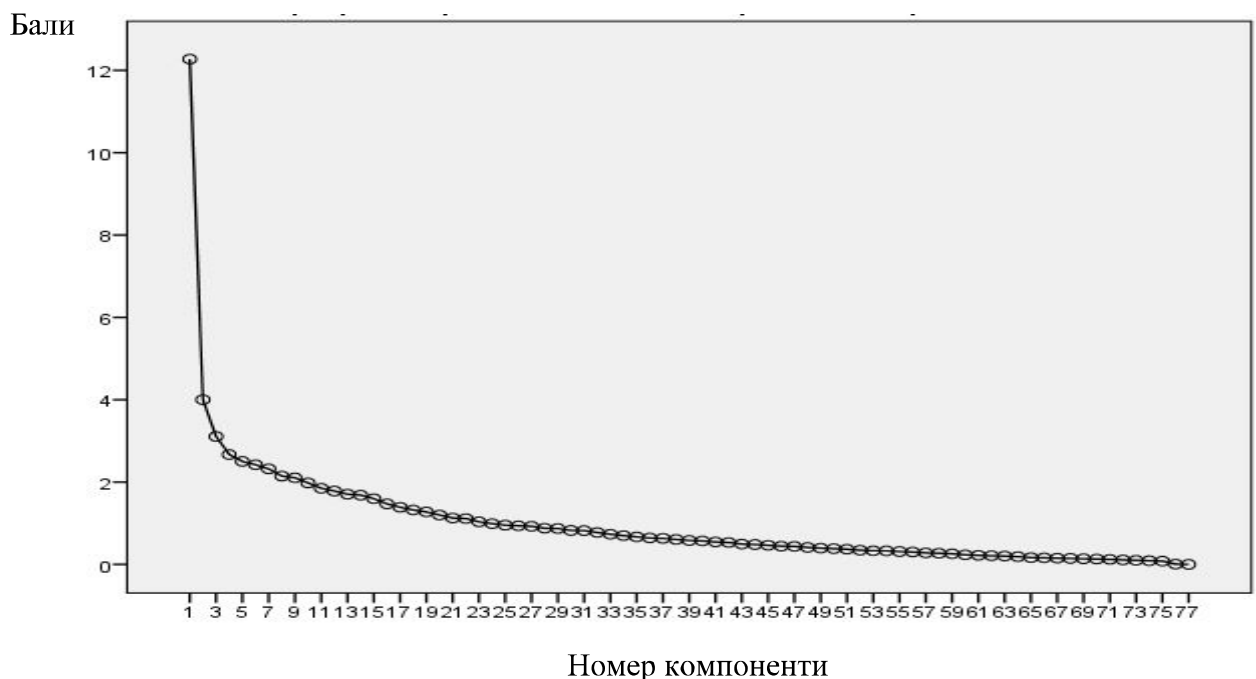


Рис. 3.13. Графік власних значень отриманих факторів

Тим самим відкривається можливість зіставити фактори один з одним, дати їм змістовне тлумачення і найменування, тобто навести інтерпретацію факторів. Ми залишили ті фактори, яким відповідають перші точки на графіку перед тим як крива стане пологою. Було випробувано різні варіації, починаючи від 4-х до 12-ти факторної моделі, але саме 8-ми факторна виявилася найбільш стабільною. Вона «пояснила» 39,2 % дисперсії

Аналіз графіка підтверджує, що найбільш прийнятними є 8 факторів, хоча значення більше одиниці мають 12 факторів, проте лише 8 з них є найбільш навантаженими.

Аналіз розподілу за факторами необхідний для визначення частки дисперсії, що «пояснюються» видобутими факторами зображено в таблиці 3.5.

Таблиця 3.5.

Компоненти сумарної дисперсії для 8-ми факторної моделі

Фактор	Початкові власні значення			Суми квадратів факторних навантажень для видобутих факторів			Суми квадратів факторних навантажень після обертання		
	Разом	% дисперсії	Кумулятивний %	Разом	% дисперсії	Кумулятивний %	Разом	% дисперсії	Кумулятивний %
F1	12,273	15,939	15,939	12,273	15,939	15,939	7,675	9,968	9,968
F 2	4,001	5,196	21,134	4,001	5,196	21,134	5,045	6,552	16,520
F 3	3,106	4,034	25,168	3,106	4,034	25,168	4,607	5,983	22,503
F 4	2,668	3,465	28,633	2,668	3,465	28,633	2,916	3,788	26,290
F 5	2,501	3,248	31,881	2,501	3,248	31,881	2,712	3,522	29,812
F 6	2,421	3,144	35,025	2,421	3,144	35,025	2,462	3,197	33,009
F 7	2,321	3,014	38,039	2,321	3,014	38,039	2,442	3,171	36,180
F 8	2,144	2,785	40,823	2,144	2,785	40,823	2,356	3,060	39,240

Отриманий в ході дослідження розподіл факторів був проінтерпретований нами наступним чином:

F-1 (9,968 % дисперсії) включає наступні показники: адаптаційна мобільність (0,557), адаптованість (0,584), дезадаптованість (-0,664), емоційний комфорт (0,726), емоційний дискомфорт (-0,642), домінування (0,0641), підлеглість (-0,621), ескапізм (-0,475). Підсумовуючи смислове навантаження змінних, що увійшли до цього фактору можемо проінтерпретувати його як

«особистісний» компонент у структурі професійної підготовки менеджерів туристичного бізнесу.

F-2 (16,520 % дисперсії) включає наступні показники: активність (0,621), комунікативність (0,580), компетентність (0,635), інтелектуальність (0,503), зацікавленість (0,648), заохочення ініціативи (0,537), гнучкість (0,730). Підсумовуючи смислове навантаження змінних, що увійшли до цього фактору можемо проінтерпретувати його як «професійний» компонент у структурі професійної підготовки менеджерів туристичного бізнесу.

F-3 (22,503 % дисперсії) включає наступні показники: здатність передбачення наслідків поведінки людей у відповідних ситуаціях, передбачення того, що відбудеться у майбутньому (0,527), здібність до логічного узагальнення, виділення загальних суттєвих ознак у різних невербальних реакціях людини (0,614), здібність розуміти зміст значень подібних вербальних реакцій людини в залежності від контексту ситуацій, які їх викликали (0,571), здатність розуміти логіку розвитку ситуацій взаємодії, значення поведінки людей у цих ситуаціях (0,650), композитна оцінка (0,848). Підсумовуючи смислове навантаження змінних, що увійшли до цього фактору можемо проінтерпретувати його як «когнітивний» компонент у структурі професійної підготовки менеджерів туристичного бізнесу.

F-4 (26,290 % дисперсії) включає наступні показники: уникнення (-0,528), творча активність (0,611). Підсумовуючи смислове навантаження змінних, що увійшли до цього фактору можемо проінтерпретувати його як «мотиваційний» компонент у структурі професійної підготовки менеджерів туристичного бізнесу.

F-5 (29,812 % дисперсії) включає наступні показники: бажання самореалізації (0,586), прагнення внести свій вклад у загальну справу (0,637), прагнення проявити себе, свої здібності (0, 694), реалізація нової ідеї (-0,696), прагнення зробити кар'єру в новій для себе сфері діяльності (-0,667). Підсумовуючи смислове навантаження змінних, що увійшли до цього фактору

можемо проінтерпретувати його як «мотиваційний» компонент у структурі професійної підготовки менеджерів туристичного бізнесу.

F-6 (33,009 % дисперсії) включає наступні показники: прийняття інших (0,733), не прийняття інших (-0,783). Підсумовуючи смислове навантаження змінних, що увійшли до цього фактору можемо проінтерпретувати його як «особистісний» компонент у структурі професійної підготовки менеджерів туристичного бізнесу.

F-7 (36,180 % дисперсії) включає наступні показники: потреба в автономії (0,519), цілеспрямованість (0,572), енергійність (-0,590). Підсумовуючи смислове навантаження змінних, що увійшли до цього фактору можемо проінтерпретувати його як «професійний» компонент у структурі професійної підготовки менеджерів туристичного бізнесу.

F-8 (39,240 % дисперсії) включає наступні показники: прийняття себе (0,831), не прийняття себе (-0,784). Підсумовуючи смислове навантаження змінних, що увійшли до цього фактору можемо проінтерпретувати його як «особистісний» компонент у структурі професійної підготовки менеджерів туристичного бізнесу.

Проаналізувавши отримані результати в ході факторного аналізу можемо зробити наступні висновки:

— мотиваційний компонент професійної підготовки менеджерів туристичного бізнесу складають: F-4, F-5. Дані за цими факторами виступають як мотиваційна основа до «творчої самореалізації». Її рівень визначають: потреба(творча активність), діяльність (реалізація нової ідеї), результат цієї діяльності (внести свій вклад у загальну справу). Творчу самореалізацію характеризують самостійність, цілісність, активність особистості. Ефективність цих двох факторів полягає в реалізації менеджерами ТБ своїх позитивних можливостей, зусиль, задатків та здібностей, тобто здійснення можливостей розвитку свого творчого потенціалу;

— когнітивний компонент: F-3. Результати за цим фактором виступають як когнітивна основа до «соціального інтелекту». Даний фактор

характеризує «далекоглядність у міжособистісних відносинах», тобто здатність менеджера ТБ розуміти не лише мотивацію, думки, почуття, настрої, поведінку інших, а й самого себе. В наслідок цього у ланцюзі цих взаємодій можна передбачити результати як власної поведінки так і поведінки партнерів по взаємодії в майбутньому для того, щоб можна було досягти успішної соціальної адаптації та ефективної міжособистісної взаємодії;

— особистісний компонент: F-1, F-6, F-8. Дані по цим факторам виступають як основа особистісних якостей до «особистісної адаптованості». У значеннях даного фактору спостерігаються полярні тенденції-процеси, а саме: адаптація-деадаптація, прийняття – не прийняття інших, прийняття – не прийняття себе, емоційний комфорт – емоційний дискомфорт, домінування-підлеглість. У нашому випадку мова йде про наявність своєрідного маятника «особистісної адаптованості», який коливається між полюсами високого внутрішнього комфорту і задоволення результатами життєдіяльності та надкритичними дискомфортом і крайніми формами відчуження. Амплітуда цього маятника, центруючись навколо особистісної невизначеності (невтручання, нейтралітет), залежить від життєвого досвіду особистості і водночас визначає стабільність внутрішньої організації її психічного світу. Чим комфортнішими будуть адаптація та емоційний комфорт, тим ефективнішими будуть соціально-психологічні умови навчання у ВНЗ, розвиток та самореалізація особистості менеджера ТБ. Показники прийняття інших визначаються такими особистісними характеристиками: відкритість, розсудливість, довіра, надійність, терпимість, ввічливість, визнання успіхів інших. Показники прийняття себе визначаються такими особистісними характеристиками: самокритичність, впевненість в собі, адекватна самооцінка, лідер, комунікабельність. Показники емоційного комфорту визначаються такими особистісними характеристиками: емоційна врівноваженість, спокій, задоволеність емоційною насиченістю життя, стресостійкість;

— професійний: F-2, F-7. Дані фактори виокремлюють обов'язкові для менеджера ТБ професійні якості, а саме: компетентність (виражається в

освіченості, наявності багатого життєвого досвіду, здатності виконувати свою роботу на високому професійному рівні, вмінні визначити проблему і можливі шляхи її вирішення; передбачас системність мислення, наявність організаторських здібностей, умінні бачити недоліки в своїх діях та вчинках інших), активність (виражається в спрямованості на досягнення успіху, самостійності в поглядах та вчинках, здатності до виваженого ризику), комунікативність (виражається в здатності встановлювати контакти, чутливості до внутрішнього стану співрозмовника, вмінні взаємодіяти з представниками різних груп), інтелектуальність (виражається в глибині суджень, далекоглядності, передбачливості осмислення у прийнятті складних життєвих ситуаціях), гнучкість (виражається в відчутті часу, розумінні ситуації, сміливості у прийнятті рішень, можливості йти на компромісні вирішення деяких питань), енергійність (виражається в наполегливості у досягненні поставлених цілей, витривалості до умов емоційного навантаження, готовності долати будь-які перешкоди), потреба в автономії (виражається в бажанні бути самостійними), цілеспрямованість (виражається в умінні досягати намічених цілей), заохочення ініціативи (виражається в формуванні свідомого ставлення до справи, розвитку ініціативи, мобілізації до переборювання певних труднощів), зацікавленість (виражається в спонуканні до досягнення мети в обраній сфері). Всі перераховані вище якості мають інтегральний характер, оскільки містять в своєму складі простіші компоненти.

За U-критерієм-Мана-Уїтні був проведений порівняльний аналіз респондентів 1-5-х курсів менеджерів туристичного бізнесу. Емпіричне значення критерію відображає те, наскільки співпадають ряди значень вимірюваних ознак. Чим менше значення критерію, тим ймовірніше, що відмінності між значеннями показників у вибірках достовірні. У нашому випадку ми констатуємо достовірні розходження при $p \leq 0,05$ (тобто ймовірність того, що розходження недостовірні становить 5%).

Здійснений аналіз динаміки показників у студентів 1-2-х курсів засвідчив, що менеджери двох груп мають статистично достовірні відмінності за даними

по таким шкалам: «мотиви уникнення» ($U=461$ при $p \leq 0,01$), «мотиви престижу» ($U=559,5$ при $p \leq 0,01$) («Учбова мотивація студентів» (А. Ореан, В. Якунін, у модифікації Н. Бадмасвої)); «соціальний статус» ($U=583$ при $p \leq 0,01$), «спілкування» ($U=595,5$ при $p \leq 0,02$) («Діагностика мотиваційної структури особистості» (Мільмана)); «екстраверсія» ($U=583,5$ при $p \leq 0,01$), «спонтанність» ($U=614,5$ при $p \leq 0,04$), «сензитивність» ($U=634,5$ при $p \leq 0,05$) («Індивідуально-типологічний опитувальник» (Л. Собчик)); «заохочення ініціативи» ($U=630$ при $p \leq 0,04$) («Карта комунікативної діяльності» (А. Леонтьєва)); «правда» ($U=734,5$ при $p \leq 0,01$), «прийняття себе» ($U=574,5$ при $p \leq 0,01$), «прагнення бути підлеглим» ($U=622$ при $p \leq 0,04$) (Опитувальник соціально-психологічної адаптації К. Роджерса, Р. Даймонда); «бажання самореалізації» ($U=611$ при $p \leq 0,03$) («Оцінка мотивації до підприємництва» (Л. Карамушка, Ю. Пачковський)); «енергійність» ($U=581,5$ при $p \leq 0,01$) («Шкала самооцінки управлінських якостей А. Шмельова»).

Таким чином, в цілому порівнюючи психологічні закономірності компонентів професійної підготовки менеджерів туристичного бізнесу 1-2-х курсів можна сказати, що достовірність показників полягає в тому, що студенти при вступі до даного ВНЗ керувалися суб'єктивною значимістю, привабливістю, суспільним значенням та широкою сферою застосування даної професії. В студентів є прагнення належати до певної групи (в нашому випадку студентської). Ця потреба в них задовольняється шляхом участі в різноманітних культурних заходах, групових поїздках, екскурсіях, спортивних змаганнях тощо. Вони хочуть реалізувати свою незалежність, індивідуальність керуючись тим, що прагнуть виділитись з сірої маси і бути поміченими. Проте «мотив уникнення» показує те, що у студентів першого та другого курсів, ще не сформована психологічна готовність до подолання труднощів, перешкод. Вони ще не готові й не вміють йти на розумний, зважений ризик який орієнтований на успіх. У своїй взаємодії «мотив престижу» та «мотив уникнення» реалізують процес мотивації майбутніх менеджерів.

Особливістю «соціального статусу» студентів 1-го та 2-го курсів є те, що за нормальних умов професійної підготовки процес становлення їх професійної особистості переходить у русло індивідуалізації. Вони намагаються зайняти певну нішу в суспільстві, займаючи при цьому активну життєву позицію, в ході якої вони прагнуть самореалізуватися. Ефективність та успішність професійної підготовки залежить від можливості й доцільності прояву ініціативи, готовності йти на ризик, самостійності, умінню спілкуватися й регулювати свою поведінку завдяки причетності до прийняття управлінських рішень. Прагнення в спілкуванні, підтверджує правильність професійного вибору, оскільки професія менеджера належить до професій у системі «людина-людина». Проте у студентів 1-х та 2-х курсів спостерігається страх, тривожність перед тим що сказати, кому, оскільки в їх поведінці (через брак досвіду) спостерігається непродуманість у висловлюваннях та вчинках. Така спонтанність в поведінці може призвести до певного емоційного дискомфорту, фрустрації перед проблемними ситуаціями.

Здійснений аналіз динаміки показників студентів 2-3-х курсів засвідчив, що менеджери двох груп мають статистично достовірні відмінності за даними по таким шкалам: «мотиви уникнення» ($U=632,5$ при $p \leq 0,04$), «мотиви престижу» ($U=621,5$ при $p \leq 0,03$) («Учбова мотивація студентів» (А. Реан, В. Якунін, у модифікації Н. Бадмаєвої)); «тривожність» ($U=636,5$ при $p \leq 0,04$), «зацікавленість» ($U=598,5$ при $p \leq 0,01$), «гнучкість» ($U=645$ при $p \leq 0,04$) («Карта комунікативної діяльності» (А. Леонтьєва)); «потреба в досягненнях (подальшому розвитку)» ($U=625$ при $p \leq 0,03$), «потреба в незалежності, автономії» » ($U=643,5$ при $p \leq 0,05$), «схильність до творчості, творчі здібності, нахили» ($U=646,5$ при $p \leq 0,05$), «вміння йти на розумний (зважений) ризик» ($U=609$ при $p \leq 0,02$) (тест на загальні здібності до підприємництва (GET TEST- General measure of Enterprising Tendency)); «прагнення заробляти собі на життя» ($U=586$ при $p \leq 0,01$), «прагнення внести свій вклад у загальну справу» ($U=592,5$ при $p \leq 0,01$) («Оцінка мотивації до підприємництва» (Л. Карамушка,

Ю. Пачковський)); «енергійність» ($U=600,5$ при $p \leq 0,02$) («Шкала самооцінки управлінських якостей А. Шмельова»).

Таким чином, в цілому порівнюючи психологічні закономірності компонентів професійної підготовки менеджерів туристичного бізнесу 2-3-х курсів можна сказати, що достовірність показників полягає в тому, що студенти усвідомлюють високу соціальну значимість їх учбової діяльності, тобто чим сильніше у студентів виражений «мотив уникнення», тим ефективнішим у них буде навчальна діяльність. Вираженість «соціальних мотивів» свідчить про їх спрямованість на іншу людину в ході своєї професійної підготовки. Іншими словами, вони прагнуть зайняти певну активну соціальну позицію у системі взаємовідносин. Для них дуже важливим є «престижність» даної професії. Варто відзначити наявність «потреби в досягненнях» (подальшому розвитку), що свідчить про сумлінне й відповідальне ставлення майбутніх менеджерів до процесу професійної підготовки. Вони «зацікавлені» в отриманні якісної й результативної вищої освіти в сфері туристичного бізнесу, що допоможе їм у майбутньому стати «незалежними й автономними», як в сфері професійної діяльності так і стати фінансово незалежними. Бажання «досягти успіху» є виявом актуальної потреби цих респондентів, що проявляється в «загальній активності», «прагненні внести свій внесок у загальну справу», «гнучкості», «енергійності», «умінні йти на розумний (зважений) ризик», «здатності розуміти вербальні реакції людини в залежності від контексту ситуації, які їх викликали», «здібності до логічного узагальнення, виділення загальних суттєвих ознак у різних невербальних реакціях людини», «здатності розуміти логіку розвитку ситуацій взаємодії, значення поведінки людей у цих ситуаціях», «прагненні заробляти собі на життя». Результати дослідження студентів 2-3-х курсів підтвердили висновки дослідників [18, 27, 38, 96, 119] про те, що «найбільший та найсильніший вплив на навчальні успіхи студентів надає підсвідома потреба в учбовій діяльності у поєднанні з високою «потребою в досягненнях».

Здійснений аналіз динаміки показників у студентів 3-4-х курсів засвідчив, що менеджери двох груп мають статистично достовірні відмінності за даними по таким шкалам: «мотиви престижу» ($U=962$ при $p \leq 0,02$), «соціальні мотиви» ($U=945,5$ при $p \leq 0,01$) («Учбова мотивація студентів» (А. Реан, В. Якунін, у модифікації Н. Бадмаєвої); «підтримка життєзабезпечення» ($U=968,5$ при $p \leq 0,02$), «спілкування» ($U=974,5$ при $p \leq 0,03$) («Діагностика мотиваційної структури особистості» (В. Мільмана); «здібність до логічного узагальнення, виділення загальних суттєвих ознак у різних невербальних реакціях людини» ($U=959$ при $p \leq 0,02$), «композитна оцінка» ($U=920,5$ при $p \leq 0,01$) («Дослідження соціального інтелекту» Дж. Гілфорда і М. Саллівена); «зацікавленість» ($U=947,5$ при $p \leq 0,01$) («Карта комунікативної діяльності» (А. Леонтєва); «адаптаційна мобільність» ($U=1007,5$ при $p \leq 0,05$) (Експертна оцінка «Адаптаційна мобільність» Л. Карамушка); «адаптованість» ($U=994,5$ при $p \leq 0,04$), «прийняття інших» ($U=992,5$ при $p \leq 0,04$), «емоційний комфорт» ($U=910,5$ при $p \leq 0,01$) (Опитувальник соціально-психологічної адаптації К. Роджерса, Р. Даймонда); «бажання самореалізації» ($U=982,5$ при $p \leq 0,03$) («Оцінка мотивації до підприємництва» (Л. Карамушка, Ю. Пачковський).

Таким чином, в цілому порівнюючи психологічні закономірності компонентів професійної підготовки менеджерів туристичного бізнесу 3-4-х курсів можемо зазначити, що достовірність показників полягає в тому, що студенти під час своєї учбової діяльності керуються «соціальними» і мотивами «престижу». Це свідчить про те, що студенти прагнуть під час своєї навчальної підготовки досягти таких результатів, які б допомогли їм стати успішними професіоналами своєї справи. Такі студенти у майбутньому бажають зайняти певну позицію у системі суспільних відносин, тобто орієнтовані на різні способи взаємодії з людьми які їх оточують. Під час процесу професійної підготовки студенти 3-4-х курсів розвинули «здібність до логічного узагальнення, виділення загальних суттєвих ознак у різних невербальних реакціях людини», вміють здійснити правильну самооцінку своєї учбової діяльності (цілісно бачать професійну спрямованість навчального процесу),

розуміють логіку свого професійного становлення, мають ясне уявлення про своє професійне майбутнє.

За результатами проведеного аналізу можемо дійти висновку, що ці студенти, на відміну від студентів молодших курсів, більш згуртовані, дружелюбні, вміють розв'язувати проблемні питання шляхом компромісних рішень (уміють знаходити компромісні рішення, як один з одним, так і з людьми, що їх оточують). Слід зауважити, що студенти старших курсів вже добре «адаптувалися» до процесу власної професійної підготовки, вони вже під час учбової діяльності відчують «емоційний комфорт» (стан рівноваги, спокою), проявляють «зацікавленість» до свого професійного становлення, мають «бажання самореалізації» себе, як «успішного професіонала» в сфері туристичного бізнесу. Узагальнюючи результати дослідження студентів 3-4-х курсів можемо зробити висновок, що підходячи до завершення навчання майбутні менеджери вже мають сформовані певні світоглядні позиції й установки щодо своєї учбової діяльності та майбутньої професії. Все це свідчить про формування гармонійно розвиненої особистості менеджера туристичного бізнесу, що в подальшому забезпечить готовність і здатність студентів до високих досягнень для суспільної діяльності.

Здійснений аналіз динаміки показників 4-5-х курсів засвідчив, що менеджери двох груп мають статистично достовірні відмінності за даними по таким шкалам: «мотив престижу» ($U=846,5$ при $p \leq 0,05$); «Учбова мотивація студентів» (А. Реан, В. Якунін, у модифікації Н. Бадмаєвої); «комфорт» ($U=804$ при $p \leq 0,02$); «Діагностика мотиваційної структури особистості» (В. Мільмана); «здатність передбачення наслідків поведінки людей у відповідних ситуаціях, передбачення того, що відбудеться у майбутньому» ($U=784$ при $p \leq 0,01$); «Дослідження соціального інтелекту» (Дж. Гілфорда і М. Саллівена); «інтроверсія» ($U=798$ при $p \leq 0,02$), «ригідність» ($U=813,5$ при $p \leq 0,03$); «Індивідуально-типологічний опитувальник» (Л. Собчик); «прийняття себе» ($U=799,5$ при $p \leq 0,02$); «не прийняття інших» ($U=801$ при $p \leq 0,02$); «емоційний дискомфорт» ($U=825$ при $p \leq 0,04$); «прагнення бути підлеглим» ($U=667$ при

$p \leq 0,04$); Опитувальник соціально-психологічної адаптації К. Роджерса, Р. Даймонда); «вміння йти на розумний (зважений) ризик ($U=830,5$ при $p \leq 0,04$); «тест на загальні здібності до підприємництва (GET TEST-General measure of Enterprising Tendency)»; «прагнення заробляти собі на життя» ($U=804,5$ при $p \leq 0,02$), «мотив визнання і поваги» ($U=792,5$ при $p \leq 0,02$); «прагнення в придбанні гарних речей» ($U=783,5$ при $p \leq 0,01$); «мотив обізнаності у справі» ($U=797,5$ при $p \leq 0,03$); «Оцінка мотивації до підприємництва» (Л. Карамушка, Ю. Пачковський); «активність» ($U=805$ при $p \leq 0,02$); «Шкала самооцінки управлінських якостей А. Шмельова».

Отже, можемо зробити висновок, що в цілому, порівнюючи психологічні закономірності компонентів професійної підготовки менеджерів туристичного бізнесу 4-5-х курсів можна сказати, що достовірність показників полягає в тому, що перед закінченням учбової діяльності студенти-випускники відчують певну тривогу, острах перед завершенням навчальної діяльності. Такі показники підвищеної тривожності пов'язані із неминучою зміною їхньої основної діяльності, у нашому випадку із навчальної на професійну. Спільним є те, що вони хвилюються перед складністю або нездатністю перебудувати стиль своєї поведінки при виконанні професійних завдань, вирішенні проблемних питань, якщо цього потребуватимуть обставини. В них ще не до кінця сформовано уявлення, що робити при зміні умов діяльності. Не дивно, що у результаті таких переконань у студентів випускників спостерігається «емоційний дискомфорт» та «прагнення бути підлеглим». Хоча, у таких студентів спостерігався наявний страх перед майбутньою професійною діяльністю, майбутні менеджери під час своєї професійної підготовки добре вивчили свої індивідуальні властивості, свої можливості, вони знають на що спроможні, «уміють йти на розумний (зважений) ризик, можуть себе адекватно оцінити, «приймають себе». Здобувши певний навчальний та життєвий досвід такі випускники переконанні, що достатньо «обізнані у справі», щоб наявні знання та навички допомогли їм задовільнити «прагнення заробляти собі на

життя» і «прагнення в придбанні нових речей», тобто задоволенні своїх первинних потреб.

За іншими шкалами статистично достовірних відмінностей не зафіксовано. Це обумовлюється тим, що характеристики, які вміщують ці шкали є притаманними для усіх груп студентів від першого до п'ятого курсів.

Визначення того, як змінюється професійна підготовка менеджера у ході навчання в залежності від змінних, інших досліджуваних величин, дало змогу кількісно оцінити рівень взаємозумовленості цих показників, встановити певні закономірності, що вказують на функціональні механізми проявів компонентів професійної підготовки у менеджерів туристичного бізнесу на різних етапах професійної підготовки, щоб у ході подальшого дослідження з'ясувати ефективність застосування психологічного супроводу та проявів компонентів професійної підготовки (мотиваційного, когнітивного, особистісного, професійного) як найбільш дієвих компонентів, що піддаються змінам під час навчального процесу. Проведений аналіз дозволив нам виявити найбільш низькі показники компонентів професійного розвитку у студентів усіх курсів, розробити структуру Комплексної програми психологічного супроводу професійної підготовки менеджерів туристичного бізнесу та здійснити аналіз ефективності її застосування. Результати наведено у підрозділі 3.2.

3.2. Порівняльна характеристика результатів впливу Комплексної програми психологічного супроводу на основні компоненти професійної підготовки менеджерів туристичного бізнесу

Вибірка досліджуваних складалася зі студентів першого курсу Мукачівського державного університету у кількості 90 осіб, які на основі даних констатувального експерименту мали низькі показники за такими методиками: «Учбова мотивація студентів» (А. Реан, В. Якунін, у модифікації Н. Бадмаєвої); «Діагностика соціального інтелекту» (Дж. Гілфорда і М. Саллівена); «Індивідуально-типологічний опитувальник» (Л. Собчик); тест на загальні здібності до підприємництва (GET TEST-General measure of Enterprising Tendency) (Л. Карамушка).

Проведення замірів результатів застосування запропонованої Комплексної програми було здійснено в експериментальній (ЕГ) і контрольній (КГ) групах (відповідно 50 і 40 осіб). Склад обох вибірок досліджуваних мав однорідну структуру та однакові найнижчі показники за всіма компонентами професійної підготовки. Обстеження студентів експериментальної й контрольної груп було здійснене перед початком програми психологічного супроводу та після її завершення. У математичному аналізі, ми уникнули формування фонових показників, оскільки обидві групи перебували у безперервному залученні до навчального процесу, тобто були задіяні до постійного розвитку. За таких умов, ми вважали більш достовірним сформулювати дві вибірки досліджуваних, одна з яких, Експериментальна група передбачала застосування Комплексної програми.

Обробка й аналіз кількісних даних проводився за допомогою статистичного пакету SPSS версії 15.0 та Microsoft Excel з пакету Microsoft Office 2007 [3]. Програма впроваджувалась з жовтня по лютий 2015-2016 н.р. Зміст програми включає в себе 4 модулі, які поділені на 12 зустрічей, кожна з яких тривала біля 3-х годин. Мета Комплексної програми полягала в удосконаленні структурних компонентів (мотиваційного, когнітивного, особистісного, професійного) процесу професійної підготовки, які об'єктивно

піддаються формуванню за відносно короткий проміжок часу, що активізує роботу студента над власним професійним зростанням.

До Комплексної програми було включено завдання на:

розвиток комунікативних, професійних, навчально-пізнавальних мотивів, мотивації досягнення; орієнтування на визначення навчально-пізнавальних і професійних цілей; формування позитивного ставлення до себе, своєї майбутньої професійної діяльності; навчання новим способам поведінки, типових для тих у кого високорозвинена мотивація досягнення (коли вибирають середні за складністю цілі й уникають їх, коли завдання занадто легкі, або дуже складні; коли надають перевагу ситуаціям, які передбачають особисту відповідальність за всі справи й уникають випадкових ситуацій, а також ситуацій, де мету задають інші люди); розширення уявлення про сенс особистого й професійного життя; створення умов для пошуку ефективних, оптимальних шляхів вирішення професійних завдань. Кожен з модулів має єдину мету, але спрямованість – у відповідності до розвитку визначених компонентів професійної підготовки майбутніх фахівців туристичного бізнесу.

Отже, застосувавши Комплексну програму, яка була спрямована на підвищення ефективності професійного розвитку студента на всіх етапах його становлення, постало завдання щодо аналізу її ефективності (таблиця 3.6.).

Встановлено, що після використання Комплексної програми, найбільш суттєвих позитивних змін зазнали показники професійних і навчально-пізнавальних, а також комунікативних і соціальних мотивів. Про це свідчить поліпшення результатів показників професійних мотивів у порівнянні з початковими і контрольними даними (відповідно на 6,45 і 4,25 одиниць) та навчально-пізнавальних (відповідно на 4,5 і 5,78 одиниць) при $P \leq 0,05$. Окрім того, істотно збільшилися показники комунікативних і соціальних мотивів (відповідно з 7,38 до 9,77 одиниць і 5,88 до 6,94) при $P \leq 0,05$. Отже про ефективність Комплексної програми у студентів ЕГ вказує те, що 4 із 6 показників методики, суттєво поліпшилися.

Таблиця 3.6. – результати ефективності застосування Комплексної програми

Компо- ненти	Показники	Групи			
		До експерименту		Після експерименту	
		КГ (n=40)	ЕГ (n=50)	КГ (n=40)	ЕГ (n=50)
Опитувальник А.А. Реана, В.А. Якуніна					
Мотиваційний	Комунікативні мотиви	7,84±0,7	7,38±0,5	6,73±0,4	9,77±0,6*√
	Мотиви уникнення	9,78±1,1	8,94±1,2	9,52±1,1	9,27±0,9
	Мотиви престижу	5,89±1,2	5,5±1,1	6,10±0,9	6,11±0,7
	Професійні мотиви	9,78±0,2	9,27±0,23	11,47±0,4*	15,72±0,6*√
	Навчально-пізнавальні мотиви	13,60±0,3	12,66±0,9*√	12,94±1,0	17,44±1,1*√
	Соціальні мотиви	7,84±0,61	5,88±0,72√	5,84±0,7	6,94±0,54√
Дослідження соціального інтелекту Дж. Гілфорда і М. Салевана					
Когнітивний	1-й субтест	5,68±0,3	5,61±0,29	3,15±0,26	5,77±0,8√
	2-й субтест	4,94±0,22	5,22±0,21	4,31±0,24	6,61±0,45*√
	3-й субтест	5,15±0,4	6,38±0,6	3,84±0,5*	5,83±0,2*√
	4-й субтест	4,73±0,3	4,77±0,25	4,36±0,2	6,11±0,14*√
	Композитна оцінка	20,52±1,0	20,1±0,9*	19,63±1,1	24,33±1,3*√
Індивідуально типологічний опитувальник (ІТО) Л.Собчик					
Особистісний	L. Шкала брехні	2,89±0,22	3,38±0,21	3,52±0,22	1,72±0,2*√
	F. Агресія	2,52±0,33	2,38±0,52√	3,05±0,3	2,04±0,5√
	I. Екстраверсія	4,63±0,39	5,05±0,4√	5,0±0,43	6,11±0,25*√
	II. Спонтанність	3,84±0,16	4,55±0,24	3,42±0,3	1,94±0,2*√
	III. Агресивність	1,57±0,31	2,06±0,27	2,05±0,29	1,04±0,03*√
	IV. Ригідність	3,42±0,23	3,44±0,6	3,15±0,21	3,27±0,7
	V. Інтроверсія	4,15±0,36	3,05±0,28√*	3,47±0,31	2,94±0,3√
	VI. Сензитивність	3,10±0,35	3,05±0,7	2,94±0,29	3,47±0,4
	VII. Тривожність	3,73±0,21	4,0±0,7	4,84±0,25*	3,86±0,3*√
VIII. Лабільність	3,52±0,3	3,38±0,8	3,10±0,5	3,38±0,9	
Тест на загальні здібності до підприємництва					
Професійний	Потреба в досягненнях (подальшому розвитку)	5,47±0,11	5,72±0,25	5,68±0,8	10±0,21*√
	Потреба в незалежності, автономії	2,84±0,4	2,83±0,3 ^Y	3,06±0,5	4,38±0,3*√
	Схильність до творчості, творчі здібності, нахили	6,36±0,6	6,27±0,4	6,31±0,9	7,33±1,2*√
	Вміння йти на розумний (зважений) ризик	6,78±0,4	7,05±0,5	7,47±0,4	7,33±0,6
	Цілеспрямованість та рішучість	5,15±0,43	6,72±0,6√	5,89±0,4	8,33±0,7√

Примітка: * - рівні достовірності між початковими і кінцевими результатами; √ - між групами до і після експерименту

Когнітивний компонент. Було досліджено за тестом Діагностики соціального інтелекту (Дж. Гілфорда і М. Саллівена). Соціальний інтелект, на думку Г.Оллпорта – «особливий “соціальний дар”, який забезпечує гладкість у відношеннях з людьми, продуктом якого є соціальне пристосування, а не глибина розуміння»¹.

Методика дослідження соціального інтелекту включає 4 субтести: субтест 1 “Історія з завершенням”; субтест 2 “групи експресії”; субтест 3 “вербальна експресія”; субтест 4 “Історія з доповненням”. Субтести діагностують чотири здібності у структурі соціального інтелекту: *пізнання результатів поведінки* (СВІ), тобто здатність передбачення наслідків поведінки у людей у відповідній ситуації, передбачення того, що відбудеться у майбутньому; *пізнання класів поведінки* (СВС), а саме – здібність до логічного узагальнення, виділення загальних суттєвих відзнак у різних невербальних реакціях людини; *пізнання перетворення поведінки* (СВТ), а саме здатність розуміти зміст значень подібних вербальних реакцій людини в залежності від контексту ситуацій, які їх викликали; *пізнання системи поведінки* (СBS), тобто здатність розуміти логіку розвитку ситуації взаємодії, значення поведінки людей у цих ситуаціях. Загальний рівень розвитку соціального інтелекту (інтегрального фактора пізнання поведінки) визначається на основі *компаративної оцінки*.

Отже за результатами 1-4 субтестів, після застосування Програми показники експериментальної групи ЕГ мали стабільні показники щодо покращення рівня соціального інтелекту студентів, відповідно: 1 – й субтест ЕГ (5,77±0,8) проти КГ (3,15±0,26); 2-й субтест ЕГ (6,61±0,45) проти КГ (4,31±0,24); 3-й субтест ЕГ (6,11±0,14) проти КГ (4,36±0,2); 4-й субтест ЕГ (6,11±0,14) проти КГ (4,36±0,2). Композитна (інтегральна) оцінка соціального інтелекту, тобто загальний рівень соціального інтелекту відповідно ЕГ (24,33±1,3) проти КГ (15,63±1,1). Як бачимо з результатів композитної

¹ Козляковський П.А. Загальна психологія: Навч. посібник: В 2 т. – 2-ге вид., доп. і переробл. – Т. II. – Миколаїв: Вид-во МДГУ ім. П. Могили, 2004. – С. 204-205.

оцінки, загальний рівень соціального інтелекту хоча й знаходився у межах середньослабких показників, все ж практично був наближений до середнього рівня інтелекту (27-37 балів) відповідно. Маємо враховувати і той факт, що експериментальна і контрольна група студентів формувалася за рівнем найнижчих показників готовності, що були виявлені під час констатувального експерименту.

Особистісний компонент. Ефективність змін в особистісному профілі майбутніх менеджерів туристичного бізнесу ми визначали за допомогою Індивідуально-типологічного опитувальника (ІТО у модифікації Л. Собчик). Після застосування тренінгу, найбільш значимими виявилися відмінності між такими показниками:

Шкала брехні. У студентів, які пройшли тренінг цей показник зменшився до $(1,72 \pm 0,2)$ у порівнянні з контрольною групою $(3,52 \pm 0,22)$. За шкалою агравації F. відбулись істотні позитивні зміни – цей показник знизився з 3,38 до 2,04 од. у порівнянні з контрольною групою.

Такі показники свідчать про більш свідоме ставлення досліджуваних до тестування, набуття у них впевненості у собі, та більшого рівня самодостатності, усвідомлення недоцільності прикрашання свого дійсного актуального стану.

Екстраверсія. Показники екстраверсії, у студентів експериментальної групи значно покращилися відповідно ЕГ $(6,11 \pm 0,25)$ КГ $(5,0 \pm 0,43)$. Відповідно показники за шкалою V. Інтроверсія ЕГ $2,94 \pm 0,3$ по відношенню до КГ $3,47 \pm 0,31$.

Спонтанність. За шкалою спонтанність показники ЕГ становили $(1,94 \pm 0,2)$ відповідно КГ $(3,42 \pm 0,3)$, що свідчить про здатність студентів ЕГ приймати більш виважені рішення та розвитку у них прогностичності.

Рівень агресивності змінився у студентів ЕГ з $(2,06 \pm 0,27)$ до $(1,04 \pm 0,03)$, у порівнянні з початковими показниками, а також у порівнянні з КГ до $(2,05 \pm 0,29)$.

Сензитивність, лабільність і ригідність, як типологічні характеристики особистості виявилися досить стабільними і за ними суттєвих відмінностей не відмічено.

Водночас суттєвих змін зазнали показники тривожності, про що свідчить порівняння результатів КГ ($4,84 \pm 0,25$ і початковими – $4,0 \pm 0,7$) з даними ЕГ після застосування Комплексної програми тривожність знизилась до ($3,86 \pm 0,3$ при $P \leq 0,05$).

Отже, про позитивний вплив Комплексної програми свідчать суттєві позитивні зміни показників спонтанності, агресивності, тривожності, агравації та екстраверсії у студентів ЕГ у порівнянні з початковими і контрольними результатами. При цьому, показники ригідності, лабільності і сензитивності, як типологічні характеристики особистості практично залишилися без змін.

Професійний компонент. Професійний компонент досліджували за допомогою методики Ю. Пачковського (Тест на загальні здібності до підприємництва). За результатами застосування Комплексної програми було встановлено зміни таких потреб, як: потреба в досягненнях (подальшому розвитку, відповідно ЕГ ($10 \pm 0,21$) у порівнянні з КГ ($5,68 \pm 0,8$); схильність до творчості, творчі здібності, нахили ЕГ ($7,33 \pm 1,2$) у порівнянні з КГ ($5,31 \pm 0,9$); цілеспрямованість та рішучість ЕГ ($8,33 \pm 0,7$) у порівнянні з КГ ($5,89 \pm 0,4$); потреба в незалежності і автономності ЕГ ($4,38 \pm 0,3$) у порівнянні з КГ ($3,06 \pm 0,5$).

Отже, за результатами застосування Комплексної програми психологічного супроводу професійної підготовки менеджерів туристичного бізнесу, було доведено її ефективність, про свдчать істотні позитивні зміни у студентів ЕГ за такими показниками, як: потреба в досягненнях; схильності до творчості, цілеспрямованості та рішучості.

Провівши тренінг із застосуванням Комплексної програми, постало завдання у визначенні її ефективності, а саме чи вдалося нам виконати поставленні завдання та досягнути мети нашого дослідження. Для цього нам необхідно було з'ясувати на скільки ефективність професійного розвитку

майбутніх менеджерів туристичного бізнесу залежить від упровадження у ВНЗ технології психологічного супроводу. Однією з проблем визначення результативності реалізації Комплексної програми є вибір адекватних критеріїв для дослідження рівня змін мотиваційного, особистісного, когнітивного, професійного компонентів підготовки менеджерів. Для порівняння й визначення ефективності впровадженої тренінгової програми було обрано статистичні методи «U-критерій Манна Уїтні» та «t-критерій Вілкоксона».

Перед реалізацією тренінгової програми, з метою виявлення відмінностей між контрольною та експериментальною групами, проаналізовано експериментальний зріз за допомогою непараметричного методу порівняння вибірок – критерію U-Манна Уїтні. Висновок про відмінність або подібність досліджуваних груп здійснювався на основі емпіричного значення критерію, який відображає наскільки в обстежуваних співпадають ряди значень за кожною зі шкал використаних методик. Аналізуючи отримані результати за даним критерієм, статистично-значимі відмінності між досліджуваними, які складають контрольну та експериментальну групи не виявлені (рівні значимості перевищують $P \geq 0,05$). Такі результати свідчать про рівномірний розподіл студентів на експериментальну та контрольну групи, що дало нам можливість припустити вірогідність «чистоти» експерименту.

Після впровадження тренінгової програми для визначення психологічного змісту компонентів професійної підготовки менеджера туристичної сфери та встановлення динаміки їх розвитку під впливом програми психологічного супроводу для аналізу результатів студентів експериментальної групи було застосовано «t-критерій Вілкоксона». Даний критерій є непараметричним статистичним критерієм, що призначений для зіставлення показників, виміряних на одній і тій самій вибірці досліджуваних (у нашому випадку: до і після проведення тренінгу. За результатами аналізу статистично значимі відмінності спостерігаються за такими шкалами, як: «Комунікативні мотиви», «Мотиви уникнення», «Професійні мотиви», «Навчально-пізнавальні мотиви», «2-й субтест», «Композитна оцінка», «Агравация», «Сензитивність»,

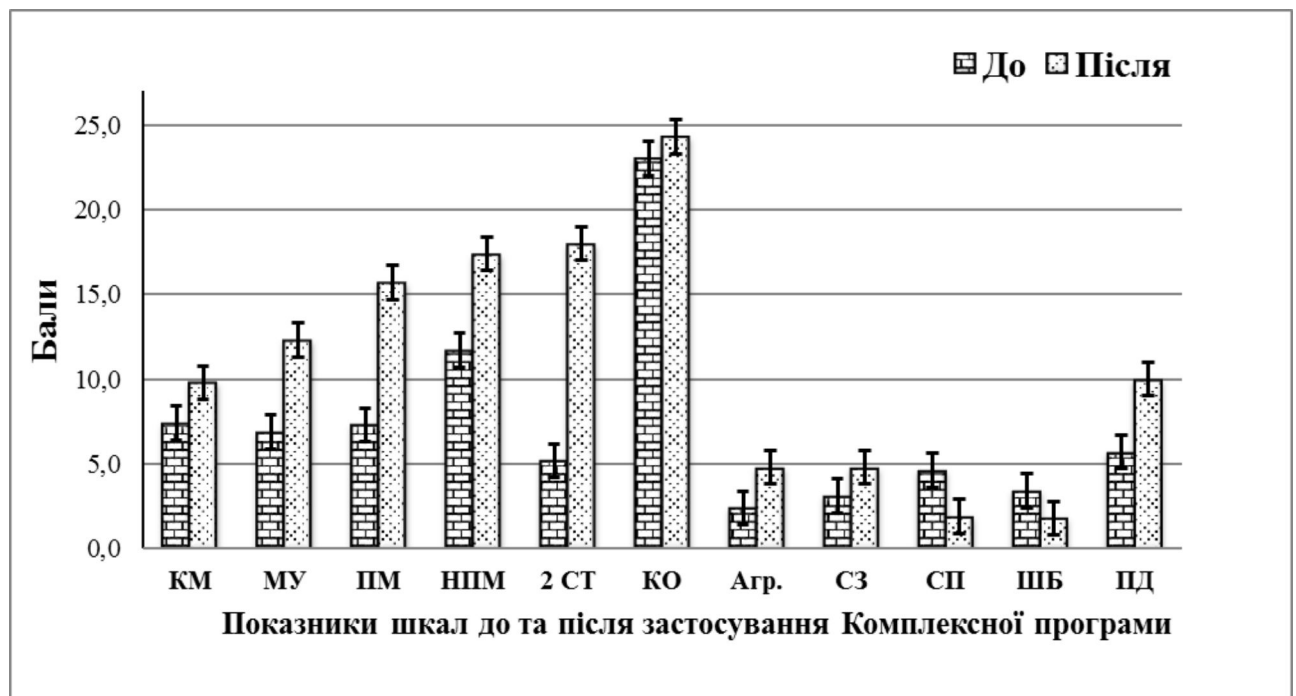
«Спонтанність», «Шкала брехні», «Потреба в досягненнях». Представлені показники середніх результатів, отримані після проведення тренінгу, у порівнянні до його використання, змінилися в позитивну сторону. Так, за шкалами «Комунікативні мотиви» (до тренінгу 7,4; після тренінгу – 9,8; «Мотиви уникнення» (6,9 – 12,3); «Професійні мотиви» (7,3 – 15,7); «Навчально-пізнавальні мотиви» (11,7 – 17,4); «2-й субтест» (5,2 – 18); «Композитна оцінка» (23 – 24,3); «Агресія» (2,4 – 4,8); «Сензитивність» (3,1 – 4,8); «Спонтанність» (4,6 – 1,9); «Шкала брехні» (3,4 – 1,8); «Потреба в досягненнях» (5,7 – 10).

Таким чином, аналіз результатів експериментального дослідження свідчить про покращення показників за всіма компонентами, що дозволяє стверджувати наступне: студенти експериментальної групи, пройшовши тренінг у межах Комплексної програми психологічного супроводу професійної підготовки менеджерів туристичного бізнесу, поліпшили продуктивність міжособистісної взаємодії, розвинули навички співробітництва, збагатили свій комунікативний досвід, у них у більшій мірі почали проявлятися здібності до логічного узагальнення, виділення загальних суттєвих ознак у різних невербальних реакціях людини (поза, міміка, жести). У більшості студентів підвищився рівень навчальної мотивації в результаті формування позитивного ставлення внутрішнього «Я» до майбутньої діяльності; відбувся процес саморозвитку нових емоційних, когнітивних, особистісних, вольових якостей. Навчально-пізнавальні мотиви все більше стали відповідати професійній діяльності майбутніх менеджерів. Все це сприяло професійному самовдосконаленню, саморозвитку, самоусвідомленню професійних можливостей власної компетентноспроможності, індивідуалізації особистості та набуттю нових знань, навичок, умінь, що, в свою чергу, дасть можливість в майбутньому здійснювати творчі, ініціативні, креативні дії професійного характеру відчуваючи впевненість за свої рішення та наслідки. Окрім того, після реалізації програми психологічного супроводу ми спостерігали покращення показників за шкалою «Потреба в досягненнях (подальшому)

розвитку», що свідчить про спрямованість студентів на успішний, ефективний результат своєї майбутньої діяльності.

Так як програма поєднувала у собі вправи, які були спрямовані на покращення мотиваційного, особистісного, когнітивного, професійного компонентів у процесі професійної підготовки майбутніх менеджерів туристичного бізнесу, можливо припустити, що під час психологічного супроводу відбулася екстраполяція отриманого досвіду застосування адекватних умов для майбутньої діяльності в поле особистісного розвитку, що сприяло засвоєнню професійного досвіду та перенесенню його на інші життєві ситуації. Реалізація нашої програми дає змогу студентам вибудувати адекватну, повноцінну, стійку та конструктивну форму професійної підготовки, сформувати реалістичний, позитивний та цілісний образ власної особистості.

За результатами порівняння початкових результатів КГ та ЕГ з'ясовано, статистично достовірних відмінностей між компонентами професійної підготовки в учасників контрольної групи див. рис.3.14.



Примітка: КМ-комунікативні мотиви; МУ-мотиви уникнення; ПМ-професійні мотиви; НПМ-навчально-пізнавальні мотиви; 2 СТ-2-й субтест; КО-композитна оцінка; Агр.-агресивність; СЗ-сензитивність; СП-спонтанність; ШБ-шкала брехні; ПД-потреба в досягненні.

Рис. 3.14. Результати дослідження експериментальної групи за методикою «Діагностика мотиваційної структури особистості» до і після тренінгу

Отже, дані експериментальної групи за критерієм Вілконсона дають можливість зробити висновок про ефективність тренінгової роботи, яка була спрямована на те, щоб покращити професійно значимі показники в стислі терміни з метою самовдосконалення, саморозвитку та формування професійного і особистісного становлення майбутнього менеджера. Проаналізувавши отримані результати експериментальної групи можемо з впевненістю стверджувати про досягнення високого рівня ефективності тренінгової програми.

Доведено, що ефективність професійного розвитку майбутнього менеджера туристичного бізнесу залежить від упровадження технології психологічного супроводу у вищому навчальному закладі, що передбачає систематичне психодіагностичне визначення рівня психологічного статусу студента, інтенсивне і адекватне використання психологічних методів у навчальному процесі. З'ясовано психологічний зміст компонентів професійної підготовки менеджерів туристичної сфери, обґрунтовано інформативний комплекс психодіагностичних методик та розроблено програму психологічного супроводу на різних етапах професійної підготовки. Встановлено, що порівняльний аналіз результатів впливу програми психологічного супроводу на основні компоненти професійної підготовки майбутніх менеджерів туристичного бізнесу експериментальної групи свідчить про ефективність проведених психокорекційних заходів. Доведено, що існують статистично достовірні відмінності між показниками експериментальної групи до і після застосування програми психологічного супроводу, а також з даними контрольної групи обстежуваних, а саме:

- за мотиваційним компонентом покращились показники шкал, що характеризують комунікативні, професійні, навчально-пізнавальні мотиви та
- мотиви уникнення;
- за когнітивним компонентом в кращу сторону змінилися показники за шкалами: «2-й субтест» та «Композитна оцінка»;

– за особистісним компонентом на поліпшення результатів обстежуваних вказує зниження рівнів таких індивідуально-психологічних якостей як агравация, сензитивність, спонтанність, нещирість;

– за професійним компонентом покращились показники за шкалою: «Потреба в досягненнях».

З'ясовано, що отримані результати порівняння показників експериментальної і контрольної груп до і після проведення програми свідчать про те, що студенти, в яких було виявлено низькі показники за вказаними шкалами завдяки психокорекційному впливу досягають рівня нормативних характеристик за інтерпретацією методик. Початковий рівень показників контрольної і експериментальної груп статистично не відрізняються, а показники експериментальної групи після впровадження психологічної програми мають позитивні зрушення, що є свідченням того, що запропоновані модулі сприяють корекції структурних компонентів професійної підготовки, наближаючи їх до нормативних величин. Зроблено висновок на підставі отриманих результатів про те, що представлена програма має достатньо високу ефективність і може бути рекомендована в організацію навчально-виховного процесу вищого навчального закладу та його структуру, що сприяє світоглядному, когнітивному, особистісному, професійному становленню майбутнього менеджера туристичного бізнесу.

3.3. Методичні рекомендації щодо психологічного супроводу професійної підготовки менеджерів туристичного бізнесу

Розвиток туризму в Україні відбувається в складних соціально-економічних умовах і проблема психологічного супроводу професіогенезу фахівця стає однією з найбільш актуальних, як в теоретико-методологічному, так і в практичному аспектах в організаційній та економічній психології. Формування фахівців в суперечливих і мало прогнозованих умовах економічних ризиків, конкуренції здійснюється на фоні інформаційного перенавантаження, самоорганізації,

самоосвіти й особистої відповідальності, що вимагає від фахівців окрім професійних компетентностей активного й цілеспрямованого використання особистісних ресурсів. Отже, значущість психологічного супроводу в системі формування професійно важливих якостей фахівців ресторанного бізнесу зумовили необхідність розкриття змісту і методичних засад цієї проблеми.

На підставі теоретико-методологічного аналізу і особистих результатів експериментального дослідження дали підстави щодо авторського визначення поняття «психологічного супроводу», яке лягло в основу методичних рекомендацій.

Психологічний супровід професійної підготовки менеджерів розглядається нами як цілісний, інтегративний, системно-організований психологічний комплекс заходів, спрямований на формування готовності до професійної діяльності, розвиток особистісних якостей і соціально-професійних компетенцій майбутнього менеджера з метою максимальної адаптації до соціально-професійного середовища. Він складається з компонентів, що не можуть існувати окремо, а взаємопов'язані між собою. Перший компонент – це психолого-педагогічний статус студента відповідно до його актуального стану й перспектив професійного розвитку. Другий компонент – активізація мотиваційної, змістовно-операційної та рефлексивної складових його готовності до професійної діяльності. Третій компонент – забезпечує орієнтацію навчальної і позанавчальної діяльності майбутніх менеджерів туристичного бізнесу на забезпечення умов успішного професіогенезу.

За результатами теоретичного та емпіричного дослідження розроблено методичні рекомендації психологам, викладачам, студентам ВНЗ, які спрямовані на покращення та оптимізацію професійної підготовки майбутніх менеджерів туристичного бізнесу. Отримані кількісні результати та їх якісна інтерпретація дали змогу нам окреслити загальну картину структурних компонентів професійної підготовки менеджерів та виявити їх особливості. Заходи оптимізації процесу професійної підготовки майбутніх менеджерів до їх професійної діяльності, можна розподілити на загально-організаційні й психологічні. Загально-

організаційний блок методичних рекомендацій щодо психологічного супроводу професійної підготовки менеджерів сприятиме підвищенню професійної готовності всіх студентів загалом. Психологічні ж заходи сприятимуть підвищенню професійної підготовки у студентів з низькими показниками за всіма, або за одним із структурних компонентів (мотиваційним, когнітивним, особистісним, професійним) професійної підготовки менеджерів туристичного бізнесу [34, 94, 108, 110, 153].

Отже, найбільш логічними й ефективними *із загально-організаційного блоку методичних рекомендацій психологічного супроводу* для суб'єктів навчально-виховного процесу на етапі професійної підготовки виявилися наступні:

1. Перегляд змісту професійної підготовки менеджерів туристичного бізнесу. Для оптимізації змісту навчального матеріалу важливе значення мають: відбір та оптимальна побудова змісту навчального матеріалу, чітке виокремлення мети навчання, професійна спрямованість навчальних предметів і реалізація комплексних міжпредметних зв'язків, урахування вимог сучасного туристичного попиту, зв'язок з практикою, доцільна технологія навчання. Навчальні плани та програми повинні чітко відображати специфіку теоретичної й практичної підготовки туристичної спеціальності, передбачати глибоку базову підготовку, а також забезпечувати наступність, систематичність та безперервність процесу навчання, створювати умови для якісного засвоєння менеджерами всього навчального матеріалу [23, 101, 203, 223, 226];

2. Допомога майбутнім менеджерам туристичного бізнесу під час процесу професійної підготовки оволодіти у повній мірі наукою управління, а також розвивати економічне, професійне, інформативне, логічне, креативне мислення;

3. Використання пошукових (евристичних) методів навчання для формування та розвитку вмінь і навичок конкретної продуктивної діяльності у нетипових, непередбачуваних ситуаціях. Найбільш поширеними є такі продуктивні методи, як «Мозковий штурм», «Дискусія», «Ділова гра». Ці методи є засобом актуалізації, застосування та закріплення знань і засобом розвитку практичного мислення. Ефект досягається через взаємодію учасників в заданій

конкретній ситуації. З допомогою цих методів надають можливість формувати у майбутніх менеджерів цілісне уявлення про їх професійну діяльність та її динаміку [2, 45, 94, 223, 225];

4. Необхідність під час професійної підготовки формувати світоглядну концепцію спеціаліста туристичного бізнесу;

5. Потреба підвищення професійної мотивації майбутнього менеджера туристичного бізнесу завдяки використанню творчих, неординарних, оригінальних, креативних навчально-пізнавальних завдань;

6. Моделювання професійно й особистісно-значущого контексту навчальної діяльності;

7. Спрямування майбутніх менеджерів на моделі педагогічної взаємодії, з метою підвищення автономії навчально-виховного процесу під час професійної підготовки;

8. Удосконалення методичних складових професіоналізму викладача, що полягає в тому, щоб відібрати потрібний зміст, застосувати оптимальні методи та засоби навчання відповідно до програми і поставлених педагогічних завдань. Підвищення кваліфікації викладачів, їх педагогічної майстерності – запорука покращання навчального процесу. Важливе значення має підготовка викладача до проведення всіх видів навчальних занять, опрацювання ним відповідного матеріалу, літератури, ведення записів, продумування порядку викладу матеріалу, використання наочних посібників. Кожний викладач може використовувати різну методику навчальних занять залежно від свого досвіду та методичних концепцій. Важливо, щоб вона активізувала навчально-пізнавальну діяльність майбутніх менеджерів, сприяла формуванню їх навичок і вмінь, поглибленню знань [23, 94, 108, 115, 225, 226];

9. З метою формування позитивних змін в професійній підготовці викладачі в своїй роботі повинні використовувати: методи емоційного стимулювання студентів (створення ситуації емоційно-моральних переживань, внаслідок чого розвивається емпатія, почуття гордості, впевненості, захищеності тощо), пошукові й репродуктивні методи, пізнавальні ігри, «круглі столи», індуктивні й дедуктивні

методи, словесні й логічні методи, навчальні дискусії, наочні й практичні методи, методи самостійної навчальної роботи, проблемно-пошукові методи, створення ситуацій успіху, аналіз життєвих ситуацій тощо [23, 101, 108, 223, 225, 226].

Щодо *психологічного блоку в системі психологічного супроводу*, то він включає наступні заходи:

1. Забезпечення активної позиції студентів у процесі підготовки до професійної діяльності. Процес формування професійних якостей повинен бути активним з боку суб'єкта впливу [4, 54, 94, 108, 223];

2. Використання індивідуального підходу і забезпечення продуктивного педагогічного спілкування. Потрібно намагатися, щоб майбутні менеджери мали можливість розкрити та виявити свої здібності, свій потенціал [54, 94];

3. Сприяння повноцінному особистісному й інтелектуальному розвитку студентів на кожному етапі їх становлення, створення умов для формування мотивації до самовиховання і саморозвитку;

4. Створення психолого-педагогічних умов, які б сприяли повноцінній реалізації особистісного, індивідуального й фізичного потенціалу студента на основі моніторингу психічного розвитку;

5. Урахування у процесі професійної підготовки специфіки функціональних процесів психіки (пізнавальних, емоційно-вольових, мотиваційних та інтелектуальних процесів) студентів;

6. Формування індивідуальних способів, стратегій, прийомів, методів самоосвіти, які сприятимуть професійному становленню й особистісному зростанню майбутнього менеджера;

7. Сприяння активному засвоєнню студентами нових знань в області навчальної й професійної діяльності, побудові життєвої стратегії, оптимізації професійного й особистісного зростання [4, с. 152];

8. Вдосконалення комунікативного компоненту професіоналізму викладачів. Викладач повинен уміти спілкуватися, знаходити підхід до студентів, установлювати з ними доцільні з педагогічної точки зору взаємини, мати педагогічний такт. Викладач повинен створити таку духовну, інтелектуальну та

емоційну обстановку під час спілкування, щоб панувала атмосфера довіри, добра, людяності, взаємопорозуміння й психологічної підтримки. З цією метою викладач повинен: налаштувати себе на позитивне в людях, бути толерантним; поважати гідність студентів, довіряти їм; допомагати у формуванні та визначенні особистісних навчальних і виховних цілей; бути для них джерелом багатого життєвого досвіду; розвивати у себе вміння відчувати емоційний настрій студентів, об'єктивно його оцінювати; бути активним учасником групової взаємодії; добре знати самого себе та постійно працювати над своїм самовдосконаленням [94, 205, 225];

9. Корегувати, формувати й розвивати установки щодо успішного професійного життя і спілкування [54, 94, 108, 223].

Елементи психологічного супроводу в динаміці професійної підготовки менеджерів ресторанного бізнесу

Формування методичних рекомендацій передбачає застосування певного психолого-педагогічного комплексу, який полягає у їх спрямованості на всі структурні компоненти професійної підготовки майбутніх менеджерів туристичного бізнесу з врахуванням особливостей психологічного супроводу на кожному з етапів навчально-виховного процесу. Методика комплексного формування структурних компонентів професійної підготовки під час психологічного супроводу включає в себе ряд технологій професійного розвитку, які потрібно використовувати в залежності від етапу підготовки студента, а саме:

Технологія формування навчально-мотиваційної сфери (мотиваційний компонент професійної підготовки). Суть технології полягає в тому, що потрібно стимулювати морально-психологічну сторону навчальної діяльності (запустити «внутрішній двигун» учбової мотивації студента), тих мотиваційних аспектів професійної діяльності внаслідок розвитку яких відбуватиметься пошук відповідей на вирішення проблемних питань навчально-виховного процесу. Підвищення учбової мотивації студента – спільна задача, як викладачів, так і самих студентів. В ідеалі в процесі професійної підготовки під час всього навчального процесу вони мають діяти спільно і злагоджено.

Психологічний супровід професійної підготовки має бути спрямований, у залежності від року навчання на такі аспекти розвитку мотивації [94, 96, 115, 159]:

1-й курс – підвищення низького рівня розвитку навчально-пізнавальних мотивів; формування «прийняття» студентами професії менеджерів туристичного бізнесу; розвиток мотивів, які спрямовані на оволодіння професійними знаннями; підвищення мотивації до особистісного пізнання майбутніх менеджерів;

2-й курс – перетворення пасивної навчальної мотивації на активну навчальну діяльність; формування цілісних стратегій поведінки в результаті поетапного підвищення професійної мотивації; підвищення низької мотивованості до трудової діяльності, в результаті чого студент знаходить «свій предмет професійної діяльності»;

3-й курс – активне формування професійної мотивації; допомогу студентам у вирішенні протиріч в мотивах продовження навчання і вибору подальшої спеціалізації; підвищення навчально-пізнавальної мотивації;

4-й курс – підвищення значення пізнавальних мотивів і мотивів успіху; покращення мотиваційної активності до реалізації себе в професійній діяльності;

5-й, 6-й курс – розвиток психологічної й професійної готовності до адаптаційного входження в світ професійної діяльності, забезпечення готовності до реалізації професійного потенціалу в туристичній сфері.

Технологія особистісного розвитку (особистісний компонент професійної підготовки) полягає в формуванні особистісних характеристик, які забезпечують успішність й ефективність здійснення менеджером туристичного бізнесу власної професійної діяльності. Психологічний супровід професійної підготовки повинен бути спрямований на:

1-й курс – покращення рівня адаптованості, вироблення вміння швидкого пристосування до нових умов навчання, формування дисциплінованості й заохочення ініціативи;

2-й курс – формування уважного ставлення до навчально-професійних обов'язків, стимулювання бажання студентів використовувати творчий підхід у вирішенні проблемних завдань;

3-й курс – розвиток самостійності, енергійності, здатності до самоаналізу, панорамності мислення;

4-й курс – розвиток почуття емпатії, комунікативних здібностей, почуття відповідальності, тактовності; формування професійної аутокомпетентності;

5-й, 6-й курс – те, щоб студенти навчилися визначати і формувати в себе пізнання результатів, класів, перетворень поведінки по відношенню до об'єкта професійної діяльності.

Технологія інтелектуального розвитку особистості (когнітивний компонент професійної підготовки) полягає в осмисленості та узагальненості досвіду при взаємодії з різними управлінськими системами, визначає розуміння сутності професійної управлінської діяльності та їх вимог до особистості.

Психологічний супровід професійної підготовки повинен бути спрямований на:

1-й курс – формування вміння як теоретичного осмислення матеріалу так і практичного його застосування під час вирішення проблемних ситуацій; розвиток прийомів розсуду;

2-й курс – сприяння всебічному розгляду і аналізу можливих альтернатив, шляхів, способів розв'язання управлінської проблеми, вмінню розв'язувати проблему з аналізом та аргументацією основних чинників, які зумовили саме такий вибір; розвиток нестандартного підходу до вже відомих проблемних ситуацій;

3-й курс – заохочення інтелектуальної ініціативи, творчої активності, вміння виходити за межі рівня повсякденних уявлень;

4-й курс – формування вміння «перебирати» різні варіанти майбутнього професійного зростання та становлення;

5-й, 6-й курс – формування готовності обирати власний шлях вирішення проблеми.

Технологія розвитку професійно-управлінського самовизначення менеджерів туристичного бізнесу. Суть технології полягає в можливості виходу менеджера на рівень особистісної регуляції та самодетермінації професійної поведінки. Це шлях становлення суб'єкта управлінської діяльності, здатного до особистісного, ініціативного способу існування у просторі обраної професії, що визначається певними здібностями діяти вільно, самостійно та відповідально визначати своє місце у професії. Під час застосування цієї технології формується особистісна позиція майбутнього менеджера стосовно управлінської діяльності в сфері туристичного бізнесу [23, 94, 97, 101, 223].

Професійно-управлінське самовизначення під час процесу професійної підготовки має певну динаміку, тому психологічний супровід потрібно спрямовувати на [15, 97, 98, 108, 153]:

1-й курс – формування студентської ідентичності, активне професійне самовизначення; розвиток пізнавальних, соціальних мотивів; досягнення успіху;

2-й курс – постановці професійних життєвих задач і перспектив; розвиток усвідомлення вимог нової «професійно-управлінської» ролі;

3-й курс – розширення усвідомлення студентами себе, як представника професії «менеджера туристичного бізнесу»; інтенсивне формування соціальної самосвідомості, впевненості в «менеджерських» здібностях і можливостях;

4-й курс – формування індивідуального стилю професійної діяльності, соціальної позиції «професіонала туристичного бізнесу», активної професійної адаптації; вироблення вмінь приймати управлінські рішення.

5-й, 6-й курс – розвиток вмінь використовувати у своїй діяльності різноманітних варіантів професійно-управлінського самовизначення, працевлаштування і побудови професійної кар'єри (самокорекція професійного «Я»); вироблення індивідуального стилю професійної діяльності.

Перераховані рекомендації сприятимуть цілеспрямованій професійній підготовці до управління діяльністю майбутніх менеджерів туристичного бізнесу. У процесі дослідження визначено та обґрунтовано критерії ефективності психологічного супроводу професійної підготовки з використанням майбутніми

менеджерами технологій, які характеризують рівень їх мотивації до неперервного учіння (мотиваційний компонент), рівень одержаних професійно спрямованих знань, умінь та навичок (когнітивний компонент), рівень сформованості особистісних характеристик (особистісний компонент), рівень сформованих комунікативних, творчих і аналітичних умінь, організаторських здібностей щодо виконання професійної діяльності (професійний компонент).

Висновки до третього розділу

У розділі представлено аналіз результатів динаміки мотиваційного, особистісного, когнітивного і професійного компонентів професійної підготовки фахівців, а також підсумки порівняльної характеристики результатів впливу Комплексної програми психологічного супроовду професійної підготовки менеджерів туристичного бізнесу. Для аналізу першої фази констатувального дослідження було застосовано порівняльний, кореляційний, факторний аналіз та U-критерій-Мана-Уїтні.

У формуючому експерименті взяли участь 40 студентів контрольної й 50 студентів експериментальної групи. Обидві групи обстежували двічі, виявляючи фонові показники (відповідно КГ₁ і ЕГ₁), у другому обстеженні фіксували зміни, які відбулися в експериментальній групі після впливу психологічної програми (ЕГ₂) та у контрольній (КГ₂). Вибірка складалася зі студентів віком 16-22 роки Мукачівського державного університету, що навчалися за спеціальностями «Готельно-ресторанна справа», «Туризм».

Встановлено силу кореляційних зв'язків між всіма компонентами професійної підготовки. Визначено 8 найбільш прийнятних факторів. Такий результат свідчить про інформативність показників мотивації, соціального інтелекту, особистісного та професійного компонентів у структурі професійної підготовки майбутніх менеджерів туристичного бізнесу. Отримані результати показують, наявність певної тенденції зміни проявів компонентів професійної

підготовки у менеджерів туристичного бізнесу на різних етапах професійної підготовки.

Виявлені взаємозв'язки показників індивідуально-психологічних особливостей обстежуваних сприяли розкриттю змістовних характеристик компонентів психологічного супроводу, що визначають успішність професійної підготовки. За результатами факторного аналізу виокремлено: мотиваційний, когнітивний, особистісний та професійний фактори як найбільш значущі.

Взаємодія і вагові навантаження представлених факторів дали підстави виокремити професійно значимі якості менеджерів туристичного бізнесу, а саме: компетентність, активність, комунікативність, інтелектуальність, гнучкість, енергійність, потреба в автономії, заохочення ініціативи, зацікавленість, які мають інтегральний характер і обумовлюють ефективність професійної підготовки обстежуваних.

Визначення того, як змінюється професійна підготовка майбутніх менеджерів у ході навчання в залежності від змінних, інших досліджуваних величин, дало змогу кількісно оцінити рівень взаємозумовленості цих показників, встановити певні закономірності, що вказують на функціональні механізми проявів компонентів професійної підготовки у менеджерів туристичного бізнесу на різних етапах професійної підготовки, щоб в ході подальшого дослідження з'ясувати ефективність застосування психологічного супроводу та проявів компонентів професійної підготовки (мотиваційного, когнітивного, особистісного, професійного) як найбільш теоретичних конструктів професійної діяльності майбутнього фахівця туристичного бізнесу.

Доведено, що ефективність професійного розвитку майбутнього менеджера туристичного бізнесу залежить від упровадження технології психологічного супроводу у вищому навчальному закладі, що передбачає систематичне психодіагностичне визначення рівня психологічного статусу студента, інтенсивне і адекватне використання психологічних методів у навчальному процесі. Встановлено, що порівняльний аналіз результатів впливу Комплексної програми психологічного супроводу на основні компоненти професійної підготовки

майбутніх менеджерів туристичного бізнесу експериментальної групи свідчить про ефективність проведених психокорекційних заходів. Доведено, що існують статистично достовірні відмінності між показниками експериментальної групи до і після застосування програми психологічного супроводу, а також з даними контрольної групи обстежуваних.

З'ясовано, що отримані результати порівняння показників експериментальної і контрольної груп до і після проведення програми свідчать про те, що студенти, в яких було виявлено низькі показники за вказаними шкалами завдяки психокорекційному впливу досягають рівня нормативних характеристик за інтерпретацією методик. Початковий рівень показників контрольної і експериментальної груп статистично не відрізняються, а показники експериментальної групи після впровадження психологічної програми мають позитивні зрушення, що є свідченням того, що запропоновані модулі сприяють корекції структурних компонентів професійної підготовки, наближаючи їх до нормативних величин.

На підставі отриманих результатів зроблено висновок про те, що представлена Комплексна програма має досить високу ефективність і може бути рекомендована для використання в системі заходів з організації навчально-виховного процесу вищого навчального закладу та його структуру, що у подальшому сприятиме світоглядному, когнітивному, особистісному, професійному становленню майбутнього менеджера туристичного бізнесу.

За результатами теоретико-експериментального дослідження розроблено методичні рекомендації психологам, викладачам, студентам ВНЗ, які спрямовано на покращення та оптимізацію використання психодіагностичних та психокорекційних методів психологічного супроводу професійної підготовки менеджерів туристичного бізнесу.

ВИСНОВКИ

У дисертаційній роботі представлено теоретичне узагальнення і запропоновано розв'язання актуального науково-практичного завдання, яке полягає у розкритті змісту психологічного супроводу професійної підготовки менеджерів туристичного бізнесу та розробленні психодіагностичного інструментарію, створенні Комплексної програми психологічного супроводу і дослідженні її ефективності, що дає змогу поліпшити якість професійної підготовки фахівців. За результатами проведеного дослідження зроблено такі висновки:

1. Практичне значення психологічного супроводу підготовки фахівців туристичного бізнесу обумовлене необхідністю розвитку туризму в Україні і зростаючими вимогами роботодавців до якості професійної підготовки особистості. Різномічність поглядів, відсутність єдиного розуміння сутності, наявність протиріч у теоретичному і методологічному підходах до психологічного інструментарію дослідження та відсутність психологічних технологій оптимізації психологічного супроводу підготовки фахівців туристичного бізнесу дали змогу на основі теоретичного узагальнення і експериментального дослідження запропонувати його визначення.

Психологічний супровід професійної підготовки менеджерів туристичного бізнесу розглянуто як цілісний, інтегративний, системно-організований психологічний комплекс заходів, спрямований на формування готовності до професійної діяльності, розвиток особистісних якостей і соціально-професійних компетентностей менеджера з метою максимальної адаптації до соціально-професійного середовища та ефективної професійної діяльності. Запорукою успішності психологічного супроводу фахівців є використання психокорекційних технологій і психодіагностичного інструментарію, що базуються на принципах системності, безперервності, адекватності, насиченості та інтенсивності.

Теоретичне узагальнення та експериментальне вивчення проблеми психологічного супроводу менеджерів туристичного бізнесу дали змогу розкрити його психологічний зміст та особливості проявів компонентів професійної підготовки обстежуваних на різних етапах професійної підготовки.

Такий авторський підхід надає можливість визначити адекватний психодіагностичний інструментарій, компоненти психологічного супроводу професійної підготовки, розробити й використовувати структурні елементи концептуальної моделі та Комплексну програму психологічного супроводу фахівців у процесі професійної підготовки та діяльності.

2. Формування системи психологічного супроводу професійної підготовки фахівців туристичного бізнесу пов'язано з розвитком структурних компонентів, які обумовлюють оптимальний рівень професійної підготовки, що потребує комплексного підходу до психодіагностичного інструментарію і визначає необхідність діагностики мотиваційної, когнітивної, особистісної та професійної сфер фахівців. Виходячи із завдань дисертаційної роботи, науковий пошук спрямовано на теоретико-методологічні, організаційні, психодіагностичні та психокорекційні напрями дослідження.

Такий підхід дав змогу розробити концептуальну модель психологічного супроводу професійної підготовки менеджерів туристичного бізнесу, яка включає мету, компоненти, етапи психологічного супроводу та види психологічної допомоги, що забезпечило проведення констатуючого та формуючого експериментів, спрямованих на розкриття змісту компонентів та з'ясування особливостей їх проявів.

3. Доведено, що прояви психологічних характеристик у фахівців туристичного бізнесу в процесі професійної підготовки мають свої особливості та закономірності. Так, для фахівців першого-третього років підготовки притаманні суб'єктивна значимість, привабливість, суспільне значення та широка сфера застосування даної професії. Вони прагнуть реалізувати свою незалежність, індивідуальність. Проте «мотив уникнення» показує, що у них ще не сформована психологічна готовність до подолання труднощів, перешкод і

орієнтації на успіх. У своїй взаємодії вони віддають перевагу «мотиву престижу» та «мотиву уникнення».

Водночас з'ясовано, що у період четвертого і п'ятого років підготовки обстежувані усвідомлюють високу соціальну значимість їх навчальної діяльності, при цьому вони керуються «соціальними» мотивами і мотивами «престижу».

Особливості компонентів професійної підготовки менеджерів туристичного бізнесу четвертого, п'ятого років полягають в амбівалентності мотивів і почуттів: з одного боку, вони відчують певну тривогу, страх перед завершенням професійно-навчальної діяльності, а з іншого – вони вивчили свої можливості, знають, на що спроможні, «вміють йти на розумний (зважений) ризик», можуть себе адекватно оцінити, «приймають себе». Отримані результати дали змогу перейти до вивчення взаємозв'язків і визначення факторної структури фахівців туристичного бізнесу.

4. За результатами емпіричного дослідження визначено, що взаємозв'язки показників індивідуально-психологічних особливостей обстежуваних сприяють розкриттю змістовних характеристик компонентів психологічного супроводу, які визначають успішність професійної підготовки. За рівнем і змістом факторних навантажень виокремлено такі фактори, як: мотиваційний, когнітивний, особистісний та професійний. Взаємодія і вагові навантаження представлених факторів дають підстави виокремити професійно значимі якості майбутнього менеджера туристичного бізнесу, а саме: компетентність, активність, комунікативність, інтелектуальність, гнучкість, енергійність, потреба в автономії, заохочення ініціативи, зацікавленість, які мають інтегральний характер і обумовлюють ефективність професійної підготовки обстежуваних. Це дає можливість врахувати рівень розвитку окремих структурних компонентів фахівців і розробити Комплексну програму психологічного супроводу для оптимізації професійної підготовки працівників туристичного бізнесу.

5. На основі структури компонентів психологічного супроводу професійної діяльності обстежуваних, з урахуванням результатів емпіричного дослідження та показань до надання психологічної допомоги фахівцям розроблено Комплексну програму психологічного супроводу підготовки фахівців туристичного бізнесу, що включає чотири модулі відповідно до компонентів, які реалізуються у 12 сесіях. Кожен з модулів складається зі вступу, основної частини, заключного заняття та підведення підсумків. Програма включає самостійну практично-орієнтовану роботу учасників у міжсесійний період, а також психологічне консультування обстежуваних. Такий підхід з використанням інформаційно-сміслового і корекційно-розвивального компонентів програми сприяє особистісному і професійному зростанню фахівців туристичного бізнесу.

6. Порівняльний аналіз результатів діагностичних зрізів до і після застосування Комплексної програми психологічного супроводу менеджерів туристичного бізнесу у студентів експериментальної групи вказує на її ефективність, про що свідчить поліпшення за такими показниками, як: комунікативні мотиви, мотиви уникнення, професійні мотиви, навчально-пізнавальні мотиви, потреба в досягненнях, при цьому знизилася результати агравації, сензитивності, спонтанності.

Розроблена Комплексна програма та методичні рекомендації щодо психологічного супроводу професійної підготовки менеджерів туристичного бізнесу можуть бути застосовані у різних сферах професійного навчання для оптимізації професіогенезу особистості.

Подальші перспективи наукової роботи вбачаємо у створенні комп'ютерних баз даних інформативних показників психологічного супроводу професійної підготовки фахівців у процесі безпосереднього виконання функціональних обов'язків, розширення засобів та методів психологічного супроводу завдяки інтенсивності та насиченості психологічної складової на всіх етапах професіогенезу.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Абільтарова, Ельвіза Концептуальні підходи до навчання майбутніх інженерів-педагогів у галузі охорони праці [Електронний ресурс] // Проблеми підготовки сучасного вчителя. – 2011. – №4 (Ч.1). – С. 284-291. Режим доступу до журн.: http://www.library.udpu.org.ua/library_42.pdf (27.08.2013). – Назва з екрану.
2. Авдулова, Т. П. Психология менеджмента / Т.П. Авдулова. – М. : Академия, 2003. – 256 с.
3. Адлер, А. Практика и теория индивидуальной психологии. – М. : Деловой экспресс, 1995. – 296 с.
4. Акперов, И. Г. Психология предпринимательства : учеб. пособие / И. Г. Акперов, Ж. В. Масликова. – М. : Финансы и статистика, 2003. – 544 с.
5. Алексеєва, А.В. Актуалізація готовності до професійної самореалізації особистості в ситуації безробіття: Навчально-методична розробка / А.В. Алексеєва. – К. : ІПК ДСЗУ, 2009. – 85 с.
6. Аніщенко, В.О. До питання щодо вдосконалення фахової підготовки менеджерів у виші (психолого-педагогічний аспект) / В.О. Аніщенко, С.М. Петькун. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу до журн.: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/2012_97/Anisch.pdf.
7. Андреева, Д.А. О понятии адаптации. Исследование адаптации студентов к условиям учебы в вузе / Д.А. Андреева // Человек и общество: Ученые записки XIII. – Л.: ЛГУ, 1973. – С.62-69.
8. Антоненко, И. В. Личностный аспект деятельности предпринимателя : автореф. дисс. канд. психол. наук : 19.00.05 / Гос. акад. упр. им. Серго Орджоникидзе / И. В. Антоненко. – М.: 1995 – 18 с.
9. Антонюк, Н.В. Перспективи розвитку європейського туризму на 2014-2020 роки / Н.В. Антонюк, О.А. Краєвська // Вісник Львівського університету. Серія : Міжнародні відносини. – 2014. – Вип. 34. – С. 133-141.

10. Асеев, В.Г. Мотивация поведения и формирования личности / В.Г. Асеев. – М. : Мысль, 1976. – 122 с.
11. Асмолов, А. Г. Психология личности / А. Г. Асмолов. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1990. – 336 с.
12. Афанасьєва, Т.О. Психологічний супровід професійного розвитку майбутнього психолога у вищому навчальному закладі : автор. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психолог. наук : спец. 19.00.07 «педагогічна та вікова психологія» / Т.О. Афанасьєва. – Запоріжжя, 2011. – 20 с.
13. Бакли, Р. Теория и практика тренинга / Р.Бакли, Дж. Кэйпл. – СПб. : Питер, 2002. – 352 с.
14. Балабанова, Л. В. Організація праці менеджера : [навч. посіб. для нищ. навч. закл.] / Л. В. Балабанова, О. В. Сардак ; Донецький держ. ун-т економіки і торгівлі ім. М. І. Туган-Барановського. – К. : В Д «Професіонал», 2004. – 303 с.
15. Бандурка, О. М. Основи економічної безпеки : підручник для ВНЗ МВС України / О. М. Бандурка. – Х. : Вид-во НУВСУ, 2003. – 236 с.
16. Барановська, Л.В. Навчання студентів професійного спілкування / Л.В. Барановська. – Біла Церква : Білоцерківський держ. аграрний ун-т, 2002. – 255 с.
17. Беянина, О.А. К вопросу психологической поддержки юных людей в их профессиональном самоопределении / О.А. Беянина // Психологическое сопровождение личности в процессе ее профессионального самоопределения. – Пенза: Приволжский Дом знаний, 2008. – С. 73-76.
18. Березовська, Л.І. Дослідження емоційної спрямованості працівників освітніх організацій з проявами емоційного вигорання / Л.І.Березовська // Science and Education a New Dimension. Pedagogy and Psychology, II (17), Issue: 35, 2014. – С.103-106.
19. Бернс, Р. Развитие Я-концепции и воспитание / Роберт Бернс. – ЛМ. : 1986. – 421 с.

20. Бех, І.Д. Технолія інтимно-особистісного спілкування / І.Д. Бех // Педагогіка і психологія. – 2003. – №1. – С.17-29.
21. Битянова, М.Р. Школьний психолог: ідея супроводження / М.Р.Битянова // Директор. – 1997. – № 3. – С. 4–12.
22. Богоявленская, Д.Б. «Субъект деятельности» в проблематике творчества / Д.Б. Богоявленская // Вопросы психологии. – 1999. – №2. – С.35 – 41.
23. Богуш, А.М. Принципи модернізації вищої освіти / А.М. Богуш // Психолого-педагогічні основи гуманізації навчально-виховного процесу в школі та ВНЗ : [зб. статей]. – Рівне, 2003. – Вип. 4; Ч.1. – С.6-9.
24. Бодров, В.А. Психология профессиональной пригодности [учебное пособие для вузов] / В.А. Бодров. – М.: ПЕР СЭ, 2001. – 511 с.
25. Божович, Л. И. Избранные психологические труды: проблемы формирования личности / [под ред. Д. И. Фильдштейн] / М. : Междунар. пед. академия, 1995. – 209 с.
26. Божович, Л.И. Проблема развития мотивационной сферы ребенка / Л.И. Божович // Изучение мотивации поведения детей и подростков [под. ред. Л.И. Божович и Л.В. Благоннадежиной]; Науч.-исслед. ин-т общ. и пед. Психологии АПН СССР. – М. : Педагогика, 1972. – С. 7-44.
27. Бондаренко, О.Ф. Психологічні особливості сучасної студентської молоді та проблеми професійної підготовки психологів-практиків / О.Ф. Бондаренко // Практична психологія та соціальна робота. – 2003. – №4. – С.8-11.
28. Бондарева, Л.І. Навчальний тренінг як засіб професійної підготовки майбутніх менеджерів організацій в економічних університетах: дис... канд. пед. наук: 13.00.04 / Л.І. Бондарева. – К., 2006. – 250 с.
29. Бойко, Ю.Р. Використання тренінгів у підвищенні особистісно-професійної культури педагога. Методичний посібник / Ю.Р. Бойко, Н.Б. Якубовська. – Івано-Франківськ: Симфонія форте, 2008. – 160 с.

30. Болюбаш, Я.Я. Організація навчального процесу у вищих закладах освіти: Навч. посібник для слухачів закладів підвищення кваліфікації системи вищої освіти / Я.Я. Болюбаш. — К. : ВВП «КОМПАС», 1997. — 64 с.
31. Большой психологический словарь. — 4-е изд., расширенное / сост. и общ. ред. Б. Г. Мещеряков, В. П. Зинченко. — М.: АСТ МОСКВА; СПб. : Прайм-Еврознак, 2009. — 811 с.
32. Бук, Г. Переваги EQ: Емоційний інтелект та ваші успіхи: перек. з англ. / Г.Г. Бук, С.Д. Стейн. — К. : Баланс Бізнес Букс, 2007. — 384.
33. Бульгчина, Г. Е. Мотивация трудовой деятельности предпринимателей / Г. Е. Бульгчина // Становление нового российского предпринимательства. — М. : Ин-т экономики РАН, 1993. — С. 119 — 124.
34. Варій, М.Й. Психологія особистості [навч. посіб.] / М.Й. Варій. — К. : Цент учбової літератури, 2008. — 592 с.
35. Василенко, В.О. Конкурентоспроможність підприємств у сфері туристичного бізнесу. Навч. посіб. / В.О. Василенко, Т.І. Ткаченко. — К. : Освіта України, 2012. — 508 с.
36. Василенко, А. Менеджмент у контексті інноваційної моделі розвитку / А. Василенко // Політичний менеджмент. — 2003. — № 1. — С. 59 — 65.
37. Васильев, Н. Н. Тренинг преодоления конфликтов. / Н. Н. Васильев. — СПб. : Речь, 2002. — 174 с.
38. Ващенко, Л.М. Управління інноваційними процесами в загальній середній освіті регіону: монографія / Л.М.Ващенко. — К.: Тираж, 2005. — 380 с.
39. Вербицкий, А.А. Проблема трансформации мотивов в контекстном обучении / А.А. Вербицкий, Н.А. Бакмаева // Вопросы психологии. — 2007. — 160 с.
40. Вилюнас, В. К. Психологические механизмы мотивации человека / В. К. Вилюнас. — М. : Изд-во Моск. ун-та, 1990. — 288 с.
41. Виноградський, М. Д. Управління персоналом : навч. посібн. для студентів вищ. навч. закладів / М. Д. Виноградський , А. М. Виноградська. — К. : ЦУЛ, 2009. — 500 с.

42. Винославська, О. В. Етична мотивація американських та українських професіоналів бізнесу / О. В. Винославська // Зміни у свідомості Українського суспільства на зламі тисячоліть / [ред. кол. С. Рябов та ін.]. – К. : ВД «КМ Академія», 2001. – С. 167 – 175.
43. Вища освіта України і Болонський процес : [навчальна програма]. – К. – Тернопіль : Вид-во ТДПУ ім. В. Гнатюка, 2004. – 18 с.
44. Вітенко, І.С. Соціально-психологічний тренінг: цикл вправ для підготовки лікарів-медичних психологів: навчально-методичний посібник / За ред. проф. Вітенка І.С. – Чернівці. – Книги – XXI, 2008. – 124 с.
45. Вітковська, О. І. Професійне самовизначення як життєва проблема особистості // Педагогіка і психологія. – 1998. – №3. – С. 171 – 179.
46. Власова, Т.И. В век туризма – с новым качеством подготовки специалистов / Т.И. Власова // Высник ДИТБ. – 2001. – №5. – С. 15-18.
47. Власова, Т.И. Состояние и проблемы повышения качества профессионального образования специалистов для туристической индустрии / Т.И. Власова. – М. : Сов. Спорт, 2001. – 148 с.
48. Влодарска-Зола, Л. Професійна підготовка майбутніх менеджерів у вищих технічних навчальних закладах: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук: спец. 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти» / Л. Володарска-Зола; Ін-т педагогіки і психології проф. освіти АПН України. – К., 2003. – 24 с.
49. Влодарска-Зола, Л. Професійна підготовка майбутніх менеджерів у вищих технічних навчальних закладах : дис. канд. пед. наук : 13.00.04 / Влодарска-Зола Лідія – Київ, 2003. – 273 с.
50. Волкова, О.В. Ринок праці : Навч. посібник / О.В. Волкова. – К. : Центр учбов. л-ри, 2007. – 624 с.
51. Воляннюк, Н. Ю. Рефлексивність як детермінанта суб'єктності трене-ра-викладача / Н. Ю. Воляннюк // Соціальна психологія. – 2005. – № 2 (10). – С. 114–127.

52. Выготский, Л. С. Структурная психология / Л. С. Выготский // Основные течения современной психологии. – М. : – Л., 1930. – С. 88 – 89.
53. Вэттен, Д. А. Развитие навыков менеджмента / Дэвид А. Вэттен, Ким С. Камерон ; [пер. с англ. А. А. Чех ; под ред. В. А. Спивака]. – [5-е изд.]. – СПб. : Нева, 2004. – 670 с.
54. Габрилевич, О. Розвиток мотивації досягнення у слухачів МАН засобами тренінгових методик / О. Габрилевич – Луцьк, 2013 – 33 с.
55. Гапоненко, Л. Розвиток рефлексії як психологічного механізму корекції професійної поведінки у педагогічному спілкуванні / Л. Гапоненко // Рідна школа. – 2002. – №4. – С.14–16.
56. Гарбар, Г.А. Підготовка кадрів для сфери туризму як соціальне завдання / Г.А. Гарбар // Теоретичний та науково-методичний часопис / Інститут вищої освіти АПН України. – Київ : Інститут вищої освіти АПН України, 2001 – С.49-55.
57. Гершунский, В.С. Толерантность в системе ценностно-целевых приоритетов образования / В.С. Гершунский // Педагогика. – 2002. – №7. – С. 3–12.
58. Гончаренко, С. Український педагогічний словник / С.Гончаренко. – К.: Либідь, 1997. – 374 с.
59. Грибова, Л. В. Організаційно-методичні засади підвищення кваліфікації фахівців сфери туризму : автореф. дис. ... канд. пед. Наук : спец. 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти» / Л.В. Грибова. – Вінниця, 2010. – 20 с.
60. Гриньова, М. В. Саморегуляція : навч.-метод. посіб. / М. В. Гриньова ; М-во освіти і науки України. – Полтава : АСМІ, 2008. – 268 с.
61. Гуменюк, Г.М. Компетентнісний підхід до професійної підготовки фахівців у галузі туристичної діяльності / Г.М. Гуменюк // Карпатський край. – 2012. – № 2. – С. 131-135.

62. Даниленко, О.Б. Методичні рекомендації щодо вдосконалення професійної підготовки військовослужбовців за контрактом у навчальних центрах державної прикордонної служби України // Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України / О.Б. Даниленко. – №5, 2010.

63. Данчева, О. В. Практична психологія в економіці та бізнесі / О. В. Данчева, Ю. М. Швалб. – К. : Лібра, 1999. – 270 с.

64. Дафт, Р. Л. Менеджмент : [учебник] / Ричард Л. Дафт ; пер. с англ. В. Вольского. – [2-е изд.]. – СПб.: Питер, 2002. – 829 с.

65. Дашевська, І.М. Теоретико-методологічні засади формування готовності майбутніх фахівців туристичної сфери до екскурсійної діяльності [Електронне наукове фахове видання] / І.М. Дашевська // Народна освіта. – 2011 р. – вип. №3 (15). – 12 с.

66. Демський, В. В. Психологічні особливості розвитку професійної рефлексії офіцерів-прикордонників: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук: спец. 19.00.09 «Психологія діяльності в особливих умовах» / Валентин Володимирович Демський. – Хмельницький, 2009. – 20 с.

67. Диагностика социально-психологической адаптации (К.Роджерс, Р.Даймонд) / Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. – М.: Изд-во Института Психотерапии, 2002. – С. 193–197.

68. Дикань, Н.В. Менеджмент: навч. посібник / Н.В. Дикань, І. І. Борисенко. – К. : Знання, 2008. – 389 с.

69. Дмитерко-Карабин, Х.М. Смысловиттєві орієнтації особистості: теорія, діагностика, рефлексія у психотерапевтичній групі: навчально-методичний посібник / Х.М. Дмитерко-Карабин. – Івано-Франківськ: Гостинець, 2006. – 160 с.

70. Долинська, Л.В. Психологія конфлікту [Текст] : навч. посібник / Л.В. Долинська, Л.П. Матяш-Заяц. – Київ : Каравела, 2010. – 304 с.

71. Дружинин, В. Н. Психология общих способностей / В. Н. Дружинин. – 3-е изд. – СПб. : Питер, 2007. – 368 с.
72. Дубровина, И.В. Психология : учебник / И.В. Дубровина, Е.Е.Данилова, А.М. Прихожан ; под ред. И.В.Дубровиной. – 2-е изд. – М. : Изд. Центр академия, 2002. – 464 с.
73. Евтихов, О.В. Тренинг лидерства: Монография / О.В. Евтихов. – СПб.: Речь, 2007. – 256 с.
74. Економічна психологія і практика господарювання / С. Максименко, С. Малахов, І. Задорожнюк, О. Максименко // Соціальна психологія. – 2007. – № 3. – С. 85 – 92.
75. Емельянов, А.Л. Уровни профессионализма в управленческой деятельности / А.Л. Емельянов // Менеджмент в России и зарубежом. – №5. – 1998.
76. Еріксон, Е. Ідентичність: юність та криза: пер. з англ./ заг. ред і передм.А.В. Толстих. – 2-е вид. – М. : Флінта: МПСІ: Прогрес, 2006. – 352 с.
77. Ефремова, М.В. Основы технологии туристического бизнеса : учеб. пособ. / М.В. Ефремова. – М. : Ось-89, 1999. – 66 с.
78. Емельянова, Е. Н. Психология бизнеса / Е. Н. Емельянова, С. Е. Поварничина. – М. : Армада, 1998. – 511 с.
79. Загальна психологія : підручник / С.Д. Максименко, В.О. Зайчук, В.В. Клименко та ін. ; за заг. ред. С.Д. Максименка. – 3-є вид. – Вінниця: Нова книга, 2006. – 688 с.
80. Загальна психологія: практикум : підруч. для студ. вищ. навч. закл. / В.В. Волошина, Л.В. Долинська, С.О. Ставицька, О.В. Темрук. – К. : Каравела, 2013. – 279 с.
81. Загнибіда, Р.П. До проблеми самовдосконалення майбутніх менеджерів туризму в позанавчальній діяльності [Електронний ресурс] // Вісник Черкаського університету. – Випуск 203. Частина II. – 2011. – Режим доступу до журн. http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/vchu/ped/2011.pdf.

82. Загородній, А. Фактори, що визначають розвиток малого бізнесу в Україні / А. Загородній, Л. Громяк // Економіка України. – 1996. – № 5. – С. 65–70.
83. Зайчук, Г.М. Формування професійної компетентності майбутніх маркетологів туристичної галузі у процесі фахової підготовки : автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 / Зайчук Ганна Модестівна; Нац. пед. ун-т ім. М.П. Драгоманова. – К., 2010. – 20 с.
84. Занковский, А.Н. Организационная психология: [учебное пособие для вузов по специальности «Организационная психология»] / А.Н.Занковский ; [2-е изд.]. – М. : Флинта: МПСИ, 2002. – 648 с.
85. Занюк, С. С. Психологія мотивації / С. С. Занюк. – К. : Либідь, 2002. – 304 с.
86. Захаріяш, Л. Соціально-психологічні особливості успішного підприємця / Л. Захаріяш // Соціальна психологія. – 2007. – № 5. – С. 74–81.
87. Зеер, Э.Ф. Психология профессий : учеб. пособие для вузов / Э.Ф.Зеер. – 2-е изд. перераб. и доп. – М. : Академический Проект ; Екатеринбург : Деловая книга, 2003. – 336 с.
88. Злупко, С. М. Підприємництво : основи, особливості, механізми / С. М. Злупко, О. В. Стефанишин, Л. А. Швайка. – Л. : ЛНУ ім. Івана Франка, 2000. – 369 с.
89. Зникина, Л.С. Профессионально-коммуникативная компетенция как фактор повышения качества образования менеджеров: дисс. д-ра пед. наук / Л.С. Зникина. – Кемерово, 2005. – 406 с.
90. Зорин, И.В. Теоретические основы профессионального туристського образования / И.В. Зорин. – М. : Сов. Спорт, 2001. – 260 с.
91. Іванова Н.Г. Психологічні основи підготовки, необхідні для успішного професійного становлення фахівців: ретроспективний аналіз проблеми / Н.Г. Іванова // Психологія: реальність і перспективи : зб. наук. праць. – Рівне, 2015. – Вип. 4. – С. 110–114.

92. Ильин, Е. Мотивация и мотивы / Е. Ильин. – СПб. : Питер, 2003. – 512 с.
93. Карабушкин, Н.И. Менеджмент туризма: учеб. пособие / Н.И.Карабушкин. – Минск.: БГЭУ, 1999. – 644 с.
94. Карамушка, Л.М. Мотивація підприємницької діяльності: [Монографія] / Л.М. Карамушка, Н.Ю. Худякова. К.-Львів: Сполом, 2011. – 208 с.
95. Карамушка, Л.М. Психологія освітнього менеджменту: Навчальний посібник для студентів Вищих навчальних закладів та слухачів інститутів післядипломної освіти / Л.М. Карамушка. – К. : Либідь, 2004. – 424 с.
96. Карамушка, Л.М. Психологія підготовки майбутніх менеджерів до управління змінами в організації: [Монографія] / Л.М. Карамушка, М.В.Москальов. – К.-Львів: Сполом, 2011. – 216 с.
97. Карамушка, Л.М. Психологія управління: Навчальний посібник для студентів Вищих навчальних закладів та слухачів інститутів післядипломної освіти / Л.М. Карамушка. – К. : Міленіум, 2003. – 344 с.
98. Карамушка, Л. М. Самоактуалізація менеджерів у професійно-управлінській діяльності (на матеріалі діяльності комерційних організацій): монографія / Л. М. Карамушка, М. Г. Ткалич. – Київ – Запоріжжя : Просвіта, 2009. – 260 с.
99. Карелин, А. Большая энциклопедия психологических тестов / А.Карелин. – М.: Эксмо, 2009. – С.290–291.
100. Карпов, А.В. Психология менеджмента: [учеб. пособие] / А.В.Карпов. – М. : Гардарики, 2005. – 584 с: ил.
101. Квартальнов, В.А. Менеджмент туризма : Экономика туризма : учебник / Валерий Александрович Квартальнов. – М. : Финансы и статистика, 2002. – 320 с.
102. Квартальнов, В.А. Туризм / В.А. Квартальнов. – М. : Финансы и статистика, 2002. – 320 с.

103. Кіптенко, В.К. Менеджмент туризму В.К. Кіптенко. – К. : Знання, 2010. – 502 с.
104. Климов, Є.А. Психологія професіонала / Є. А. Климов. – М., 1996. – 400 с.
105. Кляп, М.П. Сучасні різновиди туризму / М.П. Кляп, Ф.Ф. Шандор. – К.: Знання, 2011. – 334 с.
106. Кнодель, Л. В. Теорія і практика підготовки фахівців сфери туризму в країнах-членах Всесвітньої туристської організації: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня доктора пед. наук: спец. 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти» / Л.В. Кнодель. – Тернопіль, 2007. – 40 с.
107. Козляковський, П.А. Загальна психологія: Навч. посіб.: В 2 т. / П.А.Козляковський. – 2-ге вид., доп. і переробл. – Т. II. – Миколаїв: Вид-во МДГУ ім. П. Могили, 2004. – С. 204-234.
108. Кокун, О.М. Психологія професійного становлення сучасного фахівця: Монографія / О.М. Кокун. – К. : ДП «Інформ.-аналіт. Агентство», 2012. – 200 с.
109. Коломінський, Н. Л. Психологія менеджменту в освіті (соціально-психологічний аспект): [Монографія] / Н.Л. Коломінський. – К.: МАУП, 2000. – 286 с.
110. Концепція Державної цільової програми розвитку туризму та курортів на період до 2022 року від 1 серпня 2013 р. №638-р. <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/638-2013>.
111. Коpecь Л.В. Психологія особистості / Л.В. Коpecь. – К.: Києво-Могилянська академія, 2007. – 460 с.
112. Корекційно-розвивальні програми / Упорядник Л.В. Підлипна. – Івано-Франківськ: ОІППО, 2006. – 164 с.
113. Корнієнко, І.О. Стратегії копінг-поведінки студента в ситуації неуспіху: Монографія / І.О. Корнієнко. – Мукачево, 2011. – 292 с.
114. Корольчук, М.С. Психодіагностика: Навчальний посібник / М.С.Корольчук, В.І. Осьодло. – К.: Ельга, Ніка –Центр, 2004. – 414 с.

115. Корольчук, М.С. Соціально-психологічне забезпечення діяльності в звичайних та екстремальних умовах / М.С. Корольчук, В.М. Крайнюк. – К. : Ніка-Центр, 2012. – 576 с.
116. Костюк, Г.С. Навчально-виховний процес і психічний розвиток особистості / Г.С. Костюк. – К. : Рад. Школа, 1989. – 608 с.
117. Краткий психологический словарь / [ред.–сост. Л. А. Карпенко; под общ. ред. А. В. Петровского, М. Г. Ярошевского]. – 2-е изд., расш., испр. и доп. – Ростов н/Д: «Феникс», 1999. – 512 с.
118. Креденцер, О. В. Психологічні аспекти підприємницької діяльності в сфері торгового бізнесу / О. В. Креденцер // Актуальні проблеми психології. Том 1: Економічна психологія. Організаційна психологія. Соціальна психологія : зб. наукових праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України / за наук. ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. – К. : Міленіум, 2003. – Вип. 12. – С. 3 – 9.
119. Креденцер, О. В. Теоретичний аналіз психологічних основ підприємництва / О. В. Креденцер // Актуальні проблеми психології. Том 1: Економічна психологія. Організаційна психологія. Соціальна психологія : зб. наукових праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України / за наук. ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. – К. : Міленіум, 2005. – Ч. 14. – С. 23 – 28.
120. Кристофер, Е. Тренінг лідерства / Елизабет Кристофер, Ларри Смит. – СПб.: Питер, 2001. – 317 с.
121. Крушельницька, О. В. Управління персоналом : навч. посібн. для студентів вищ. навч. закладів / О. В. Крушельницька, Д. П. Мельничук. – К. : Кондор, 2005. – 304 с.
122. Лебедик, Л.В. Компоненти структури педагогічної компетентності магітра економіки / Л.В. Лебедик // Вісник Житомирського державного університету, 2009. – Вип. 46. – С. 77–82.
123. Левківська, Г. П. Адаптація першокурсників в умовах вищого закладу освіти: Навч. посібник для вищих навч. закл. / Міністерство освіти і науки України. Науково-методичний центр вищої освіти / Г. П. Левківська,

В.Є. Сорочинська, В.С. Штифурак. – К., 2001. – 128 с.

124. Легендзевич, Г.Я. Особистісна рефлексія як складова процесу подолання криз професійного становлення майбутніх психологів / Г.Я. Легендзевич // Наук.вісн. Львівського державного університету внутрішніх справ. – 2014. – № 2. – С. 103-113.

125. Леонтьев, А.Н. Деятельность. Сознание. Личность / Алексей Николаевич Леонтьев. – М.: Политиздат, 1975. – 310 с.

126. Лідерс, А.Г. Психологічний тренінг з підлітками / А.Г. Лідерс. – М. : Академія, 2001. – 234 с.

127. Ложкін, Г.В. Психологічне супроводження військовослужбовців в діяльності за екстремальних умов. К. : МОУ, 2003. – 218 с.

128. Ложкін, Г.В. Економічна психологія: Навч. посіб. / Г.В. Ложкін, В.В. Спасенніков. – 2-ге вид. – К. : Професіонал, 2006. – 400 с.

129. Лук'янова Л. Г. Освіта в туризмі: [навч.-метод. посіб. для студ. вищих навч. закл.] / Л.Г. Лук'янова. – К. : Вища школа, 2008. – 719 с.

130. Лук'янчук Н.В. Тренінг комунікативності обдарованих старшокласників / Н.В. Лук'янчук // Освіта та розвиток обдарованої особистості, 2014. – №4 (23). – С.71-80.

131. Макаревич, О. Мотивація як підґрунття дій особистості / О.Макаревич // Соціальна психологія. – 2006. – №2. – С. 14.

132. Макконелл, К. Р. Экономика: принципы, проблемы и политика / К. Р. Макконелл, С. Л. Брю ; пер. с англ. – К. : Хагар – Делюс, 1993. – 785 с.

133. Максименко, С. Д. Про предмет економічної психології та її місце в системі підготовки фахівців в Україні / С.Д. Максименко, Л.М. Карамушка, О.В. Креденцер // Актуальні проблеми психології. Том. 1. : Економічна психологія. Організаційна психологія. Соціальна психологія: 36. Наукових праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України / За ред. Максименка С.Д., Карамушки Л.М. – К. : Міленіум, 2003. – Вип. 11. – С. 3–9.

134. Максименко, С. Д. Теорія і практика психолого-педагогічного дослідження / С. Д. Максименко. – К. : НДІП, 1990. – 240 с.

135. Максименко, С.Д. Підприємництво: психологічні, організаційні та економічні аспекти : Навч. посібник / С. Д. Максименко, А. А. Мазаракі, Л. П. Кулаковська, Т. Ю. Кулаковський. – К. : КНТЕУ, 2012. – 720 с.
136. Максименко, С.Д. Психологія особистості / С.Д. Максименко, К.С. Максименко, М.В. Папуча. – К. : КММ, 2007. – 296 с.
137. Максименко, С.Д. Підприємець чи менеджер: кого потребуємо більше? / С. Д. Максименко, І. Задорожнюк // Політичні читання. – 1994. – № 2. – С. 16 – 26.
138. Максименко, Т.Д. Технологія спілкування / С.Д. Максименко, М.М. Заброцький. – К. : Главник, 2005. – 112 с. – (Серія «альма-матер»).
139. Максимова, Н.Ю. Тренінгові технології як засіб формування духовності особистості студентів / Н.Ю. Максимова // Зб.наук.праць Ін-ту психології ім. Г.С. Костюка АПН України / За ред. С.Д. Максименка. – К. : ГНОЗІС, 2007. – Т.10, Ч.4. – С.334-342 с.
140. Малімон, Л. Я. Теоретико-методологічні засади дослідження емоцій та емоційності як стійкої інтегральної характеристики індивідуальності / Л. Я. Малімон // Актуальні проблеми психології : III звітна конф. викл.-студ. Складу : [зб. наук. пр.] / М-во освіти і науки України, Вол. нац. ун-т ім. Лесі Українки, Психол. ф-т. – Луцьк, 2004. – С. 128–135.
141. Мартинова, Н.С. Роль тренінгових технологій в професійній підготовці майбутніх менеджерів туризму / Н.С. Мартинова, І.М.Носаченко // Економіка. Управління. Інновації. – 2011. – №1 (5). – С. 9.
142. Маскон, М. Основи менеджмента / М. Маскон, М. Альберт, Ф. Хедоури. – М. : Дело, 1995. – 700 с.
143. Маслоу, А. Мотивация и личность / А. Маслоу // Киевская городская библиотека [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://lib.misto.kiev.ua/PSIHO/MASLOU/>.
144. Мацко, Л.А. Основи психології та педагогіки. Психологія : лабораторний практикум / Л.А. Мацко, М.Д. Прищак, Т.В. Первушина. – Вінниця : ВНТУ, 2011. – 319 с.

145. Машков, В.Н. Психология управления [учеб.пособ. для студ.высш.учеб.заведений] / В.Н. Машков. – СПб. : Изд. Махайлова В.А., 2000. – 204 с.
146. Мащенко, Н. І. Соціально-психологічні чинники становлення професійної самосвідомості студентів: автореф. дис. на здоуття наук. ступеня канд. психол. наук / Н. І. Мащенко. – К., 2005. – 18 с.
147. Меекон, М. Основы менеджмента / Майкл Мескон, Майкл Альберт, Франклин Хедоури ; [пер. с англ. ; общ. ред. Е. И. Евенко]. – М. : Дело, 1995. – 701 с. – (Зарубежный экономический учебник).
148. Мельник, Ю. Енергія тренінгу / Ю. Мельник, С. Клім. – К. : Главник, 2008. – 144 с. – (серія «Бібліотечка соціального працівника»).
149. Методологія науково-педагогічних досліджень: підручник / С.О.Сисоева, Т.Є. Кристопчук. – Рівне: Волинські обереги, 2013. – 360 с.
150. Мильман, В.Э. Метод изучения мотивационной сферы личности / Практикум по психодиагностике. Психодиагностика мотивации и саморегуляции / В.Э. Мильман. – М., 1990. – С.23-43.
151. Мищенко, Д.В. Суспільно-гуманітарні дисципліни як складова підготовки майбутніх менеджерів туризму до професійної діяльності [Електронний ресурс] // Економіка. Управління. Інновації. – 2013. – Випуск № 2 (10). Режим доступу до ресурсу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/eui_2013_2_52.
152. Москальов, М. В. Дослідження психологічної готовності майбутніх менеджерів до управління змінами в організації / М. В. Москальов // Зб. наук. пр. Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України / за ред. С. Д. Максименка. – К., 2009. – Т. XI, ч. 2. – С. 323 – 330.
153. Мостова, І. В. Психологічний супровід адаптаційного входження майбутніх працівників економічного профілю : дис. канд. психол. наук : 19.99.10 / Мостова Ірина Валентинівна. – К., 2013. – 285 с.
154. Москальов М. В. Психологічні умови підготовки майбутніх менеджерів до управління змінами в організації : дис. канд. псих. наук : 19.00.07 / Москальов Максим Володимирович – Київ, 2009. – 280 с.

155. Мочерний, С. В. Основи підприємницької діяльності : посібник / С. В. Мочерний, О. А. Устенко, С. І. Чоботар. – К. : Академія, 2001. – 280 с.
156. Науково-методичні засади професійної підготовки кваліфікованих робітників в умовах євроінтеграції / [П. Лузан та ін.]; під ред. Л. Нестеревої. К. : ПІТО НАПН України, Педагогічна освіта, 2012. – 160 с., іл..
157. Національна програма сприяння розвитку малого підприємництва в Україні : Закон України від 21 груд. 2000 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi.
158. Ніколіна, О.М. Розвиток комунікативних умінь і навичок педагогів: Семінар-тренінг для вчителів / О.М. Ніколіна. – Солоне, 2011. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://nikolga27.blogspot.com/2013/03/blog-post.html>.
159. Нургатина, О.Н. Психолого-педагогическое сопровождение подготовки менеджера в вузе : автореф. дис. на соискание ученой степени канд. пед. наук : спец. 13.00.01 «Общая педагогика, история педагогики и образования» / Ольга Николаевна Нургатина. – Казань, 2009. – 20 с.
160. Овчарова, Р.В. Психология менеджмента: Учеб. пособие (мультимедийное сопровождение курса в схемах и комментариях) / Р.В. Овчарова. – Курган: Изд-во Курганского гос. ун-та, 2005. – 122 с.
161. Оліфіра, С.О. Аналіз проблематики кризових станів та адаптаційної кризи у першокурсників вищого навчального закладу [Електронний ресурс] // Вісник національної академії Державної прикордонної служби України. Психологічні науки. – 2011. – № 2. – Режим доступу до журн.: http://archive.nbuv.gov.ua/e-journals/Vnadsps/2011_2/11osovnz.pdf (дата звернення 20.08.2013).
162. Оліфіра, С.О. Теоретичні проблеми подолання адаптаційної кризи засобами фасилітаційного впливу [Електронний ресурс]. – Режим доступу до журн.: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/VChdpu/psy/2012_103_2/Olifira.pdf.

163. Орбан-Лембрик, Л.Е. Психологія управління / Л. Е. Орбан-Лембрик. – К. : Академвидав, 2003. – 568 с.
164. Організаційна, економічна психологія та психологія праці в контексті Європейської інтеграції / Л.М. Карамушка, Т.В. Зайчикова, В.М.Івакін [та ін.]; за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки // Актуальні проблеми психології. Економічна психологія : зб. наук. пр. Ін-ту психології ім. Г.С. Костюка АПН України. – К. : Міленіум, 2005. – Ч. 15. – С. 176-180.
165. Основи практичної психології / В. Панок, Т. Титаренко, Н. Чепелева [та ін.] – К. : Либідь, 1999. – 224 с.
166. Основи психолого-управлінського консультування: Навч. посіб. / Л.М. Карамушка, Н.Л. Коломінський, М.В. Войтович та ін. ; За наук. ред. Л.М.Карамушки. – К.: МАУП, 2002. – 136 с.
167. Особистісно-діяльнісний підхід у професійній підготовці майбутнього вчителя інформатики [Електронний ресурс] // Наукові праці. – 2000. – Том VII. – С.102-105. – Режим доступу до журн.: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_Gum/npchdu/Pedagogics/2000_7/7-26.pdf (17.05.2000). – Назва з екрану.
168. Пастухова, Т. І. Формування психологічної готовності майбутніх менеджерів до професійно-ділового спілкування в організації : дис. канд. псих. наук : 19.00.10 / Пастухова Тетяна Іванівна. – Київ, 2013. – 216 с.
169. Пачковський, Ю. Ф. Психологія підприємництва : навч. посіб. / Ю. Ф. Пачковський. – К.: Каравела, 2007. – 416 с.
170. Пачковський, Ю. Ф. Соціопсихологічна модель аналізу підприємництва за умов трансформаційного процесу / Ю. Ф Пачковський // Соціологія: теорія, методи, маркетингу. – 2003. – № 3 – С. 121 – 132.
171. Пачковський, Ю. Ф. Соціопсихологія підприємницької діяльності і поведінки / Ю. Ф Пачковський. – Л. : Світ, ЛОНМІО, 2000. – 272 с.
172. Переверзев, М.П. Менеджмент: учебник. – 2-е изд., доп. и перераб. / [М.П. Переверзев, Н.А. Шайденко, Л.Е. Басовский] ; под общ. ред. проф. М.П. Переверзева]. – М. : ИНФРА-М, 2008. – 330 с. – (Высшее образование).

173. Петренко, В. П. Практичний посібник підприємця / В. П. Петренко Табахарнюк М. О., Пасічник О. В. та інш. – Івано-Франківськ; Лілея-НВ, 1998.
174. Петюх, В. М. Управління персоналом : навч.-метод. посібн. для самост. вивч. дисц. / В. М. Петюх. – К. : КНЕУ, 2000. – 330 с.
175. Підлипна, Л. Терапія мистецтвом / Л. Підлипна. – Івано-Франківськ: ОШПО, 2009. – 152 с.
176. Подоляк, Л.Г. Психологія вищої школи : підруч. для студ. ВНЗ / Л.Г. подоляк, В.І. Юрченко. – Вид. 2-ге, допов. і переробл. – К. : Каравела, 2008. – 351 с.
177. Польова, Л.В. Особливості підготовки менеджерів по туризму у Польщі / Леся Василівна Польова // Туристична освіта в Україні: проблеми і перспективи: Зб. наук. праць. – Київ: Тонар, 2007. – 356 с.
178. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности : учеб. пособие / М. А. Дмитриева, Г. С. Никифоров, В. М. Снетков и др. ; под ред. Г. С. Никифорова, М. А. Дмитриевой, В.М. Снеткова. – СПб.: Речь, 2007. – 448 с.
179. Про внесення змін до Закону України «Про туризм» : Закон України від 18.11.2003 № 1282-IV [Електронний ресурс] / Верховна Рада України. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1282-15>.
180. Про схвалення Концепції Державної цільової програми розвитку туризму та курортів на період до 2022 року : Розпорядження Кабінету Міністрів України від 1 серпня 2013 р. № 638-р [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/638-2013>.
181. Програми тренінгів з розвитку комунікативності: Посібник / Автор-уклад. Н. В. Лук'янчук. – К.: Інформаційні системи, 2012. – 130 с.
182. Професійна освіта [Текст] : словник: Навч. посіб. для учнів і пед. працівників проф.- техн. навч. закл. / АПН України, Ін-т педагогіки і психології проф. освіти ; уклад. С. У. Гончаренко [та ін.] ; ред. Н. Г. Ничкало. – К. : Вища школа, 2000. – 380 с.

183. Пряжніков, Н. С. Методы активизации профессионального и личностного самоопределения : учеб. метод, пособ. / Н. С. Пряжников ; РАО ; Моск. психол.-социал. ин-т. – [2-е изд]. – М.: Воронеж : НПО МОДЗК, 2003. – 392 с.

184. Психогимнастика в тренинге: каталог (220 упражнений для развития способностей) / под ред. Н. Ю. Хрящевой. – СПб. : Речь ; Ин-т тренинга, 2000. – 250 с.

185. Психологический словарь / Под ред.. В.В. Давыдова, А.В.Запорожца, Б.Ф. Ломова и др. ; Науч.-исслед.ин-т общей и педагогической психологии Акад. Пед.наук СССР.-М.:Педагогика,1983.-448с.

186. Психология менеджмента / [Власов П. К., Липницкий А.В., Луцихина И.М. и др.] ; под ред. Г. С. Никифорова. – [3-е изд.]. – Х. : Гуманитар. центр, 2007. – 510 с.

187. Психология менеджмента: Учебник для вузов / Под ред. Г. С. Никифорова. – 2-е изд., доп. и перераб. – СПб. : Питер, 2004. – 639 с.

188. Психологічна готовність керівників до прийняття управлінських рішень: теоретична модель / О.О.Тополенко // Вісник національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут»: Філософія. Психологія. Педагогіка . – 08/2007 . – №3. Часть 2 . – С. 127–131.

189. Психологічна енциклопедія / автор-упорядник О.М. Степанов. – К.:Академвидав, 2006. – 424 с.

190. Психологічне забезпечення оперативно-службової діяльності працівників міліції. Частина 7. Тренінгові технології формування професійно значущих якостей працівника ОВС. Навч.-метод. посібн. / Д.О.Александров, О.А.Левенець. – К. : Національна академія внутрішніх справ, 2015.

191. Психологічний супровід випускників загальноосвітніх навчальних закладів під час зовнішнього незалежного оцінювання / Укладачі Андрейко О.А., Жолубак А. В., Левченко В. В., Тягун Н. Є., Цибульник І. В. – Кременчук, 2010. – 66 с.

192. Психологічний супровід особистісно-професійного становлення

майбутнього інженерно-педагогічного працівника : матеріали Всеукр. Проблемного семінару (17-18 листоп. 2011 р.) / В.М. Васильков, О.І. Василькова // Електронний збірник наукових праць академії післядипломної пед. освіти. – Донецьк, 2011. – Вип. №5(6). – 12 с. : [Електронний ресурс]. URL: http://www.zoippo.zp.ua/pages/el_gurnal/pages/vip6.html (Дата звернення 19.05.2013).

193. Психологія та педагогіка : підруч. для студ. вищ. навч. закл. непед. профілю традиц. та дистанц. форм навчання / С.О. Сисоєва, Т.Б. Поясок // АПН України, Ін-т педагогіки і психології проф. освіти, Кременчуц. ін-т Дніпропетр. ун-ту економіки та права. – К. : Міленіум, 2005. – 520 с.

194. Психологія управління в бізнесі: навч. посіб. для підготовки бакалаврів усіх форм навчання / Е.Ф. Іпатов, К.М. Левківський, В.В. Павловський. – Харків-Київ, НМЦВО, 2002. – 320 с.

195. Ребрин, Ю.И. Управление качеством [учебное пособие] / Ю.И. Ребрин. – Таганрог: ТРТУ, 2004. – 174 с.

196. Роджерс, К. Р. Эмпатия: Пер. с англ. / Психология эмоций / К.Р. Роджерс – М., 1987. – С. 3–24.

197. Роджерс, К. Р. Взгляд на психотерапию. Становление человека / К.Р. Роджерс. – М. : Издательская группа «Прогресс», «Универс», 1994. – 480 с.

198. Романенко, Н.А. Підготовка майбутніх менеджерів освіти до професійної діяльності в умовах інноваційного середовища: автореф. дис... канд. пед. наук: 13.00.04 / Н.А. Романенко ; Південноукр. нац. пед. ун-т ім. К.Д.Ушинського. – Одеса, 2010. – 21 с.

199. Рубинштейн, С.Л. Основы общей психологии / С.Л. Рубинштейн. – СПб. : Питер, 1999. – 720 с.

200. Савельєва, В. С. Управління персоналом : навч. посібн. для студентів вищ. навч. закл. / В. С. Савельєва, О. Л. Єськов. – К. : Професіонал, 2005. – 487 с.

201. Савицька, О.В. Психологічний супровід професійної підготовки майбутніх психологів / О.В. Савицька // Актуальні проблеми психології : зб. наук. Праць. – Том 1. Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія, 2009. – Частина 24. – С. 225–228.
202. Сакун, Л.В. Теорія и практика підготовки спеціалістів сфери туризму в розвинутих країнах світу. Монографія / Л.В. Сакун. – К.: МАУП, 2004. – 399 с.
203. Саух, І.В. Моделі професійної компетентності менеджера туристичної індустрії як основа конкурентоспроможності галузі / І.В. Саух // Економіка. Управління. Інновації. – 2010. – №2 (4).
204. Сацков, Н.Я. Методи и приєми діяльності менеджера и бізнесмена / Н.Я. Сацков. – К. : Ін-т праксеології, 1994. – 399 с.
205. Сидор, І. Професійна підготовка менеджерів дозвілля в університетах великої Британії / І. Сидор // Наукові записки. Серія «Педагогіка». – №1. – 2009. – С. 153–156.
206. Сидоренко, Е.В. Тренінг комунікативної компетентності в деловому взаємодії / Е.В. Сидоренко. – СПб. : Реч, 2002. – 208 с.
207. Сігаєва, Л. Є. Становлення і розвиток системи підвищення кваліфікації вчителів в Україні (20- 30-ті роки ХХ ст.) [Текст] / Л. Є. Сігаєва ; ред. Н. Г.Ничкало ; АПН, Ін-т педагогіки і психології проф. освіти. - К. : ПП «Липень», 2000. – 236 с.
208. Скрипаченко, Т. В. Мета та способи її досягнення як елемент підприємницької діяльності / Т. В. Скрипаченко // Актуальні проблеми психології. Том 1: Економічна психологія. Організаційна психологія. Соціальна психологія : зб. наукових праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України / за ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. – К. : Міленіум, 2006. – Ч. 17. – С. 93 – 96.
209. Слободянюк, І. А. Тренінг партнерського спілкування / І.А. Слободянюк. – К.: Навч.-метод. центр «Консорціум із удосконалення менеджмент-освіти в Україні», 2010. – 48 с.

210. Слюсарев, Ю.В. Психологическое сопровождение как фактор активизации саморазвития личности : автореф. дис. на соискание ученой степени канд. психол. наук 19.00.01 «общая психология, психология личности, история психологии» / Ю.В. Слюсарев. – СПб., 1992. – 16 с.

211. Собчик, Л.Н. Диагностика индивидуально-типологических свойств и межличностных отношений. Практическое руководство / Л.Н.Собчик. – СПб. : Речь, 2002. – 96 с.

212. Сокол, Т.Г. Основи туристичної діяльності: підруч. / Т.Г. Сокол. – К.: Грамота, 2006. – 264 с.: – Бібліогр. – 260 с.

213. Сокол, Т.Г. Педагогические аспекты создания модели специалиста туристического менеджмента и научно-методического обеспечения его подготовки / Т.Г. Сокол // Вісник Черкаського університету. сер.: пед. науки / Черкас. нац. ун-т імені Б. Хмельницького – Черкаси, 2008. – вип. 136. – С. 56-59.

214. Сокол, Т.Г. Педагогічні умови навчально-методичного забезпечення професійної підготовки менеджерів туристичної індустрії. – дисертація канд. пед. наук: 13.00.04/ Сокол Тетяна Георгіївна. – К., 2012. – 314 с.

215. Сорока, О.В. Адаптація студентів-першокурсників до вищого навчального закладу за допомогою арт-терапевтичних технологій [Електронний ресурс] / Ольга Вікторівна Сорока. – 2012. Режим доступу до ресурсу: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/pspo/2012_36_1/soroka.pdf.

216. Сорокіна, Ю.В. Преодоление кризисна учебной адаптации студентами педагогического выуза: дис. ...канд.психол.наук: 19.00.17 / Сорокіна Юлиа Львовна. – Ярославль, 2006. – 260 с.

217. Сорокіна, Г.О. Особливості професійної підготовки фахівців туристичної галузі / Г.О. Сорокіна // Вісник Луганського державного університету імені Т. Шевченка: педагогічні науки 2012 р. – №4. – С. 40–47.

218. Сорокіна, Г.О. Формування професійної готовності фахівців галузі туризму до екологічного виховання школярів: моногр. / Г.О. Сорокіна. –

Луганськ: Державний заклад Луганський національний університет імені Тараса Шевченка, 2010. – 348 с.

219. Стандарти і рекомендації щодо забезпечення якості в Європейському просторі вищої освіти (ESG). – К.: ТОВ «ЦС», 2015. – 32 с.

220. Старовойт, Л.В. Методика творчого розвитку молодших школярів у процесі трудового навчання та художньої праці : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук : спец. 13.00.02 «теорія та методика трудового навчання» / Леся Василівна Старовойт. – Чернігів, 2009. – 24 с.

221. Стейн, С. Дж. Переваги IQ: Емоційний інтелект та ваші успіхи / С. Дж. Стейн, Г. І Бук. ; пер. з англ. – Баланс Бізнес Букс, 2007. – 384 с.

222. Столяренко, О.Б. Психологія особистості / О.Б. Столяренко, 2012 [Електронний ресурс] : Режим доступу: <http://pidruchniki.ws/15840720/> / psihologiya_osobistosti-stolyarenko.

223. Стратегічний розвиток туристичного бізнесу : монографія / Т.І. Ткаченко, С. В. Мельниченко, М. Г. Бойко й ін. ; за заг. ред. А.А. Мазаракі. – К., 2010. – 596 с.

224. Технології роботи організаційних психологів: Навч. посібн. Для студентів вищ.навч.закл. та слухачів ін-тів підсядипломної освіти / За наук. ред. Л.М. Карамушки. – К.: Фірма «ІНКОС», 2005. – 366 с.

225. Технологія підготовки персоналу освітніх організацій до роботи в умовах соціально-економічних змін : [навч. посіб.] / Л. М. Карамушка, Н. І. Клокар, О. А. Філь [та ін.] ; за наук. ред. Л. М. Карамушки. – К. : Наук, світ, 2008. – 99 с.

226. Ткаченко, Т.І. Світові тенденції розвитку туризму / Т.І. Ткаченко, С.В. Мельниченко // Вісн. КНТЕУ. – 2004. – №6. – С. 83-89.

227. Ткаченко, Т.І. Сталий розвиток туризму: теорія. Методологія, реалії бізнесу: Монографія / Т.І. Ткаченко. – К. : Київ.нац. торг.-екон. ун-т, 2006. – 537 с.

228. Ткаченко, Л. Комунікативна компетенція студентів – запорука професійного успіху / Л. Ткаченко // Лінгвометодичні концепції викладання

іноземних мов у немовних вищих навчальних закладах України: зб. наук. ст. учасників Всеукр. наук.-практ. конференції. – Київ., 23–24 грудня 2003 р. / [Редкол.: І.І. Тимошенко та ін.] – К. : Вид-во Європ. ун-ту, 2003. – 583 с.

229. Томан, І. Як удосконалювати самого себе / І. Томан; пер. з чес. Столяренко Л. Д. – К. : Політвидав України, 1984. – 240 с.

230. Тренінгова програма формування позитивного соціально-психологічного мікроклімату в колективі співробітників установ виконання покарань / [Замула С.Ю., Перкова Н.А., Рудніцька І.М. та ін.]. – Біла Церква, 2012. – 104 с.

231. Туризмологія : концептуальні засади теорії туризму : монографія / В. К. Федорченко, В. С. Пазенок, О. А. Кручек та ін. – К.: ВЦ «Академія», 2013. – 368 с.

232. Туристична Асоціація України : офіційний сайт [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.tau.org.ua/>.

233. Туристичний бізнес : світові тенденції та національні пріоритети : матеріали VI Міжнар. науково-практ. конф. (9 листопада 2012 р., м. Харків). – Харків : ХНУ ім. В. Н. Каразіна, 2012. – 265 с.

234. Турянська, В.Е. Психологічна культура як чинник успішності професійної діяльності майбутнього інженера-педагога : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.03 «психологія праці; інженерна психологія» / В.Е. Турянська. – Харків, 2009. – 20 с.

235. Тюків, А.А. Про шляхи опису психологічних механізмів рефлексії / А.А. Тюків // Проблеми рефлексії / Отв.ред. И.С. Ладенко. – Новосибірськ, 1987. – 243 с.

236. Фалько, Е. А. Особенности менеджмента в туристическом бизнесе в условиях глобализации / Е. А. Фалько // Проблемы устойчивости социально-экономического развития в условиях глобализации : материалы Международ. научно-практ. конф. (7-8 апреля 2015 г. Душанбе). – Душанбе, 2015. – С. 78-81.

237. Фастовець, О. О. Інтерактивна модель викладання професійно-орієнтованих дисциплін майбутнім менеджерам туризму / О. О. Фастовець.

// Науковий вісник Донбасу. – 2012. – № 2.

238. Федорченко, В. К. Теоретичні та методичні засади підготовки фахівців для сфери туризму : монографія / Володимир Кирилович Федорченко; за ред. Н. Г. Ничкало. – К. : ВД «Слово», 2004. – 472 с.

239. Федорченко, В.К. Педагогіка туризму / [В.К. Федорченко, Н.А.Фоменко, М.І. Скрипник і ін.]. – К.: «Слово», 2004. – 296 с.

240. Федорченко, В.К. Теоретичні та методичні засади підготовки фахівців для сфери туризму: автореф. дис. ... д-ра пед.наук : 13.00.04 / Федорченко Володимир Кирилович. – Київ, 2005. – http://tourlib.net/aref_tourism/fedorchenko.htm.

241. Федорченко, В. К. Теоретичні та методичні засади підготовки фахівців для сфери туризму : дис. докт. пед. наук : 13.00.04 / Федорченко Володимир Кирилович – Київ, 2004. – 470 с.

242. Філь, О. А. Формування психологічної готовності персоналу освітніх організацій до роботи в конкурентоздатній управлінській команді ; автореф. дис. на здобуття наук, ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.10 – організаційна психологія; економічна психологія / Філь Олена Анатоліївна. – К. : 2006. – 20 с.

243. Філь, О.А. Формування конкурентоздатної управлінської команди освітньої організації: навчальна програма для підготовки менеджерів освітніх організацій та практичних психологів / За наук. ред. Л.М. Карамушки. – К. : Міленіум, 2004. – 40 с.

244. Фіцула, М. М. Педагогіка вищої школи [Текст] : навч. посіб. / М.М. Фіцула. – К. : Академвидав, 2006. – 352 с.

245. Фоменко, Н.А. Теоретико-методичні засади формування стандартів освіти у сфері туризму: автореф. дис. ... д-ра пед.наук : 13.00.04 / Фоменко Надія Андріївна. – К., 2012. – <https://mydisser.com/ru/catalog/view/238/246/9674.html>.

246. Фромм, Э. Человеческая ситуация / Эрих Фромм. – М. : Смысл, 1994. – 239 с.

247. Фуллан, М. Сили змін: продовження / Майкл Фуллан ; пер. з англ. І. Савчак ; [наук. ред. Р. Шиян ; Центр гуманітарних досліджень Львівського нац. ун-ту ім. І. Франка]. – Львів : Літопис, 2001. – 161 с.
248. Хекхаузен, Х. Мотивация и деятельность / Х. Хекхаузен. – [2-е изд.]. – СПб. : Питер ; М. : Смысл, 2003. – 860 с.
249. Хміль, Ф. І. Управління персоналом : підручник / Ф. І. Хміль. – К. : Академвидав, 2006. – 487 с.
250. Цзен, Н.В. Психотренинг: игры и упражнения (2-е изд.) / Н.В.Цзен, Ю.В. Пахомов. – М. : «Клас», 2006. – 272 с.
251. Цимбалюк, І. М. Психологія управління : навч. посібник / І. М. Цимбалюк. – К. : Професіонал, 2008. – 624 с.
252. Чайка, В.М. Основи дидактики / В.М. Чайка. – К. : Академвидав, 2011. – 238 с. (Альмаматер).
253. Чепелева, Н. В. Роль психологічної служби вузу у становленні особистості фахівця / Н. В. Чепелева, Н. І. Пов'якель // Вища освіта в Україні: реалії, тенденції, перспективи розвитку : м-ли Міжнар. наук.- практ. конф. 17-18 квітня 1996 р. / Ін-т педагогіки і психології проф. освіти АПН України. – К. : 1996, – Т. 4. – С. 147 – 149.
254. Черепехіна, О.А. До проблеми місії психологічної служби ВНЗ У фаховій підготовці майбутніх психологів [Електронний ресурс]. – Режим доступу до журн.: http://virtkafedra.ucoz.ua/el_gurnal/pages/vyp7/konf3/Cherepehina.pdf.
255. Чистякова, С. Н. Профессиональное самоопределение и профессиональная карьера молодежи. – М. : Ин-т профессионального самоопределения молодежи РАО, 1993.
256. Шадриков, В. Д. Психология деятельности и способности человека : учеб. пособие для вузов / В. Д. Шадриков. – [2-е изд., перераб. и доп.]. – М. : Логос, 1996. – 320 с.

257. Швай, Р.І. Формування мотиваційної сфери особистості (тренінг творчості) у процесі навчання фізики / Р.І. Швай // Вісн. нац. ун-ту «Львівської політехніки». – Частина IV. Методологічні основи забезпечення професійної компетентності студентів у процесі вивчення предметів фізико-технологічного спрямування, 2010. – С. 257–259.

258. Швалб, Ю. М. Практична психологія в економіці та бізнесі / Ю. М. Швалб, О. В. Данчева. – К. : Лібра, 1998. – 270 с.

259. Швидкий, В. О. Особливості формування Я-концепції в професійному становленні особистості: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук / В. О. Швидкий. – К., 2007. – 16 с.

260. Шейко, Е.П. Підготовка менеджерів як фактор формування здатності до спільної управлінської діяльності [Електронний ресурс]. – Режим доступу до журн.: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/tipp/2009_1/shejko.pdf.

261. Шейнис, М. Ю. Рабочая книга психолога организации / М. Ю. Шейнис. – Самара : ИД «Бахрах М», 2001. – 224 с.

262. Шулигіна, Р.А. Спілкування як вагома складова соціальної адаптації особистості / Р.А. Шулигіна // Наукові записки КУТЕП: Щорічник / Ред. кол. : Пазенок В.С. (голова) та ін. – К.: Знання України, 2003. – Вип. 3. – С. 499-507.

263. Шумпетер, Й. Теория экономического развития: Исследования предпринимательской прибыли, капитала, кредита, процента и цикла конъюнктуры / под общ. ред. А. Г. Милейковского / Й. Шумпетер. – М. : Прогресе, 1982. – 455 с.

264. Щербан, Т.Д. Компетентність – якісна характеристика спілкування / Т.Д. Щербан // Зб.наук.праць Ін-ту психології ім. Г.С. Костюка АПН України // За ред. С.Д.Максименка. – К.: Гнозис, 2002. – Т.4. – С.327–332.

265. Эллис, А. Психотренинг по методу Альберта Эллиса. – СПб. : Питер-Пресс, 1999. – 289 с.

266. Якобсон, П.М. Психологические проблемы мотивации поведения человека / П.М. Якобсон. – М. : Просвещение, 1969. – 317 с.
267. Якобсон, П.М. Психология чувств и мотивации : [избр. психол. тр.] / П.М. Якобсон; под ред. Е.М. Борисовой; Акад. пед. и соц. наук, Моск. психол.-соц. ин-т. – М. : Ин-т практ. Психологии. – Воронеж : МОДЭК, 1998. – 304 с.
268. Ярошевский, М. Г. Психология в XX столетии. Теоретические проблемы развития психологической науки / М.Г.Ярошевский. – М. : Политиздат, 1974. – 305–319 с.
269. Як започаткувати і розвинути власну справу : [практичний посібн.] / В.П. Петренко, М.О. Табахаршок, О.В. Пасічник [та ін.]. – Івано-Франківськ: Лілея-НВ, 1998. – С. 12–13.
270. Alper, S., Tjosvold, D., Law, K. S. Conflict Management, Efficacy, and Performance in Organizational Teams, *Personnel Psychology* 53. – 2000. – № 3.
271. Branden, N. The psychology of self-esteem, The: A Revolutionary Approach to Self-Understanding That Launched a New Era in Modern Psychology /N. Branden. – Los Angeles: Jossey-Bass Pub, 2001. – 304 p.
272. Brockhaus, R. H. The psychology of entrepreneur / R. H. Brockhaus // *Encyclopedia of Entrepreneurship*. – NJ : Prentice – Hall, 1983. – P. 39 – 57.
273. Dubini, P. The influence of motivating and environment on businessstart-ups: som hints for publicies / P. Dubini // *Journal of business venturing*. – 1989. – Vol. 4. – N 1. – P. 11 – 26.
274. Grebel, T. Entrepreneurship a new perspective / T. Grebel. – N.Y. : Routledge, 2005. – 203 p.
275. Heckhausen, H. Motivation and Action / H. Heckhausen, J. Heckhausen. – Cambridge: Cambridge University Press, 2008. – 526 p.
276. Hewings M. Cambridge academic English. – Cambridge. Cambridge University Press / M. Hewings, C. Thaine. – 2012. – 176 p.
277. Massey, J. E. (2001). Managing organizational legitimacy: Communication strategies for organizations in crisis. *Journal of Business Communication*, 38, 153-182.

278. Revelle, W. Individual Differences in personality and motivation: «Non-cognitive» determinants of cognitive performance // Attention, selection, awareness, and control: a tribute to Donald Broadbent / ed. A. Baddeley and L. Weiskrantz. – Oxford: Clarendon, 1993. – P. 346 – 373.
279. Rodewalt, F. Self-esteem and self-regulation: Toward optimal studies of self-esteem / F. Rodewalt, M. W. Tragakis // Psychological Inquiry. – 2003. – Vol. 4. – № 1. – P. 66 – 70.
280. Rumelt, R. P. Theory, Strategy and Entrepreneurship / R. P. Rumelt // The Competitive Challenge for Industrial Innovation and Renewal. – Cambridge (Mass.) : Ballinger, 1987. – P. 137.
281. Salovey, P., Mauer, J. D. Emotional intelligence. Imagination, Cognition and Personality, 1990. V. 9. – P. 185 – 211.
282. Seeger, M. W., Sellnow, T. L., & Ulmer, R. R. (1998). Communication, organization and crisis. Communication Yearbook, 21, 231-275.
283. Shaver, K. G. Person, process, choice: The psychology of new venture creation / K. G. Shaver, L. R. Scott // Entrepreneurship Theory and Practice, 1991. – P. 23 – 45.

ДОДАТКИ

ДОДАТОК А

Комплексна програма психологічного супроводу професійної підготовки менеджерів туристичного бізнесу

Враховуючи загальносвітові процеси в сфері туризму, прагнення України до євроінтеграції, для нашої держави розвиток туристичної сфери набуває дійсно стратегічного значення. Тому великої актуальності набуває проблема підготовки кадрів для туризму, фахівців, здатних працювати у відповідності зі світовими стандартами туристичної сфери. Адже на відміну від багатьох інших, саме в туристичній сфері ми маємо справу з клієнтом, здатним на порівняння вітчизняного сервісу з кращими світовими зразками [223; 226]. Зміни, що відбуваються в туристичному бізнесі України під впливом глобальних кризових явищ, диктують необхідність вдосконалення професійної підготовки майбутніх менеджерів туристичного бізнесу та запровадження в навчальний процес сучасних програм психологічного супроводу професійної підготовки, які спрямовані на розвиток практичної сторони підготовки конкурентоспроможного, кваліфікованого фахівця, здатного до ефективного вирішення нестандартних професійних завдань в процесі євроінтеграції [96; 133; 223; 227; 283].

Програма психологічного супроводу – це спосіб впровадження психологічних технологій у процес професійної підготовки; засоби й шляхи з метою одержання певного результату в процесі навчально-виховної роботи; спосіб спільної діяльності викладача і студентів, комплекс психологічних методів, спрямований на оптимізацію професійної підготовки фахівців [94; 103; 108; 115; 127; 135; 139; 153].

Під Комплексною програмою доцільно розуміти комплекс вправ, які планомірно здійснюються з метою формування та вдосконалення умінь та навичок, підвищення ефективності діяльності. Цей комплекс вправ здійснюється за методикою, розробленою на науковій основі під керівництвом кваліфікованого фахівця. Під час програми здійснюється «навчання через дію». Психолог (викладач) виступає у ролі організатора та консультанта, він не нав'язує готові знання, а спрямовує слухачів на розв'язання типових проблем. Одним з важливих умов успішного використання програми є чітке планування: формулювання теми, виділення у ній основних питань, розробка детального сценарію до кожного з них, встановлення часових обмежень та вивчення конкретної проблеми [2; 103; 183; 270].

Наступною умовою успішності при плануванні програми є підбір матеріалу для викладання. Перш за все маєтись на увазі формування блоків інформації, яка доводиться аудиторії та розподіл її таким чином, щоб кожне заняття включало наступні елементи: мотивацію, інформаційну частину (блок інформації), практичне застосування набутих знань, рефлексію (повторення). Вибір оптимальної техніки залежить від багатьох факторів. Найбільш важливим під час проведення програми є мета. Якщо студентам необхідно

довести важливу інформацію, то використовуються інформаційні техніки (лекція у поєднанні із груповими дискусіями). У випадку необхідності відпрацювання роботи у групі використовуються імітаційні ігри. Важливою складовою Комплексної програми є оцінка її ефективності, визначення досягнутих результатів. Критерії оцінювання поділяються на внутрішні та зовнішні.

До внутрішніх критеріїв відносять: оцінку корисності програми самими студентами; демонстрацію досягнень у вправах. Зовнішні фактори характеризують вплив програми на реальну працю (зміни ефективності праці на робочому місці та у роботі підрозділу під час практики). Професійно-орієнтовані дисципліни туристичного профілю належать до дисциплін із швидкими оновленням змісту матеріалу та варіюванням змісту, що відображає сучасний стан ринку туристичних послуг, їх вивчення вимагає застосування активних форм навчання [94; 103; 141; 223; 227].

У залежності від курсу навчання можна використовувати різні технології, інформаційні блоки, вправи, діагностичні ігри, дискусії, ігри із зворотнім зв'язком, а саме: для студентів перших курсів пропонуємо використовувати комплекс технологій, який спрямований на підвищення адаптаційних можливостей кожного студента, підвищення мотивації до навчальної діяльності в результаті чого підвищуватиметься їх навчальна професійна активність; для студентів 2-го, 3-го курсів – організація комплексу технологій з напрацювання навичок роботи з готельною базою та туристичною інфраструктурою за напрямами внутрішнього та міжнародного туризму; для студентів 4-х, 5-х курсів – організація комплексу технологій з напрацювання та вирішення типових та нестандартних професійних проблем за напрямами: технологія туристичної діяльності, економіка туристичної індустрії, маркетинг в туризмі, менеджмент в туризмі.

Комплексну програму психологічного супроводу професійної підготовки менеджерів туристичного бізнесу незалежно від курсу навчання, яка буде спрямована саме на удосконалення структурних компонентів (мотиваційного, когнітивного, особистісного, професійного) процесу професійної підготовки, які об'єктивно піддаються формуванню за відносно короткий проміжок часу, що активізує роботу студента над власним професійним зростанням ми розкриваємо у подальшому змісті.

Програма є сценарієм зустрічей з переліком змістовних вправ, які не обмежуються фактом проведення або розігрування, але супроводжуються реконструкціями подій, що відбуваються у групі, з подальшою інтерпретацією за наступною схемою: подія – (емоційне реагування на те, що відбувалося) – ідентифікація – (Що? Де? Коли відбулося?) – кваліфікація (Чому? Як?) – інтерпретація (пошук причин, що сталися). Програма має модульну структуру, що дозволяє реалізувати її як цілком, так і за окремими модулями [94; 113; 227].

У програму включено завдання на розвиток комунікативних, професійних, навчально-пізнавальних мотивів, мотивації досягнення; орієнтування на визначення навчально-пізнавальних і професійних цілей; формування позитивного ставлення до себе, своєї майбутньої професійної

діяльності; навчання новим способам поведінки, типових для тих у кого високорозвинена мотивація досягнення (коли вибирають середні за складністю цілі й уникають їх, коли занадто легкі, або дуже складні; коли надають перевагу ситуаціям, які передбачають особисту відповідальність за успіх справи й уникають випадкових ситуацій, а також ситуацій, де мету задають інші люди); розширення уявлення про сенс особистого і професійного життя; створення умов для пошуку ефективних, оптимальних шляхів вирішення професійних завдань. Кожен з модулів має єдину мету, але спрямованість – у відповідності до розвитку визначених компонентів професійної підготовки фахівців туристичного бізнесу [83; 85; 94; 223; 227].

Матеріали, запропоновані для програми психологічного супроводу професійної підготовки менеджерів туристичного бізнесу містять вправи психологів та авторів, що здійснювали дослідження у сфері тренінгових технологій: А. Алексєєвої, І. Бех, С. Замули, О. Євтихова, Л. Карамушки і Н. Худякової, В. Корольчук, І. Корнієнка, Н. Іванової, В. Лефтерова, І. Вітенко, Ю. Бойко, С. Максименка і А. Мазаракі, Л. Підлипної, Є. Сидоренко, І. Слободянюка, Т. Ткаченко, Р. Швая та ін. [5; 91; 94; 96; 113; 134; 135; 204; 206; 209; 227; 230; 257].

Програма включає в себе 4 модулі, які розподілені на 12 зустрічей, тривалість кожної від 2-х до 3-х годин.

Модулі Комплексної програми професійної підготовки менеджерів туристичного бізнесу

Перший модуль (мотиваційний) включає 3 заняття, які спрямовано на створення мотиваційно-професійного середовища під час професійної підготовки студентів-менеджерів у ВНЗ; покращення мотивації навчально-пізнавальної діяльності майбутніх менеджерів у набутті професійної компетентності; розвиток та саморозвиток професійно важливих якостей, у тому числі рефлексивності; сприяння формуванню професійно-комунікативних умінь.

Заняття № 1

Цілі: знайомство, створення сприятливої атмосфери, презентація програми, визначити сподівання учасників від програми, з'ясувати відповідність заняття потребам аудиторії, актуалізація підсвідомих ресурсів, відчуття власних підсвідомих прагнень та бажань, рефлексія.

1. «Особистий момент».

Процедура: учасники розміщуються на стільцях по колу. Тренер пропонує кожному знайти в себе будь-яку річ (на тілі, у кишені, гаманці, сумці тощо), яку учасник вважає унікальною для інших, але звичною для себе, та розповісти групі історію цієї речі. Один член групи (або сам тренер) починає вправу, далі по черзі її продовжують усі учасники.

Під час вправи тренер фокусує увагу членів групи на тому, що вміння розкритися перед іншими – важлива особистісна якість, що сприяє встановленню контакту з людьми. Якщо людина не відкрита, не бажає розповідати про свої переживання й надії, промахи й невдачі, це, з одного боку,

створює в інших враження успішності, добробуту цієї людини, але з іншого – заважає побудові щирих стосунків, взаємодопомозі в групі.

2. «Два береги».

Процедура: Учасники на стікерах, які вирізані у формі корабликів, записують свої очікування від програми. Кожен по черзі підходить до фліп-чарта та приклеює свій корабель на плакат із зображенням моря. На плакаті зображено два береги – «берег надій» і «берег досягнень». Учасники розміщують свої стікери біля «берега надій» та зачитують їх. До уваги тренера! За бажанням учасників стікери можуть розміщуватися текстом як всередину так і назовні. Учасники можуть висловлювати очікування шляхом відповідей на питання: «Які знання Ви хотіли б отримати?», «Чого Ви очікуєте від групи, тренера?», «Чого ви очікуєте від себе?».

Важливо згрупувати очікування, які близькі за змістом в групі, зачитати їх та подякувати за співпрацю. Періодично тренер звертається до стікерів під час проведення програми, робить коментарі щодо реалізації очікувань учасників. В кінці програми ці записи використовуються тренером для підведення підсумків роботи.

3. Презентація програми.

Коротко і доступно про те, що і як відбуватиметься під час програми. У зрозумілій формі розкриття основних цілей програми, план і результати, які можуть бути досягнуті під час і після програми.

4. «Мудрець із храму».

Тренер: «сядьте зручно, розслабтесь і посидьте кілька хвилин спокійно, ні про що не думаючи. Можете закрити очі. Ви відчуваєте, як ваші руки стають теплими і важкими, приємне тепло охоплює ваші пальці, розповсюджується вище, охоплює ваші лікті та передпліччя. Ваші м'язи розслаблюються. Вам приємно і комфортно. Ваші ноги охоплює приємна тепла хвиля. Ви відчуваєте у ногах приємну важкість.

Прислухайтесь до свого дихання. Ви дихаєте вільно та спокійно. Вам приємно та комфортно. Ви відчуваєте як розслаблюються м'язи вашого обличчя, розслаблюються повіки, щоки, лоб та підборіддя. Ви відчуваєте приємне розслаблення у всьому тілі.

А тепер уявіть себе, стоячи на галявині у літньому лісі. Густа трава піднімається до колін, пелюстки квітів торкаються ваших ніг. Навкруги дерева, їх листям шелестить теплий вітерець. Сонячні промені створюють вигадливу мозаїку світла та тіні. Ви чуєте пересвисти птахів, стрекотіння коників, потріскування гілок. Вам приємно відчувати аромат трав та квітів. Кучеряві хмарки в синяві літнього неба передвіщають чудову погоду.

Ви перетинаєте галявину та заглиблюєтесь у ліс. Під вашими ногами вузька стежка. Вона ледь помітна у траві. Видно, що нею нечасто ходять. Ви не поспішаючи йдете лісом та раптом бачите крізь крони дерев покрівлю будівлі незвичної архітектури. Ви йдете до цієї будівлі. Деревина відступають і ви бачите перед собою щось надзвичайне. Це храм. Він знаходиться далеко від метушні міст та вуличної штовханини, від гонитви за примарним щастям. Цей храм – місце тиші і спокою, місце для роздумів та заглиблення

у себе. Декілька широких сходів ведуть до важкої дубової двері. Сонячні промені грають на позолоті візерунків, що прикрашають двері. Ви піднімаєтесь сходами, і взявшись за золоту ручку відкриваєте двері. Вона піддається раптово, легко та безшумно. У храмі напівтемрява та приємна прохолода. Всі звуки залишаються зовні. На стінах старовинний розпис. Повсюди полиці, на яких безліч книжок, старовинних фоліантів, сувоїв. Напроти дверей, через які ви ввійшли – великий дубовий стіл, за яким сидить старець у білосніжному одязі. Його добрі та мудрі очі спрямовані на вас.

Підійдіть ближче до старця. Це мудрець, що знає всі таємниці світу, події минулого та майбутнього. Ви можете запитати його про те, що вас турбує, – і, можливо, ви отримаєте відповідь, яку так довго шукали.

Можливо, старець хоче вам подарувати. Приміть із вдячністю його подарунок.

Час відвідування храму закінчується. Подякуйте мудрецю за те, що він зустрівся з вами...

Ви виходите з храму і зачиняєте за собою двері. Тут, зовні, як і раніше сонячний день. Ви спускаєтесь сходами і знову виходите на лісову стежку, якою повертаєтесь на галявину, де почалась ваша подорож. Ви зупиняєтесь, в останній раз оглядаєте пейзаж навкруги... і знову переноситесь сюди, до цієї кімнати.

А тепер, коли ви відкрили очі, намалюйте, будь ласка, те, що ви отримали від мудреця у подарунок та те, що найбільше вразило вас.

Пауза 5 хвилин.

Тренер: «А тепер я пропоную кожному з вас розповісти про те, що саме ви бачили, що сказав вам мудрець, що ви отримали в подарунок від нього. Як ви думаєте, що це означає (слова, подарунок), яке символічне значення цього саме для вас в контексті вашої життєвої ситуації? Розкажіть, будь ласка, що вам найбільше сподобалось, що було неприємним, а що найбільше здивувало?»

(Тренер заохочує учасників до надання зворотного зв'язку щодо виконання вправи).

Тренер: «Отже, завдяки цій вправі, ви відчували голос вашої інтуїції, ви отримали унікальну підсвідому інформацію, яка не підвладна раціональному пізнанню, що є досить цінним в контексті визначення власного життєвого шляху, власного призначення та напряму особистісної самореалізації. Ви повинні пам'ятати, що у кожної людини є свій справжній внутрішній голос. Він виражає те, що їй по-справжньому потрібно і бувають періоди у житті, коли довіряти цьому внутрішньому голосу важливіше, ніж свідомим рішенням, певним принципам та схемам. Внутрішній голос розмовляє мовою позитивних «Я»-висловлювань, тобто висловлювань типа «Я хочу...», «Я відчуваю...», «Я можу...». В процесі життя людина заглушує свій внутрішній голос завдяки впливу різноманітних схем, стереотипів та норм, що часто не дозволяє їй приймати вірні рішення.

Отже, якщо у вашому житті відбувається щось негативне і ви відчуваєте внутрішній дискомфорт, концентруючи на цьому увагу запитайте своє внутрішнє «Я», що слід зробити щоб відчути себе краще? Потім зачекайте певний час, утримуючи на цьому увагу, і до вас почнуть надходити думки, що саме треба робити. Уміння чути своє внутрішнє «Я» призведе до того, що ви зможете діяти згідно з власним вибором та бажанням, а не реагувати на навколишню дійсність під тиском стереотипів та схематичних уявлень, тобто знайти свій унікальний напрям особистісної самореалізації, який найбільшою мірою сприятиме актуалізації вашого внутрішнього потенціалу.

Домашнє завдання: «для того, щоб навчитися краще відчувати свій внутрішній голос кожного дня, до нашої наступної зустрічі, складайте та проголошуйте мінімум три речення, що починаються словами «Я відчуваю...», «Я хочу...» та «Я люблю...». Розвивайте в собі позитивне мислення: починайте день з того, що кажіть собі: «Я енергійна та творча особистість, сповнена оптимізму та впевненості. Я точно знаю, що мені потрібно для здорового повноцінного життя» [5].

Заняття № 2

Цілі: активізувати внутрішній потенціал особистості, формування навчально-мотиваційної сфери, стимулювання навчально-пізнавального інтересу, усвідомлення внутрішнього «Я», стимулювання внутрішньої енергії, життєвої сили.

Перевірка домашнього завдання [5].

Тренер: «зараз я пропоную кожному з учасників розповісти про виконання домашнього завдання, спрямованого на розвиток інтуїтивних здібностей та пізнання власного підсвідомого».

Кожен з учасників по черзі розповідає про власні Я-висловлювання, що відображають їх цінності, бажання та почуття. Ведучий надає відповідний зворотній зв'язок та резюмує виступи учасників тренінгу.

Тренер: «всі ми маємо певні потреби: усвідомлювані та реалістичні потреби трансформуються у цілі; малоусвідомлювані та не зовсім реалістичні – перетворюються на фантазії, тобто мрії, в яких людина уявляє ситуації задоволення власних потреб. Дуже цінним у даному сенсі є вміння перетворювати мрії на цілі.

2. «Розвиток пізнавального інтересу» [257].

Процедура: група пропонує проблемну ситуацію і способи її рішення вибираючи один з трьох поданих нижче способів.

Приклад: «Ми не можемо управляти людьми, ми повинні управляти їхнім розвитком» (Г.Гант).

«Менеджер – людина, яка ніколи не відкладає на завтра те, що вона може примусити інших зробити сьогодні» (Е. Езар).

Чи може туризм у віртуальному просторі замінити традиційні подорожі?

«Успіх – це коли ви заробили стільки грошей, що можете найняти професійного менеджера, який пояснить, чому ви не заробили більше» (Л. Л. Левінсон).

а) «питальний штурм». Полягає на організації вільного задавання питань, при дотриманні певних принципів, а саме: чим більше питань, тим краще; не можна критикувати питання інших; можна розвивати, доповнювати питання інших; вітаються неочікувані, несподівані питання.

Після закінчення вправи, можна виділити найбільш несподівані питання і ті, що найбільше стосувалися суті проблеми тощо.

б) «наївні питання». Один з учасників відіграє роль наївної людини, яка не розуміє найпростіших життєвих ситуацій і у зв'язку з цим ставить неочікувані, але логічні, запитання, які повинні стосуватися проблем та понять, на перший погляд, очевидних. Серія таких «наївних» питань дозволяє отримати два ефекти, а саме: по-перше, стає зрозуміло як мало очевидні є деякі наші розв'язки, переконання, положення, а тому можна їх змінювати при необхідності; по-друге, виявляється, що наші розв'язки побудовані на невербалізованих знаннях, а тому так мало можна змінити, якщо притримуватися стандартних та малоусвідомлених положень та тверджень;

в) «дивуємося світу». Творча людина здатна дивуватися світу, подив викликають явища, події, процеси, речі тощо. Спробуємо змінити дефініцію явища, подати своє трактування певної формалізації, відійти від стереотипного мислення. Спробуємо в'яснити чи все відомо для вирішення проблемної ситуації. Це робиться для того, щоб виявити парадокс або сконцентрувати увагу на незрозумілій стороні об'єкту чи явища. Аналізуємо свої реакції на явище чи подію, свої відповіді.

3. Ситуаційна задача [68].

Тренер: «На фірмі «Версаль» відбулася конференція, в якій брали участь менеджери відділів одного рівня. Під час підготовки до неї стриманий менеджер Г. Небесний використовував офіційну інформацію, закріплену в документах. Емоційний менеджер І. Коломийкін користувався загальними відомостями з відділу, отриманими від працівників.

Безпосередньо перед виступом менеджери разом обговорили деякі питання. І. Коломийкін, який не застосовував у доповіді професійних понять і термінів, але наводив приклади з практики, отримав вищу оцінку аудиторії, ніж менеджер Г. Небесний, котрий оперував професійними термінами.

Обґрунтуйте перевагу менеджера І. Коломийкіна над Г. Небесним.

4. «Трояндовий кущ» [5; 175].

Тренер: «сядьте зручно. Закрийте очі. Зробіть декілька глибоких подихів та розслабтеся. Уявіть собі рожевий кущ з квітами та бутонами. Зверніть свою увагу на один з бутонів. Він ще повністю закритий, лише зверху можна побачити рожеву крапочку. Зосередьтесь на цьому образі утримуючи його у центрі вашої свідомості.

Уявіть собі, що зелена чашечка починає розкриватися, оголюючи поки що закриті пелюстки квітки. Нарешті, вашому погляду відкривається весь бутон, утворений із рожевих пелюстків.

Пелюстки починають повільно розкриватися, розходяться в боки. Це відбувається доти, доки перед вами не з'являється прекрасна троянда, в усієї пишноті та повному цвітінні. Намагайтесь вловити її характерний

запах, який не сплутаєш ні з чим.

Тепер уявіть, що на троянду падає сонячний промінь, який освітлює та зігріває її. Протягом деякого часу утримуйте цей образ.

А тепер ототожніть себе із цією трояндою. Уявіть собі, що ви стали трояндою або помістили цю квітку всередину себе. Упевнитесь, що троянда знаходиться всередині вас. У символічному сенсі ви є цією трояндою. Та сила, яка надає життя цій троянді, здатна пробудити у вас ваше внутрішнє «Я» та проявити все, що воно випромінює.

Уявіть, що ви стали рожевим кущем. Ваші коріння знаходяться у землі звідки надходять поживні речовини. Ваші листя та квіти ростуть, тягнуться догори, живляться енергією сонячного світла та зігріваються нею.

Уявіть, що ви – інші рожеві кущі, рослини та дерева. Ви – все, що існує завдяки цій життєвій енергії та є часткою планети, великого цілого. Намагайтесь утримати це відчуття протягом певного проміжку часу. Потім відкрийте очі та поверніться сюди.

А зараз розкажіть, будь ласка, про ваші враження та відчуття від виконання цієї вправи. Що вам найбільше сподобалось? Що не сподобалось? Що вас вразило?»

Тренер: «отже, зараз ви відчули власну внутрішню енергетику, ви відчули наскільки ви сповнені сил та можливостей для реалізації ваших найпотамніших та найризикованіших мрій та задумів і це є запорукою вашого успіху!»

Заняття № 3

Цілі: встановлення взаєморозуміння партнерів по спілкуванню на невербальному рівні, підвищення рівня усвідомлення можливих перешкод на шляху до досягнення професійних цілей та можливостей подолання цих перешкод, сприяти формуванню позитивного ставлення до майбутньої професійної діяльності, удосконалення навичок впевненої поведінки, формування професійно-комунікативних умінь, формування навичок швидкого реагування під час вступу в контакт, розвиток емпатії та рефлексії в процесі навчання.

1. «Через скло».

Процедура: Один з учасників пропонує текст, записуючи його на папір, але передає його ніби через скло, тобто мімікою та жестами. Учасники групи називають те, що вони зрозуміли. Ступінь збігу переданого й записаного тексту свідчить про уміння встановлювати контакт.

2. «Пастки-капканчики» [5].

Тренер: «зараз, будь ласка, визначте будь-які можливі труднощі на шляху до власної професійної мети. Зверніть увагу на те, що труднощі можуть бути як зовнішніми, що пов'язані з іншими людьми або обставинами, так і внутрішніми, що зумовлені внутрішніми особливостями самої людини. Подумайте також про те, яким чином можна подолати ці труднощі, як це зробити найбільш ефективно.

(Пауза 5 хвилин).

А зараз розкажіть, будь ласка, іншим членам групи про ваші

міркування з цього приводу. Коли ви будете називати актуальну для вас перешкоду, учасник, що сидить через дві людини від вас повинен буде сказати як можливо подолати цю перешкоду. Учасник, що назвав дану перешкоду також повинен буде визначити шляхи її подолання. Далі за участю групи ми визначимось, які шляхи вирішення проблеми є найбільш оптимальними, цікавими та реалістичними».

Тренер: «отже, ви бачите, що в процесі досягнення цілі кожна людина стикається з певними труднощами та перешкодами, саме тому вміння усвідомлювати їх та ефективно долати можливі ускладнення є надзвичайно важливою передумовою успіху. Важливо пам'ятати, що можливі перешкоди на шляху до успіху не є чимось незмінним, треба лише замислитись як саме подолати ці труднощі, тобто визначити власний шлях до самоудосконалення та успіху».

3. «Залізнична каса» [5].

Тренер: «уявіть собі, що ви на вокзалі. За 15 хвилин відходить поїзд на який вам треба сісти. У касі залишився один квиток, але касир притримує його згідно зі своїми міркуваннями. Вам необхідно умовити касира, щоб він віддав цей квиток саме вам.

Зараз ми оберемо «касира». (Касир обирається за бажанням або тренер призначає на цю роль когось з учасників. Тренер надає касиру відповідну інструкцію (наодинці), а саме: він повинен не відразу продавати квиток, а лише за умови наявності переконливих доказів, чому саме він повинен продати цей квиток саме цьому учаснику.

Кожному учаснику на діалог з касиром відводиться 3 хвилини. Якщо «квиток вже проданий», а не всі учасники ще взяли участь у грі, хтось інший може бути обраним на роль касира і гра поновлюється.

Відбувається рольова гра.

А тепер розкажіть, будь ласка, яким чином вам вдалось переконати продати квиток саме вам? (тренер звертається до касира та до тих учасників, які досягли успіху в цій грі). Чому ви не продали квиток, чого не вистачало, що було непереконливим для того, щоб отримати квиток?» (тренер звертається до касира та до тих учасників, спроба яких отримати квиток виявилась невдалою).

Тренер: «отже, ви бачите, що для того, щоб досягти поставленої мети слід використовувати наступне: (резюмується те, що було сказано під час обговорення). А такі якості та моделі поведінки, навпаки, заважають досягати успіху (резюмується те, що було названо під час обговорення). В результаті виконання даної вправи ви можете визначити, що саме є важливим для досягнення цілей та поступово реалізовувати це у власному житті».

4. «Карусель» [257].

Процедура. У вправі організують серію зустрічей, причому щоразу – з новою людиною. Завдання: легко вступити в контакт, підтримати розмову і попрощатися. Члени групи шикуються за принципом каруселі, тобто обличчям один до одного, й утворюють два кола: внутрішнє нерухоме і зовнішнє рухоме.

Приклади ситуацій:

- Перед вами людина, яку ви добре знаєте, але досить довгий час не бачили. Ви дуже раді цій зустрічі...
- Перед вами незнайома людини. Познайомтеся з нею...
- Забронюйте туристичний тур на Балі...
- Винайміть кімнату в готелі де не має вільних місць...
- Після тривалої розлуки ви зустрічаєте коханого (кохану), ви дуже раді зустрічі...

Час на встановлення контакту і проведення бесіди 3-4 хвилини. Потім ведучий дає сигнал, і учасники тренінгу переходять до наступного учасника.

Рефлексія заняття.

Другий модуль (когнітивний) (3 заняття) – формування цілісного, змістовно насиченого образу «Я»; створення умов для самопізнання, самоаналізу, самовдосконалення, усвідомлення себе в якості майбутнього менеджера туристичної сфери; формування усвідомлення необхідності творчого, креативного, інноваційного підходу до професійної діяльності.

Заняття № 1

Цілі: сформувані вміння самопрезентації себе як майбутнього спеціаліста туристичного бізнесу, підвищення професійної самооцінки, особистісна та професійно-перспективна рефлексія.

1. Гра «Скульптура з п'яти монет» [225].

В цьому завданні учасники повинні певним чином розташувати п'ять монет стосовно одна одної, щоб це відповідало умовам завдання. Складність полягає в тому, що учасники спочатку намагаються розв'язати задачу тільки па одній площині – таке рішення спадає їм па думку, оскільки ви самі розкладаєте перед ними монети па стіл і вони не замислюються над тим, що можна використовувати не тільки площину столу. Тому, щоб дійти рішення, гравці мусять змінити своє двомірне мислення (довжина і ширина) на тривимірне (додавши до них висоту). Принаймні дві монети потрібно поставити ребром для виконання умови: кожна з п'яти монет повинна торкатися інших чотирьох. Це дуже дотепне рішення, і рано чи пізно гравці все одно до нього дійдуть.

Хід гри:

1. Учасники розділяються по двоє або по троє і сідають разом за один стіл.

2. Керівник групи кладе перед кожною командою на стіл п'ять монет (краще використовувати монети великих розмірів).

3. Завдання: розташувати п'ять монет так, щоб кожна з них стикалася хоча б крайкою з іншими чотирма. У команд є 10 хвилин, щоб віднайти рішення.

4. Якщо одна з команд вирішила задачу швидко, тоді запропонуйте їй наступне завдання: з шести сірників збудувати три рівносторонні трикутники. (Цю задачу можна вирішити, якщо знову ж мислити тривимірно. Рішення: побудувати піраміду з рівностороннім трикутником в основі.)

5. Через 15 хвилин всі команди демонструють рішення й описують перебіг своїх дій.

2. Вправа «Рекламний ролик» [5].

Тренер: «зараз вам пропонується презентувати себе як фахівця. Уявіть, що ви створюєте свій власний рекламний ролик, головним персонажем якого є ви самі. Намагайтеся підкреслити власні позитивні риси та представити себе у найбільш позитивному вигляді. На підготовку до виконання цієї вправи вам надається 3 хв.»

Пауза 3 хвилини.

Тренер: «А тепер, будь ласка, презентуйте себе у групі як фахівця».

Тренер: «Отже, ви бачите, що вміння презентувати себе як професіонала, підкреслити власні переваги та позитивні риси, а також визначити можливі напрями професійного розвитку є дуже важливим чинником вашої конкурентноздатності на ринку праці, отже передумовою вашого професійного успіху».

3. Техніка «Піраміда професійного зростання» .

Тренер: «Зробіть символічне зображення професійного життя у вигляді вписаної в коло піраміди і зазначте за допомогою значка «Я» можливі шляхи свого професійного просування. Кількість варіантів кар'єри не обмежується. Мета – ознайомлення студентів із різноманітними, суміжними з основною для них професією, спеціальностями, актуалізація і формування уявлень про етапи кар'єри, професійні очікування. Створюються умови для «культивування» особистісної та професійно-перспективної рефлексії через концептуалізацію шляхів і способів професійного зростання [124].

Заняття № 2

Цілі: формування творчого, креативного, інноваційного підходу до професійної діяльності, подолання комунікативних бар'єрів під час самопрезентації, актуалізація підсвідомих чинників розвитку творчого ставлення до життя, а також створення позитивного настрою в групі, активізація індивідуально-перспективної рефлексії, діагностика змістовної складової рефлексії професійного становлення майбутніх менеджерів туризму.

1. Міні лекція. «Важливість подолання комунікативних бар'єрів під час самопрезентації в організації».

2. Аналіз комунікативних ситуацій (робота в малих групах). Роздаються картки з прописаними різними комунікативними ситуаціями: «на коврі у шефа», «загальні збори організації», «корпоративна вечірка», «зустріч зарубіжних партнерів» тощо. Завдання: проаналізувати, які комунікативні бар'єри можуть виникнути за цих обставин і як їх долати?

3. «Творча людина» [5].

Тренер: «згадайте, будь ласка, людину з якою ви особисто знайомі і котра зараз є для вас зразком людини творчої, неординарної, нестандартної». (Пауза 30 с.).

Отже, зараз кожний, по черзі, ще раз називає власне ім'я і говорить, які властивості особистості, особливості поведінки його знайомого дозволяють йому вважати цю людину креативною, творчою».

Тренер: «таким чином, творча успішна людина, відрізняється від інших особливим творчим життєставленням, важливою передумовою чого є

по-перше особистісна зрілість, а по-друге відчуття особистісної свободи, що передбачає свободу від суворого дотримання певних норм, принципів, стереотипів, толерантність до невизначеності, схильність до конфронтації із загальноприйнятими правилами та бажання створювати щось нове та незвичайне. Все це є передумовою життєвого та професійного успіху і кожна людина здатна розвинути в собі ці якості».

4. Твір «Яким мені уявляється моє майбутнє життя» [124; 172].

Тренер: «напишіть твір і презентуйте його. Тема: «Моє майбутнє життя», «Моє самоставлення», «Моя товариськість», «Моя креативність і ініціативність», «Моя відповідальність» тощо.

Показники, за якими здійснюється аналіз:

а) спрямованість творів – реальність життя, емоційна забарвленість, ідеалізація, активна позиція в житті, програма життя тощо;

б) кількість тематичних констант: «Я-моя справа», «Я-моя активність», «Я-інші», «Я-мої почуття», «Я-Я», «Я-мій інтелект», «Я-моя творчість»;

в) кількість представлених тем: «Моя товариськість», «Моя відповідальність», «Моє самоставлення», «Моя креативність» та ін.

Тренер: «отже, підсумовуючи, можна зазначити, що: рефлексія професійного становлення – це індивідуальна здатність людини виділяти, аналізувати, оцінювати, пізнавати, усвідомлювати свої можливості, особистісні й професійно важливі якості, різні аспекти своєї діяльності й розвитку як професіонала. Це спосіб утримання своєї самосвідомості, свого «Я» на складній, активній діяльності – професіоналізації.

Рефлексія заняття.

Заняття № 3

Цілі: виявлення ресурсних основ та енергетичного потенціалу своєї особистості, розвиток саморефлексії, самовдосконалення, інтеграція позитивного професійного Я-образу, розвиток навичок самоаналізу.

1. Вправа «Самоаналіз» [249].

Тренер пропонує учасникам протягом 5 хвилин дати не менше 5 відповідей на кожне питання:

1 Які якості та вміння допомагають вам бути успішною людиною? (можна інше)

2 Які ваші звички і якості заважають вам проявляти наполегливість?

Потім учасники об'єднуються в мікро-групи по 4-5 чоловік і обговорюють відповіді, при необхідності кожен учасник коментує свої відповіді.

2. «Ресурсний стан» [5].

Тренер: «орієнтація на успіх може бути створена в результаті пригадування минулих успіхів, які засвідчують сховані резерви людини у духовній, інтелектуальній, вольовій сфері та надають впевненості у власних силах.

Для актуалізації власної успішності необхідно пригадати ситуації власного успіху, коли ви в чомусь одержали перемогу, пишались собою та відчували себе щасливими.

Для цього давайте виконаємо наступну вправу:

1. Сядьте зручно, якщо це можливо закрийте очі.
2. Дихайте повільно та глибоко, відчуйте у своєму тілі розслаблення та комфорт.
3. Пригадайте ситуацію власного успіху, згадайте, як саме це відбувалось, як ви відчували себе тоді, що ви чули про себе і т.д.
4. Переживши знову цю ситуацію, детально згадайте всі зорові, слухові та тілесні відчуття, якомога чіткіше.
5. Відчуйте цей стан декілька хвилин, відчуйте цю ситуацію.
6. Відкрийте очі та поверніться до нас у кімнату.

А тепер я пропоную кожному розповісти про те, яку ситуацію він пригадав, які емоційні відчуття тоді переживались ним, чи вдалось зараз знову відчутти цей стан. Розкажіть також завдяки яким рисам вашої особистості вам вдалось досягти цього успіху».

Тренер: «Отже, ви бачите, що кожен із вас є успішною людиною, згадані вами риси є у вас і зараз, але ви не завжди пам'ятаєте про це, в той час, навіть мимовільне згадування про ваші минулі успіхи може замотивувати вас на нові досягнення, додати енергії та ресурсів для ефективної професійної діяльності».

3. Вправа «Чарівний магазин».

Учасникам пропонується виставити на продаж свій товар, а на заміну купити щось інше. Наприклад: «Міняю 500 г витримки на 100 г безтурботності». Якщо хтось із присутніх може віддати безтурботність і отримати 500г витримки, то купівля-продаж відбулася. Важливо, щоб кожен учасник запропонував свій товар.

Під час «торгівлі» учасник починає активно розмірковувати про справжні цілі і сенс життя.

4. Вправа «Професіонал, якого я поважаю».

Тренер пропонує учасникам пригадати конкретну людину, яка є для них взірцем справжнього професіонала та коротко розповісти про нього групі. Під час розповіді тренер просить учасників з акцентувати увагу на тих рисах особистості, які вони найбільше цінують у цієї людини та записує їх на ватмані (навпроти імені кожного учасника). Таким чином, група може побачити, які професійно-важливі якості цінуються кожним окремим учасником та у групі в цілому.

На другому етапі вправи кожен учасник повинен визначитись, які риси професіонала він хотів би наслідувати та розвивати в собі. Опоненти – група учасників, які відстоюють ту чи іншу точку зору; спостерігачі – тренер з декількома помічниками. Дві групи учасників доводять правильність протилежної точки зору. Так можуть моделюватися зіткнення думок людей з різних соціальних верств, протиборчих таборів, партій; вчених різних епох. До гри учасники підбирають необхідні цитати, критичну літературу, листи, статті.

Під час гри:

1. Групи обговорюють свої аргументи і можливі контраргументи противників.
2. Групи вступають в диспут.

3. Група спостерігачів оцінює якість відповідей і виносить рішення.
Рефлексія заняття.

Третій модуль (особистісний) (3 заняття) – сприяння самопізнанню себе як особистості; усвідомлення внутрішніх особистісних ресурсів і особистісних характеристик; підвищення впевненості в собі; зниження рівня внутрішньої емоційної напруженості; формування вміння адекватно сприймати себе як майбутнього фахівця туристичної сфери.

Заняття № 1

Цілі: розвиток самоприйняття, впевненості у собі, прийняття інших, неконформної поведінки та незалежності, що сприяють соціально-психологічній адаптації людини, спостереження за груповими процесами, розвиток терпимості, толерантності, розширення уявлень учасників про унікальність кожної людини, зниження рівня емоційної напруженості.

1. Вправа «Розвиток самоприйняття» [203].

Тренер: «Складіть, будь ласка, перелік критеріїв самосхвалення та самоприйняття, та проаналізуйте свою поведінку з точки зору її відповідності наведеним ознакам. Проранжуйте перелік та визначте ступінь наявності у власній поведінці перерахованих ознак, а саме: почніть з того, що притаманно вам щонайбільше, а закінчить тим, що вам зовсім не притаманно. (Пауза 2 хвилини). А тепер я пропоную кожному з вас розповісти іншим про те, що вам найбільш притаманно, а що, навпаки, для вас є зовсім неприродним.

Тренер: «Отже, ви бачите, що найбільш реалізованими проявами самоприйняття є: (перераховується узагальнений перелік найбільш розповсюджених ознак). Для більшості з вас найбільшу складність являє реалізація наступних ознак самоприйняття: (перераховується відповідний перелік). Отже, ви бачите, що те, що ви вважаєте для себе неприйнятним, насправді, є важливим стрижнем вашого особистісного самоприйняття, що є чинником вашого життєвого, у тому числі, професійного успіху. Усвідомлення – це лише перший крок до успіху, другим є саморозвиток та самоактуалізація: визначені риси – це лише координати для самоудосконалення, метою якої є гармонія із собою та світом та найбільш повна реалізація власних потенційних можливостей».

2. Ділова гра «Подорож на повітряній кулі» [144].

Порядок проведення:

1. Запропонуйте учасникам гри вибрати собі професію: лікар, інженер, учитель, художник і т. д. Одного студента попросить бути спостерігачем.

2. Всім учасникам гри пропонується уявити, що вони виявилися членами одного екіпажа на повітряній кулі. Куля починає падати і залишається зовсім небагато часу до того моменту, коли вона впаде в море. Щоб цього не відбулося, хтось повинен вистрибнути з кошика.

3. Групі необхідно прийняти загальне рішення про те, хто стрибне з кошика, виходячи з того, хто з них буде менш корисний, якщо повітряна куля приземлиться на безлюдному острові.

4. Після завершення дискусії оцінюється робота групи: спостерігач доповідає свої спостереження про хід дискусії (використання вагомих доводів,

аргументів на захист «своїї» професії, вміння вислухати один одного, «авторитарні манери» і т. д.).

Коментар до проведення гри.

Дана вправа «програє ситуацію», з якою стикається менеджер будь-якого рівня під час скорочення штатів.

3. Вправа «Тонкий папір».

Процедура:

1. Дайте кожному учаснику по аркушу паперу.

2. Інструкція учасникам: тримайте листок за два верхніх кута прямо перед собою. Закрийте очі, уважно слухайте те, що говорить тренер; робіть те, що говорить тренер, з закритими очима.

3. Завдання: складіть листок вдвічі; розкладьте місце згину; вирвіть шматочок паперу з місця згину; складіть листок вдвічі і т.п.

4. Коли ви побачите, що в учасників вийшли маленькі, багаторазово складені листки, запропонуйте їм відкрити очі і розгорнути листки.

5. Задайте питання:

- У всіх однакові листки?

- Чим відрізняються листки?

6. Підбийте підсумок вправи. Обговоріть питання унікальності та неповторності кожного учасника, а також людей в цілому.

Рефлексія заняття.

Заняття № 2

Цілі: тренування здатності справлятися із ситуаціями, що вимагають посилення напруження, тренування комунікабельності, вміння справити хороше враження, коректно згортати контакт, розвиток саморефлексії та самосвідомості учасників

1. Психологічна гра «Попелюшка» [81; 113].

Тренер: «Ми всі знаємо казку про Попелюшку, яка має повернутись додому до півночі. Розмовляючи з принцом вона побачила, що до півночі залишається лише 10 хвилин. Попелюшка ввічливо попросила принца принести їй морозиво, а сам побігла до виходу, усвідомлюючи, що часу ще вдосталь. Але по дорозі виникли непередбачувані обставини на її шляху з'явилися: король, балетмейстер, мачуха, зведена сестра, журналіст який готує репортаж про світське життя.

Задача Попелюшки – встигнути пройти крізь цих людей за 10 хвилин. Ведучий готує карти з інструкціями і обирає виконавців другорядних ролей.

По завершенню організовується обговорення стратегій поведінки, які дозволяли успішно і безконфліктно вирішити поставлене завдання.

2. Вправа «Автопортрет».

Тренер: «Уявіть собі, що ви всі відомі художники, і саме тому вас запросили взяти участь у вельми престижній виставці, яка дуже скоро відкривається в нашому місті. Вас попросили представити на виставку ваш автопортрет. На жаль, готового автопортрета у вас немає, але ви не хочете відмовлятися від участі у виставці, і сідаєте за роботу. Зараз я роздам вам «полотна» (тренер тримає в руках аркуші щільного білого паперу), і кожен буде

писати свій автопортрет. Ви можете самі вирішити, який художній напрям ви будете представляти: абстракціонізм, імпресіонізм, символізм, реалізм і т. д. Пам'ятайте, що творчість – процес дуже інтимний, тому пишiть автопортрети самостійно, не радячись з іншими і не цікавлячись тим, що зображено на полотнах ваших товаришів. Ви можете сісти там, де вам зручно. І ще один важливий момент – не треба підписувати автопортрет, ставити на полотні якісь знаки, робити позначки».

У міру готовності тренер збирає автопортрети, причому намагається запам'ятати (або записує), в якій послідовності вони до нього потрапляють. Коли робота закінчена, всі знову сідають по колу.

Тренер: «Тепер давайте перевтілимося і уявімо собі, що ми всі відомі мистецтвознавці, яких запросили бути експертами на цій виставці. І ось, коли до відкриття виставки залишилося зовсім небагато часу, привезли останню партію картин, і серед них виявилось непідписаним полотно. Це – автопортрет. Робота дуже хороша і було б прикро, якби вона залишилася не представленою на виставці. Але ви висококваліфікований фахівець і можете визначити автора за манерою письма. Я роздам кожному з вас автопортрети, і ви повинні будете надписати той автопортрет, який вам дістанеться. Прохання зробити це самостійно, не радячись з іншими «мистецтвознавцями». Я постараюсь, роздаючи автопортрети, зробити так, щоб до вас не потрапила ваша робота, але якщо це все-таки відбудеться, скажіть мені, і я поміняю роботу».

Після того як всі роботи підписані, всі сідають в більш тісне коло, і кожен по черзі кладе в центр той автопортрет, який він підписував, і пояснює, чому він поставив саме цей підпис. Тренер звертається до всіх з проханням не говорити, правий «мистецтвознавець» чи ні. Автор картини теж ніяк не проявляється. Всі тільки слухають, не висловлюючи своїх інтерпретацій, і можуть лише ставити «мистецтвознавцю» уточнюючі питання. Після того як всі роботи представлені, тренер бере автопортрети, по черзі кладе їх в центр кола і питає: «Чий це автопортрет?».

Рефлексія заняття.

Заняття № 3

Цілі: виділення своїх позитивних якостей, виявлення типів психологічних орієнтацій, які визначають поведінку досліджуваного, розвиток навичок використання альтернативних рішень для переоцінки ситуації.

1. «Мої позитивні риси».

Тренер: «зараз вам пропонується пригадати ваші позитивні професійні риси. При формулюванні позитивних рис не зменшуйте власних переваг. Ці властивості будуть створювати першу колонку на аркуші. У другій колонці ви можете відмітити не притаманні вам професійно сприятливі риси, які б ви хотіли в собі розвинути».

(Пауза 5 хвилин).

Тренер: «А зараз я пропоную кожному з вас прочитати власний перелік та прокоментувати його». На виступ кожному надається 2 хвилини. Коли будете висловлюватися говоріть відверто та впевнено, при цьому ви не повинні пояснювати іншим чому саме вважаєте ті або інші властивості

власною позитивною рисою.

Примітка для тренера: під час виконання цієї вправи необхідно слідкувати за тим, щоб учасники уникали навіть незначних висловлювань про власні недоліки, помилки, а також спроб самокритики та самоприпинення.

Тренер: «Отже, ви бачите, що більшість з вас виділяють наступні позитивні риси (перераховується те, що було названо). Це засвідчує те, що вищезазначені якості є найважливішими передумовами будь-якої професійної діяльності. Але є також і певні специфічні властивості, які є корисними для представників тих або інших професій (тренер перераховує ці властивості).

Таким чином, професійно позитивними можуть бути різні якості, в залежності від фаху людини, але все ж таки є певний особистісний стрижень, який є запорукою та передумовою професійного успіху будь-якої людини».

2. Ігрова стратегія «Дилема в'язня» [49; 70].

Тренер: Сутність дилеми в'язня полягає у такому. Двох людей затримано за підозрою у скоєнні якогось злочину. Але доказів недостатньо для їхнього засудження. Подальше залежить від їхньої поведінки. Якщо вони не зізнаються, їх засудять на відносно короткі терміни ув'язнення за інші правопорушення. Якщо вони обидва зізнаються, їх засудять, але при винесенні вироку врахують щиросердне зізнання; терміни ув'язнення будуть скорочені. Якщо один з них зізнається, а інший ні, то той з них, хто допоміг розслідуванню розкрити злочин, отримає зовсім незначний термін, зате інший – максимальний. Наприклад, якщо вони обидва не зізнаються, їх чекає по 2 роки ув'язнення; у випадку зізнання обох – по сім років; якщо зізнається один, він отримає 4 місяці, тоді як інший – 10 років.

3. Кейс стаді [113].

Тренер об'єднує студентів в три групи і зачитує три ситуації. Далі віддає по одному випадку кожній групі. Учасникам пропонують придумати різні альтернативні думки у відповідь на ситуації, запропоновані тренером і вирішити їх.

4. Груповий малюнок неіснуючої країни, острову, міста тощо.

Рефлексія заняття.

Четвертий модуль – ефективно опанування майбутніми фахівцями професійних знань, умінь та навичок; сприяння формуванню усвідомленого ставлення до власного професіогенезу; профілактика та успішне подолання навчально-професійних криз, новоутвореннями яких є навчально-професійна адаптованість і професійна ідентичність майбутніх менеджерів туристичного бізнесу [6].

Заняття № 1

Цілі: вивчити процес створення й прийняття групового рішення, ефективно опанування майбутніми фахівцями професійних знань, умінь та навичок, вивчити процес створення й прийняття групового рішення в ході спілкування і групової дискусії, створити активну рефлексивну ситуацію, що

дозволяє передати через малюнок основні Я-проекції, узагальнити, концептуалізувати своє професійне майбутнє

1. Ділова гра «Аварія яхти» [105; 144].

Порядок проведення:

1. Ознайомте всіх учасників з умовами гри.

2. Попросіть кожного з них самостійно пронумерувати зазначені предмети з погляду їхньої важливості для виживання (поставте цифру 1 біля найважливішого для вас предмета, цифру 2 – біля другого за значенням і т.д., цифра 15 буде відповідати найменш корисному предмету).

На цьому етапі вправи дискусії між учасниками заборонені. Відзначте середній індивідуальний час виконання завдання.

3. Розбийте групу на підгрупи приблизно по 6 осіб. Один студент з кожної підгрупи буде експертом. Запропонуйте кожній підгрупі скласти загальне для групи ранжирування предметів за ступенем їхньої важливості (так само, як вони це робили поодиночі).

На цьому етапі допускається дискусія з приводу прийняття групового рішення.

Відзначте середній час виконання завдання для кожної підгрупи.

4. Оцініть результати дискусії в кожній підгрупі. Для цього:

а) вислухайте думки експертів про хід дискусії і про те, як приймалося групове рішення, наводилися різні версії, використовувалися вагомі доводи, аргументи і т.д.;

б) зачитайте «правильний» список відповідей. Запропонуйте порівняти «правильну» відповідь, власний результат і результат групи: для кожного предмета списку треба обчислити різницю між номером, що привласнив йому індивідуально кожен студент, далі – група і номером, привласненим цьому предмету експертами. Складіть абсолютні значення цих різниць для всіх предметів. Якщо сума більше 30, то учасник або підгрупа «потонули»;

в) порівняйте результати групового й індивідуального рішення. Чи є результат групового рішення більш правильним у порівнянні з рішеннями окремих людей?

Коментар до проведення гри:

- Ця вправа дає можливість кількісно оцінити ефективність групового рішення.

- У групі виникає більша кількість варіантів рішення і кращої якості, ніж у працюючих поодиночі.

- Рішення проблем в умовах групи звичайно займає більше часу, ніж рішення тих же проблем окремим індивідом.

- Рішення, прийняті в результаті групового обговорення, виявляються більш ризикованими, ніж індивідуальні рішення.

- Індивід, який має особливі уміння (здатності, знання, інформація), пов'язані з груповою задачею, звичайно більш активний у групі, вносить більший вклад у прийняття групових рішень.

Тренер: «Уявіть собі, ви дрейфуйте на яхті в південній частині Тихого океану. У результаті пожежі більша частина яхти та її вантажу знищена. Яхта

повільно тоне. Ваше місцезнаходження невизначене через поломку основних навігаційних приладів, але приблизно ви знаходитесь на відстані тисячі кілометрів від найближчої землі. Рятувальники ведуть пошук.

Далі дається список 15 предметів, що залишилися цілими і неушкодженими після пожежі. На додаток до цих предметів ви маєте міцний надувний пліт з веслами, досить великий, щоб витримати вас, екіпаж і всі перераховані нижче предмети. Майно людей, що залишилися в живих, це: пачка цигарок, кілька коробок сірників і п'ять однодоларових банкнот.

1. Секстант.
2. Дзеркало для гоління.
3. Каністра з 25 літрами води.
4. Протимоскітна сітка.
5. Коробка консервів.
6. Карти Тихого океану.
7. Надувна подушка, що плаває.
8. Каністра з 10 літрами нафтогазової суміші.
9. Маленький транзисторний радіоприймач.
10. Свисток, що відлякує акул.
11. Два квадратних метри непрозорої плівки.
12. Один літр рому міцністю 80°.
13. 450 метрів нейлонового каната.
14. Дві коробки шоколаду.
15. Рибальське спорядження».

Тренер: Відповіді експертів ЮНЕСКО.

На думку експертів, основними речами, необхідними людині, яка потерпіла аварію корабля в океані, є предмети, що служать для привернення уваги, і предмети, що допомагають вижити до прибуття рятувальників. Навігаційні засоби мають порівняно невелике значення: якщо навіть маленький рятувальний пліт і в змозі досягти землі, та неможливо на ньому запасти достатню кількість води або їжі для життя протягом цього періоду. Отже, найважливішими для людини є дзеркало для гоління і каністра нафтогазової суміші. Ці предмети можуть бути використані для сигналізації повітряним і морським рятувальникам. Другими за значенням є такі речі, як каністра з водою і коробка консервів.

Інформація, що наводиться нижче, мабуть, не перелічує всі можливі способи застосування даного предмета, а скоріше вказує, яке значення має даний предмет для виживання.

1. Дзеркало для гоління. (Важливо для сигналізації повітряним і морським рятувальникам).
2. Каністра з нафтогазовою сумішшю. (Важлива для сигналізації. Може бути запалена банкнотом і сірником і буде плисти по воді, привертаючи увагу).
3. Каністра з водою. (Необхідна для вгамування спраги).
4. Коробка консервів. (Забезпечує основну їжу).
5. Непрозора плівка. (Використовується для збирання дощової води і для захисту від непогоди).

6. Коробки шоколаду. (Резервний запас їжі).

7. Рибальське спорядження. (Оцінюється нижче, ніж шоколад, тому що в даній ситуації «синиця» в руках краще «журавля» у небі. Немає впевненості, що ви впіймаєте рибу).

8. Нейлоновий канат. (Можна використовувати для зв'язування спорядження, щоб воно не впало за борт).

9. Надувна подушка. (Рятувальний засіб на випадок, якщо хтось упаде за борт).

10. Свисток, що відлякує акул. (Призначення очевидне).

11. Ром, міцністю 80⁰. (Містить 80⁰ алкоголю – досить для використання як антисептик, в інших випадках має малу цінність, оскільки вживання може викликати зневоднення).

12. Радіоприймач. (Має незначну цінність, тому що немає передавача).

13. Карти Тихого океану. (Марні без додаткових навігаційних приладів. Для вас важливіше знати не де знаходитесь ви, а де знаходяться рятувальники).

14. Протимоскітна сітка. (У Тихому океані немає москітів).

15. Секстант. (Без таблиць і хронометра не використовується).

Основна причина більш високої оцінки сигнальних засобів у порівнянні з предметами підтримки життя (їжею і водою) полягає в тому, що без засобів сигналізації майже немає шансів бути виявленими і врятованими. До того ж у більшості випадків рятувальники приходять у перші тридцять шість годин, а людина може прожити цей період без їжі і води.

2. «Мій символ життєвого успіху» [124].

Тренер пропонує уявити себе в майбутньому й намалювати свій символ життєвого успіху.

3. Мозковий штурм. «З якими стереотипами ми можемо зіткнутися в організації?» [225].

4. Робота в групах [225]. «Шляхи подолання найбільш типових стереотипів в організації (стереотипів влади, професійних, вікових, статевих тощо)». Учасники по черзі виконують стереотипну роль — «злого начальника», «працівника-підлабузника», «працівника-трудоголіка», «працівника-лідера», «недоступного бухгалтера», «незадоволеного клієнта» тощо: Решта слухачів відгадують, хто перед ними. Аналізуються позитивна та негативна роль таких стереотипів в життєдіяльності організації.

Рефлексія заняття.

Заняття № 2

Цілі: розвиток лідерських якостей, впевненості, навчитися знаходити позитивні та негативні сторони різних ситуацій, які виникають у процесі ділового спілкування в організації

Вправа «Дозвіл на впевнене управління» [73].

Тренер: «Для того щоб керувати іншими людьми, потрібні два дозволи. Перший – офіційний, він виходить від організації, яка призначає людину керівником. Другий – неофіційний, внутрішній дозвіл. Досягти офіційного дозволу деколи складно, але все ж набагато легше, ніж отримати неофіційний, внутрішній дозвіл від себе самого. Нерідко у керівника може виникати

відчуття, що він не має права командувати іншими людьми, тому що він не зможе це зробити впевнено і добре. Така непевність у собі обов'язково помічається підлеглими і багато в чому закриває для керівника можливість стати лідером. Послідовникам необхідна впевненість у своєму лідері, в тому, що лідер знає, куди їх вести. Тільки в цьому випадку вони можуть довіритися і піти за ним. Але для цього керівникові–лідерові спочатку необхідно самому дозволити собі керувати, сформувати внутрішню впевненість у правомочності віддачі наказів і розпоряджень, в правочинності успіху. Саме цьому присвячено цю вправу».

Медитативна частина. Сядьте зручніше і розслабтеся. Ви можете сидіти з відкритими або закритими очима. Уявіть таку ситуацію: ви берете участь в програмі інтенсивної підготовки керівників – лідерів. Вона вимагає від вас значних зусиль, практично займає весь ваш час, і у вас вже є успіхи. Ви навчилися використовувати свої сильні сторони, пробували справлятися зі своїми недоліками і навіть отримували з них вигоду. Уявіть, що на даний момент найважливіша частина програми завершилася. Вам потрібно взяти участь в невеликій церемонії вручення документів, що засвідчують, що ви володієте мистецтвом управління. Подумайте, де і як повинна проходити така церемонія, хто візьме в ній участь. Можливо, ви відчуєте нетерпляче очікування, цікавість, бажання дізнатися, що з себе представляє документ про закінчення і на що він дає право. Якщо ви готові, вручите собі цей документ і уважно його вивчіть. Як він виглядає? Якого він розміру? Що зазначено в тексті документа, як він звучить? Дайте собі стільки часу, скільки потрібно, щоб вивчити текст ...Збережіть його в пам'яті, а тепер повільно повертайтеся назад.

Далі кожному учаснику пропонується написати собі «особистий дозвіл на впевнене управління», в якому необхідно у вільній формі зазначити, на що даються повноваження, визначити межі управлінської діяльності, що є основою такого дозволу і т. п. По закінченні учасники зачитують групі власні особисті дозволи, по закінченні прочитання кожного з них група аплодує.

Пояснення. На основі зроблених «особистих дозволів на впевнене управління» корисно розробити персональні сертифікати лідерства, в текстах яких обов'язково відобразити виділені учасниками фрагменти. Організоване на останньому занятті офіційне вручення цих сертифікатів, з бурхливими оплесками та оваціями учасників, є гарною дією, емоційно завершальним заняттям.

2. Мозковий штурм [224]. Учасники розділяються на групи по 5–6 чоловік. Завдання: написати аргументи «за» і «проти» при аналізі таких ситуацій: «поганий настрій керівника»; «спізнення працівника на роботу»; «попередження за несвоєчасне виконання завдання»; «тимчасове відключення електронної мережі» тощо.

3. Психомалюнок.

Тренер: «намалюйте себе до тренінгу і тепер. Що змінилось, а що залишилось незмінним?»

Рефлексія заняття.

Заняття № 3

Цілі: діагностика й розвиток зрілості особистості в професійному становленні, усвідомлення відповідності своїх професійних якостей професії менеджера туризму, усвідомлення якостей кожного учасника, які допомагають та заважають йому в спілкуванні.

1. Мозковий штурм: «Мій ідеал професіонала менеджера туристичного бізнесу».

2. Прийом «Самостійна професіоналізація у ВНЗ».

Тренер студентам пропонує опитувальник закрито-відкритого типу, спрямований на діагностику й розвиток зрілості й активності особистості в професійному становленні. Опитувальник охоплює питання, які є показниками самостійності, ініціативності, творчості, відповідальності дій, вчинків студентів, проблемності у навчанні й професіоналізації, а також шляхи їхнього конструктивного розв'язання. Методика створює активну рефлексивну ситуацію, що дає змогу студентам побудувати моделі (програми) самостійних, відповідальних дій у навчанні й професійному розвитку. Приклади питань: «Від чого насамперед залежить моє оволодіння професією у ВНЗ?», «Як я вчуся, опановую професію?»

3. «Валіза».

Тренер: «Наша робота сьогодні добігає кінця. Однак перед тим, як закінчити, зберемо валізу. Ми працювали разом, тому і збирати валізу для кожного будемо разом. Вміст валізи буде особливим. Так як ми займалися проблемою спілкування, туди ми «покладемо» те, що кожному з нас допомагає у спілкуванні, і те, що заважає. Валізу ми будемо збирати за відсутності людини, а коли ми закінчимо, то ми запросимо її і вручимо валізу. Учасник повинен взяти валізу та понести з собою, не ставлячи запитань».

Рефлексія: що дала вам наша спільна робота? З якими почуттями ви залишаєте групу?

Сфера туризму динамічно змінюється, тому зміст навчальних програм, які відображають реалії туристичного бізнесу оновлюється та вдосконалюється безперервно. Програми психологічного супроводу, ще не набули широкого розповсюдження в системі підготовки майбутніх менеджерів туризму у ВНЗ, проте саме вони допоможуть досягти відповідних якісних особистісних і професійних характеристик менеджера туристичного бізнесу.

ДОДАТОК Б1

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1.Реан-ком.мотиви	Кор.Пирсона	1	,108	,102	,096	,134*	,034	,038	,190**	,230**	,335**	,180**	,019
	Знч.(2-стор.)		,108	,130	,152	,045	,616	,575	,004	,001	,000	,007	,775
2.Реан-уникнення	Кор.Пирсона	,108	1	,129	-,014	,000	,107	,017	,217**	,069	,068	,122	,319**
	Знч.(2-стор.)	,108		,055	,835	,996	,112	,797	,001	,307	,309	,069	,000
3.Реан-престиж	Кор. Пирсона	,102	,129	1	-,002	-,095	,072	-,036	,030	-,110	,111	,054	,039
	Знч.(2-стор.)	,130	,055		,980	,158	,282	,593	,659	,101	,098	,424	,566
4.Реан-професійні м.	Кор. Пирсона	,096	-,014	-,002	1	,103	-,096	,048	,030	,162*	,059	,092	,036
	Знч.(2-стор.)	,152	,835	,980		,125	,155	,477	,659	,015	,378	,170	,589
5.Реан-кавч.-пізн.	Кор. Пирсона	,134*	,000	-,095	,103	1	-,071	,080	,133*	,056	,116	-,106	-,117
	Знч.(2-стор.)	,045	,996	,158	,125		,294	,235	,047	,408	,084	,115	,080
6.Реан-соціальні	Кор. Пирсона	,034	,107	,072	-,096	-,071	1	,067	,164*	,085	,031	-,019	,011
	Знч.(2-стор.)	,616	,112	,282	,155	,294		,319	,014	,206	,642	,773	,866
7.ТМП-життєзабезп	Кор. Пирсона	,038	,017	-,036	,048	,080	,067	1	,280**	,238**	,061	,122	,058
	Знч.(2-стор.)	,575	,797	,593	,477	,235	,319		,000	,000	,368	,068	,388
8.ТМП-комфорт	Кор. Пирсона	,190**	,217**	,030	,030	,133*	,164*	,280**	1	,454**	,268**	,258**	,168*
	Знч.(2-стор.)	,004	,001	,659	,659	,047	,014	,000		,000	,000	,000	,012
9.ТМП-соц.статус	Кор. Пирсона	,230**	,069	-,110	,162*	,056	,085	,238**	,454**	1	,307**	,271**	,309**
	Знч.(2-стор.)	,001	,307	,101	,015	,408	,206	,000	,000		,000	,000	,000
10.ТМП-спілкування	Кор. Пирсона	,335**	,068	,111	,059	,116	,031	,061	,268**	,307**	1	,217**	,126
	Знч.(2-стор.)	,000	,309	,098	,378	,084	,642	,368	,000	,000		,001	,061
11.ТМП-заг.активність	Кор. Пирсона	,180**	,122	,054	,092	-,106	-,019	,122	,258**	,271**	,217**	1	,331**
	Знч.(2-стор.)	,007	,069	,424	,170	,115	,773	,068	,000	,000	,001		,000
12.ТМП-творча активність	Кор. Пирсона	,019	,319**	,039	,036	-,117	,011	,058	,168*	,309**	,126	,331**	1
	Знч.(2-стор.)	,775	,000	,566	,589	,080	,866	,388	,012	,000	,061	,000	
13.ТМП-сусп.корисн.	Кор. Пирсона	,037	,234**	,016	-,033	-,002	-,001	,022	,158*	,186**	,199**	,014	,405**
	Знч.(2-стор.)	,579	,000	,810	,627	,980	,984	,747	,019	,005	,003	,839	,000
14.ТЕП-стенічний	Кор. Пирсона	,057	,182**	,047	-,009	,067	,045	,015	,161*	,051	,073	,024	,215**
	Знч.(2-стор.)	,400	,006	,482	,892	,317	,506	,824	,016	,451	,277	,727	,001
15.ТЕП-астенічний	Кор.Пирсона	,077	,155*	-,033	-,029	-,029	,099	,053	,150*	,232**	-,035	,013	,259**
	Знч.(2-стор.)	,252	,020	,621	,667	,671	,141	,434	,026	,000	,598	,852	,000
16.СІ-1й субтест	Кор.Пирсона	,205**	,024	-,028	,175**	,084	,128	,139*	,181**	,193**	,180**	,030	-,006
	Знч.(2-стор.)	,002	,726	,673	,009	,209	,057	,038	,007	,004	,007	,655	,925
17.СІ-2й субтест	Кор. Пирсона	,260**	,210**	,051	,202**	,143*	,275**	,168*	,384**	,305**	,250**	,031	,032
	Знч.(2-стор.)	,000	,002	,448	,002	,033	,000	,012	,000	,000	,000	,643	,636
18.СІ-3й субтест	Кор. Пирсона	,261**	,101	-,003	,131	,114	,250**	,170*	,206**	,222**	,164*	,027	,037
	Знч.(2-стор.)	,000	,131	,959	,051	,090	,000	,011	,002	,001	,014	,684	,586
19.СІ-4й субтест	Кор. Пирсона	,182**	,085	,048	,073	,096	,081	,070	,101	,159*	,193**	,046	-,037
	Знч.(2-стор.)	,006	,208	,472	,278	,152	,226	,295	,135	,018	,004	,492	,582
20.СІ-композитна оцінка	Кор. Пирсона	,322**	,145*	,023	,210**	,153*	,256**	,195**	,308**	,312**	,278**	,047	,010
	Знч.(2-стор.)	,000	,030	,737	,002	,022	,000	,003	,000	,000	,000	,487	,880
21.Собчик-агравация	Кор. Пирсона	-,042	,120	-,022	,215**	,076	-,007	-,231**	,002	,085	,010	-,035	,174**
	Знч.(2-стор.)	,533	,073	,749	,001	,256	,916	,001	,974	,205	,882	,599	,009
22. Собчик-екстраверсія	Кор. Пирсона	,050	,176**	-,037	,214**	,030	,117	,264**	,300**	,406**	,197**	,182**	,271**
	Знч.(2-стор.)	,456	,009	,586	,001	,653	,082	,000	,000	,000	,003	,006	,000

Продовження додатку Б1 лист 2

23.Собчик-інтроверсія	Кор. Пірсона	-,228**	-,115	,021	-,067	-,197**	-,102	-,412**	-,368**	-,490**	-,252**	-,090	-,220**
	Знч.(2-стор.)	,001	,086	,752	,322	,003	,128	,000	,000	,000	,000	,183	,001
24.Собчик-сезигтвність	Кор. Пірсона	,078	,075	,052	,022	,122	,147*	,076	,256**	,155*	,084	,104	,091
	Знч.(2-стор.)	,245	,262	,443	,739	,070	,029	,257	,000	,020	,209	,122	,176
25.Собчик-тривожність	Кор. Пірсона	-,033	-,166*	-,076	,063	-,006	-,022	-,187**	-,048	-,117	-,031	,045	-,109
	Знч.(2-стор.)	,624	,013	,259	,353	,925	,743	,005	,477	,081	,649	,506	,104
26.Собчик-лабільність	Кор. Пірсона	,100	,071	,117	,023	-,035	,120	,013	,174**	,056	,138*	,016	-,079
	Знч.(2-стор.)	,136	,292	,081	,734	,603	,073	,850	,009	,407	,040	,815	,238
27.Собчик-ригідність	Кор. Пірсона	-,047	-,121	-,149*	-,009	,036	-,044	-,013	,076	-,002	-,119	-,116	-,136*
	Знч.(2-стор.)	,483	,071	,026	,894	,596	,515	,847	,262	,974	,077	,085	,043
28.Собчик-спонтанність	Кор. Пірсона	-,241**	-,116	-,116	-,049	-,257**	-,064	-,205**	-,219**	-,080	-,099	-,037	-,113
	Знч.(2-стор.)	,000	,084	,084	,463	,000	,341	,002	,001	,234	,140	,584	,092
29.Собчик-агресивність	Кор. Пірсона	,071	,084	,095	,093	,002	,046	,147*	,257**	,283**	,119	,240**	,147*
	Знч.(2-стор.)	,292	,214	,159	,165	,973	,495	,028	,000	,000	,076	,000	,028
30.Собчик-шк.брехні	Кор. Пірсона	,116	-,003	,035	-,101	,059	,060	,009	,030	-,002	,080	-,040	-,173**
	Знч.(2-стор.)	,083	,965	,598	,133	,382	,374	,891	,654	,982	,235	,551	,009
31.ККД-добр.-недобр.	Кор. Пірсона	-,070	-,170*	-,005	,009	,144*	,058	,254**	,032	,044	-,112	-,096	-,102
	Знч.(2-стор.)	,295	,011	,944	,888	,032	,386	,000	,633	,517	,095	,152	,128
32.ККД-зацікав.-байдужість	Кор. Пірсона	,082	,233**	,018	,087	-,022	,186**	-,012	,223**	,219**	,102	,253**	,329**
	Знч.(2-стор.)	,225	,000	,794	,194	,742	,005	,855	,001	,001	,127	,000	,000
33.ККД-заохоч.-придушення ініц.	Кор. Пірсона	,239**	,149*	,002	,018	,237**	,138*	,129	,439**	,328**	,358**	,312**	,119
	Знч.(2-стор.)	,000	,026	,982	,790	,000	,040	,054	,000	,000	,000	,000	,075
34.ККД-відкр.-закрит.	Кор. Пірсона	,143*	,198**	,179**	-,075	,118	,097	,032	,280**	,083	,172*	,104	,149*
	Знч.(2-стор.)	,033	,003	,007	,266	,079	,147	,634	,000	,217	,010	,121	,026
35.ККД-актив.-пасивність	Кор. Пірсона	,034	-,046	-,007	,021	,099	,202**	,245**	,326**	,179**	,194**	,056	,072
	Знч.(2-стор.)	,618	,492	,917	,758	,141	,002	,000	,000	,008	,004	,405	,282
36.ККД-гнуч.-твердість	Кор. Пірсона	,123	,149*	-,004	,012	,022	,285**	,277**	,374**	,356**	,215**	,336**	,242**
	Знч.(2-стор.)	,066	,026	,951	,862	,746	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000
37.ККД-диф.-відс.диф.	Кор. Пірсона	,200**	,064	-,041	,047	,246**	,265**	,122	,258**	,215**	,091	,136*	-,219**
	Знч.(2-стор.)	,003	,338	,546	,486	,000	,000	,069	,000	,001	,178	,043	,001
38.Адаптаційна мобільність	Кор. Пірсона	,232**	,239**	,062	,145*	,138*	,197**	,244**	,372**	,358**	,124	,160*	,210**
	Знч.(2-стор.)	,000	,000	,353	,030	,040	,003	,000	,000	,000	,065	,017	,002
39.СПА-адаптованість	Кор. Пірсона	,161*	,175**	,141*	,055	-,052	,191**	,214**	,460**	,408**	,300**	,069	,191**
	Знч.(2-стор.)	,016	,009	,035	,411	,442	,004	,001	,000	,000	,000	,304	,004
40.СПА-дезаптованість	Кор. Пірсона	-,136*	-,052	-,052	-,060	,049	-,159*	-,359**	-,293**	-,320**	-,119	,012	-,085
	Знч.(2-стор.)	,042	,442	,442	,369	,470	,017	,000	,000	,000	,077	,855	,205
41.СПА-шкала брехні	Кор. Пірсона	-,086	,207**	-,074	-,063	,115	,006	-,113	-,027	-,110	-,033	-,010	-,055
	Знч.(2-стор.)	,201	,002	,271	,348	,088	,934	,091	,692	,103	,624	,879	,415
42.СПА-правда	Кор. Пірсона	,025	,110	-,013	,000	,039	-,062	-,050	-,060	-,198**	-,149*	-,024	-,060
	Знч.(2-стор.)	,709	,102	,851	,997	,566	,355	,453	,371	,003	,026	,720	,372
43.СПА-прийняття себе	Кор. Пірсона	,120	,048	,091	-,026	,122	-,077	,116	,132*	,150*	,063	,046	,167*
	Знч.(2-стор.)	,074	,473	,177	,696	,069	,251	,084	,049	,026	,352	,491	,013
44. СПА-не прийняття себе	Кор. Пірсона	,035	,001	-,031	,013	-,031	,095	,010	,008	-,024	-,002	-,001	-,052
	Знч.(2-стор.)	,605	,987	,641	,846	,647	,159	,879	,903	,724	,980	,989	,437
45.СПА-прийняття інших	Кор. Пірсона	-,085	-,002	,036	-,068	-,034	,016	-,196**	,045	-,127	-,045	-,005	-,151*
	Знч.(2-стор.)	,206	,972	,588	,309	,617	,812	,003	,502	,059	,507	,940	,024
46.СПА-не прийняття інших	Кор. Пірсона	-,031	-,039	-,021	,033	-,028	,039	,078	-,049	,076	,083	,037	,099
	Знч.(2-стор.)	,649	,563	,750	,625	,681	,562	,246	,465	,257	,216	,587	,139
47.СПА-емоц.комфорт	Кор. Пірсона	-,049	,059	,052	-,035	,083	,133*	,226**	,226**	,215**	,102	-,093	-,039
	Знч.(2-стор.)	,470	,381	,443	,598	,215	,048	,001	,001	,001	,129	,168	,563
48.СПА-емоц.дискомфорт	Кор. Пірсона	,022	-,007	-,003	,012	-,055	-,165*	-,183**	-,161*	-,226**	-,065	,074	-,039
	Знч.(2-стор.)	,749	,922	,966	,855	,412	,014	,006	,016	,001	,334	,270	,565
49.СПА-домінування	Кор. Пірсона	,080	,030	,051	,000	,109	,184**	,414**	,282**	,222**	,207**	-,071	-,017
	Знч.(2-стор.)	,244	,658	,454	,995	,110	,007	,000	,000	,001	,002	,300	,805

Продовження додатку Б1 лист 4

	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
1.	,037 ,579	,057 ,400	,077 ,252	,205** ,002	,260** ,000	,261** ,000	,182** ,006	,322** ,000	-,042 ,533	,050 ,456	-,228** ,001	,078 ,245	-,033 ,624	,100 ,136	-,047 ,483	-,241** ,000
2.	,234**	,182**	,155*	,024	,210**	,101	,085	,145*	,120	,176**	-,115	,075	-,166*	,071	-,121	-,116
3.	,000 ,016	,006 ,047	,020 -,033	,726 -,028	,002 ,051	,131 -,003	,208 ,048	,030 ,023	,073 -,022	,009 -,037	,086 ,021	,262 ,052	,013 -,076	,292 ,117	,071 -,149*	,084 -,116
4.	,810 -,033	,482 -,009	,621 -,029	,673 ,175**	,448 ,202**	,959 ,131	,472 ,073	,737 ,210**	,749 ,215**	,586 ,214**	,752 -,067	,443 ,022	,259 ,063	,081 ,023	,026 -,009	,084 -,049
5.	,627 -,002	,892 ,067	,667 -,029	,009 ,084	,002 ,143*	,051 ,114	,278 ,096	,002 ,153*	,001 ,076	,001 ,030	,322 -,197**	,739 ,122	,353 -,006	,734 -,035	,894 ,036	,463 -,257**
6.	,980 -,001	,317 ,045	,671 ,099	,209 ,128	,033 ,275**	,090 ,250**	,152 ,081	,022 ,256**	,256 -,007	,653 ,117	,003 -,102	,070 ,147*	,925 -,022	,603 ,120	,596 -,044	,000 -,064
7.	,984 ,022	,506 ,015	,141 ,053	,057 ,139*	,000 ,168*	,000 ,170*	,226 ,070	,000 ,195**	,916 -,231**	,082 ,264**	,128 -,412**	,029 ,076	,743 -,187**	,073 ,013	,515 -,013	,341 -,205**
8.	,747 ,158*	,824 ,161*	,434 ,150*	,038 ,181**	,012 ,384**	,011 ,206**	,295 ,101	,003 ,308**	,001 ,002	,000 ,300**	,000 -,368**	,257 ,256**	,005 -,048	,850 ,174**	,847 ,076	,002 -,219**
9.	,019 ,186**	,016 ,051	,026 ,232**	,007 ,193**	,000 ,305**	,002 ,222**	,135 ,159*	,000 ,312**	,974 ,085	,000 ,406**	,000 -,490**	,000 ,155*	,477 -,117	,009 ,056	,262 -,002	,001 -,080
10.	,005 ,199**	,451 ,073	,000 -,035	,004 ,180**	,000 ,250**	,001 ,164*	,018 ,193**	,000 ,278**	,205 ,010	,000 ,197**	,000 -,252**	,020 ,084	,081 -,031	,407 ,138*	,974 -,119	,234 -,099
11.	,003 ,014	,277 ,024	,598 ,013	,007 ,030	,000 ,031	,014 ,027	,004 ,046	,000 ,047	,882 -,035	,003 ,182**	,000 -,090	,209 ,104	,649 ,045	,040 ,016	,077 -,116	,140 -,037
12.	,839 ,405**	,727 ,215**	,852 ,259**	,655 -,006	,643 ,032	,684 ,037	,492 -,037	,487 ,010	,599 ,174**	,006 ,271**	,183 -,220**	,122 ,091	,506 -,109	,815 -,079	,085 -,136*	,584 -,113
13.	,000 1	,001 ,147*	,000 ,287**	,925 ,087	,636 ,076	,586 ,100	,582 ,067	,880 ,117	,009 ,142*	,000 ,208**	,001 -,345**	,176 ,030	,104 -,059	,238 ,038	,043 ,030	,092 -,041
14.	,028 ,147*	,028 1	,000 ,076	,195 -,098	,257 ,006	,138 -,123	,319 -,072	,080 -,101	,034 ,022	,002 -,039	,000 -,008	,657 -,012	,382 ,063	,569 -,150*	,655 -,183**	,541 -,042
15.	,028 ,287**	,028 ,076	,000 1	,195 -,059	,257 ,010	,138 ,009	,319 -,094	,080 -,051	,034 ,026	,002 ,006	,000 -,148*	,657 ,029	,382 -,198**	,569 ,077	,655 ,085	,541 -,119
16.	,000 ,087	,259 -,098	,380 -,059	,885 1	,889 ,341**	,160 ,246**	,449 ,145*	,704 ,652**	,924 ,077	,027 ,170*	,669 -,318**	,021 ,109	,006 -,182**	,007 ,136*	,762 -,017	,034 -,008
17.	,195 ,076	,143 ,006	,380 ,010	,000 ,341**	,000 1	,030 ,528**	,000 ,416**	,000 ,802**	,250 ,029	,011 ,308**	,000 -,373**	,104 ,155*	,006 -,183**	,043 ,182**	,802 ,020	,900 -,142*
18.	,257 ,100	,932 -,123	,885 ,009	,000 ,246**	,000 ,528**	,000 1	,000 ,289**	,000 ,712**	,973 ,002	,000 ,263**	,000 -,384**	,069 ,122	,006 -,016	,007 ,145*	,762 ,055	,034 -,194**
19.	,138 ,067	,067 -,072	,889 -,094	,000 ,145*	,000 ,416**	,000 ,289**	,000 1	,000 ,646**	,973 -,029	,000 ,179**	,000 -,187**	,069 ,065	,818 ,035	,031 ,015	,416 ,022	,004 -,069
20.	,319 ,117	,283 -,101	,160 -,051	,030 ,652**	,000 ,802**	,000 ,712**	,000 ,646**	,000 1	,664 ,032	,007 ,325**	,005 -,448**	,336 ,159*	,603 -,128	,827 ,168*	,746 ,026	,308 -,141*
21.	,080 ,142*	,133 ,022	,449 ,026	,000 ,077	,000 ,029	,000 ,002	,000 -,029	,000 ,032	,639 1	,000 ,151*	,000 ,018	,018 ,063	,056 ,132*	,012 ,086	,695 ,119	,035 ,077
22.	,034 ,208**	,742 -,039	,704 ,006	,250 ,170*	,669 ,308**	,973 ,263**	,664 ,179**	,639 ,325**	,639 ,151*	,024 1	,793 -,358**	,348 ,112	,049 -,083	,201 ,048	,078 -,043	,251 -,116
	,002	,561	,924	,011	,000	,000	,007	,000	,024		,000	,096	,219	,476	,521	,084

Продовження додатку Б1 лист 5

23.	-,345**	-,008	-,148*	-,318**	-,373**	-,384**	-,187**	-,448**	,018	-,358**	1	-,123	,322**	-,015	-,027	,110
	,000	,911	,027	,000	,000	,000	,005	,000	,793	,000		,066	,000	,819	,690	,101
24.	,030	-,012	,029	,109	,155*	,122	,065	,159*	,063	,112	-,123	1	,103	,113	,041	-,107
	,657	,855	,669	,104	,021	,069	,336	,018	,348	,096	,066		,125	,091	,541	,110
25.	-,059	,063	-,198**	-,182**	-,183**	-,016	,035	-,128	,132*	-,083	,322**	,103	1	,151*	,124	-,017
	,382	,346	,003	,006	,006	,818	,603	,056	,049	,219	,000	,125		,025	,066	,797
26.	,038	-,150*	,077	,136*	,182**	,145*	,015	,168*	,086	,048	-,015	,113	,151*	1	,099	-,121
	,569	,026	,254	,043	,007	,031	,827	,012	,201	,476	,819	,091	,025		,140	,072
27.	,030	-,183**	,085	-,017	,020	,055	,022	,026	,119	-,043	-,027	,041	,124	,099	1	-,229**
	,655	,006	,210	,802	,762	,416	,746	,695	,078	,521	,690	,541	,066	,140		,001
28.	-,041	-,042	-,119	-,008	-,142*	-,194**	-,069	-,141*	,077	-,116	,110	-,107	-,017	-,121	-,229**	1
	,541	,537	,077	,900	,034	,004	,308	,035	,251	,084	,101	,110	,797	,072	,001	
29.	,166*	-,024	,125	,176**	,236**	,200**	,159*	,272**	-,100	,127	-,332**	,055	-,080	,018	,078	,062
	,013	,721	,062	,008	,000	,003	,018	,000	,135	,058	,000	,414	,234	,789	,247	,356
30.	,023	,137*	-,116	-,009	-,023	,027	,039	,010	-,187**	-,102	,015	,065	,105	,038	,038	-,126
	,732	,041	,083	,888	,731	,687	,559	,882	,005	,129	,824	,331	,119	,577	,570	,060
31.	-,076	-,027	-,018	,186**	,080	,048	,080	,145*	-,023	,004	-,082	,042	-,099	,008	-,071	,010
	,259	,687	,791	,005	,232	,478	,233	,030	,729	,951	,224	,528	,139	,905	,294	,887
32.	,166*	,197**	,122	-,078	,018	,079	-,013	-,004	,183**	,140*	-,118	,263**	,178**	-,032	,018	-,159*
	,013	,003	,068	,249	,786	,242	,844	,948	,006	,037	,079	,000	,008	,636	,789	,018
33.	-,025	-,055	,086	,114	,305**	,163*	,171*	,263**	,056	,276**	-,344**	,187**	-,077	,101	-,006	-,150*
	,707	,414	,199	,090	,000	,015	,011	,000	,404	,000	,000	,005	,251	,134	,933	,025
34.	,109	-,022	,120	,145*	,136*	,197**	,087	,198**	,039	,054	-,239**	,220**	-,169*	-,011	,095	-,192**
	,104	,743	,073	,030	,043	,003	,195	,003	,561	,425	,000	,001	,011	,868	,160	,004
35.	,096	,006	-,045	,135*	,266**	,210**	,112	,253**	-,064	,235**	-,301**	,250**	-,053	,133*	,169*	-,284**
	,151	,931	,502	,044	,000	,002	,094	,000	,340	,000	,000	,000	,432	,047	,012	,000
36.	,023	-,065	,115	,091	,218**	,251**	,097	,227**	,157*	,354**	-,387**	,230**	-,006	,163*	,062	-,266**
	,736	,333	,085	,178	,001	,000	,147	,001	,019	,000	,000	,001	,925	,015	,357	,000
37.	-,215**	-,182**	,015	,194**	,314**	,255**	,261**	,360**	,031	,120	-,226**	,130	-,080	,092	,028	-,097
	,001	,007	,825	,004	,000	,000	,000	,000	,644	,075	,001	,052	,234	,172	,673	,147
38.	,141*	,010	,213**	,198**	,426**	,358**	,189**	,409**	,017	,240**	-,543**	,124	-,295**	,124	,115	-,257**
	,036	,883	,001	,003	,000	,000	,005	,000	,798	,000	,000	,064	,000	,064	,086	,000
39.	,344**	-,049	,171*	,233**	,480**	,366**	,260**	,471**	,035	,278**	-,474**	,057	-,251**	,207**	,002	-,046
	,000	,463	,011	,000	,000	,000	,000	,000	,605	,000	,000	,399	,000	,002	,979	,494
40.	-,052	-,049	-,125	-,240**	-,335**	-,195**	-,112	-,319**	,098	-,172**	,454**	,031	,310**	-,132*	,024	-,014
	,438	,463	,062	,000	,000	,003	,097	,000	,143	,010	,000	,643	,000	,049	,725	,830
41.	-,037	,021	-,072	,002	,082	,052	,031	,057	,101	-,012	,182**	,117	,184**	-,107	,000	,000
	,581	,753	,284	,975	,224	,443	,643	,394	,132	,861	,007	,082	,006	,110	,996	,994
42.	-,104	,036	,052	,091	-,035	,101	,023	,067	-,024	-,129	,161*	-,093	,026	,035	,051	-,039
	,121	,598	,442	,174	,607	,133	,727	,318	,717	,054	,016	,166	,698	,606	,451	,560
43.	,018	-,095	,066	,130	,133*	,136*	,059	,164*	,005	,150*	-,157*	,069	-,313**	,025	-,086	-,167*
	,786	,159	,323	,053	,048	,042	,382	,014	,944	,025	,019	,308	,000	,712	,202	,012
44.	-,016	,045	,028	-,031	-,018	-,053	-,103	-,072	-,067	,029	,032	,083	,176**	-,015	,068	-,009
	,815	,501	,681	,642	,789	,429	,125	,283	,321	,666	,631	,217	,008	,825	,313	,889
45.	-,154*	,109	-,122	-,153*	-,091	-,091	-,027	-,131	-,015	-,078	,236**	-,048	,126	,031	-,050	,000
	,021	,105	,068	,022	,175	,177	,688	,051	,823	,245	,000	,477	,061	,646	,462	,997
46.	,099	-,241**	,171*	,118	,089	,060	,024	,105	-,051	,058	-,166*	,081	-,244**	-,059	-,050	,041
	,140	,000	,010	,079	,188	,374	,722	,117	,452	,390	,013	,226	,000	,381	,460	,544
47.	,029	,048	,145*	,104	,307**	,204**	,077	,243**	-,048	,028	-,234**	-,030	-,191**	,062	-,034	-,026
	,667	,475	,030	,122	,000	,002	,254	,000	,475	,678	,000	,657	,004	,359	,614	,697
48.	-,014	-,095	-,129	-,168*	-,285**	-,137*	-,049	-,231**	,051	-,060	,219**	,068	,205**	,046	,107	,010
	,840	,158	,054	,012	,000	,041	,463	,001	,449	,374	,001	,309	,002	,490	,111	,882
49.	,042	-,134*	,149*	,327**	,396**	,335**	,102	,418**	-,121	,219**	-,469**	,186**	-,402**	-,023	,029	-,080
	,539	,049	,029	,000	,000	,000	,133	,000	,076	,001	,000	,006	,000	,738	,676	,244

Продовження додатку Б1 лист 7

	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44
1.	,071	,116	-,070	,082	,239**	,143*	,034	,123	,200**	,232**	,161*	-,136*	-,086	,025	,120	,035
2.	,292	,083	,295	,225	,000	,033	,618	,066	,003	,000	,016	,042	,201	,709	,074	,605
	,084	-,003	-,170*	,233**	,149*	,198**	-,046	,149*	,064	,239**	,175**	-,052	,207**	,110	,048	,001
	,214	,965	,011	,000	,026	,003	,492	,026	,338	,000	,009	,442	,002	,102	,473	,987
3.	,095	,035	-,005	,018	,002	,179**	-,007	-,004	-,041	,062	,141*	-,052	-,074	-,013	,091	-,031
	,159	,598	,944	,794	,982	,007	,917	,951	,546	,353	,035	,442	,271	,851	,177	,641
4.	,093	-,101	,009	,087	,018	-,075	,021	,012	,047	,145*	,055	-,060	-,063	,000	-,026	,013
	,165	,133	,888	,194	,790	,266	,758	,862	,486	,030	,411	,369	,348	,997	,696	,846
5.	,002	,059	,144*	-,022	,237**	,118	,099	,022	,246**	,138*	-,052	,049	,115	,039	,122	-,031
	,973	,382	,032	,742	,000	,079	,141	,746	,000	,040	,442	,470	,088	,566	,069	,647
6.	,046	,060	,058	,186**	,138*	,097	,202**	,285**	,265**	,197**	,191**	-,159*	,006	-,062	-,077	,095
	,495	,374	,386	,005	,040	,147	,002	,000	,000	,003	,004	,017	,934	,355	,251	,159
7.	,147*	,009	,254**	-,012	,129	,032	,245**	,277**	,122	,244**	,214**	-,359**	-,113	-,050	,116	,010
	,028	,891	,000	,855	,054	,634	,000	,000	,069	,000	,001	,000	,091	,453	,084	,879
8.	,257**	,030	,032	,223**	,439**	,280**	,326**	,374**	,258**	,372**	,460**	-,293**	-,027	-,060	,132*	,008
	,000	,654	,633	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,692	,371	,049	,903
9.	,283**	-,002	,044	,219**	,328**	,083	,179**	,356**	,215**	,358**	,408**	-,320**	-,110	-,198**	,150*	-,024
	,000	,982	,517	,001	,000	,217	,008	,000	,001	,000	,000	,000	,103	,003	,026	,724
10.	,119	,080	-,112	,102	,358**	,172*	,194**	,215**	,091	,124	,300**	-,119	-,033	-,149*	,063	-,002
	,076	,235	,095	,127	,000	,010	,004	,001	,178	,065	,000	,077	,624	,026	,352	,980
11.	,240**	-,040	-,096	,253**	,312**	,104	,056	,336**	,136*	,160*	,069	,012	-,010	-,024	,046	-,001
	,000	,551	,152	,000	,000	,121	,405	,000	,043	,017	,304	,855	,879	,720	,491	,989
12.	,147*	-,173**	-,102	,329**	,119	,149*	,072	,242**	-,219**	,210**	,191**	-,085	-,055	-,060	,167*	-,052
	,028	,009	,128	,000	,075	,026	,282	,000	,001	,002	,004	,205	,415	,372	,013	,437
13.	,166*	,023	-,076	,166*	-,025	,109	,096	,023	-,215**	,141*	,344**	-,052	-,037	-,104	,018	-,016
	,013	,732	,259	,013	,707	,104	,151	,736	,001	,036	,000	,438	,581	,121	,786	,815
14.	-,024	,137*	-,027	,197**	-,055	-,022	,006	-,065	-,182**	,010	-,049	-,049	,021	,036	-,095	,045
	,721	,041	,687	,003	,414	,743	,931	,333	,007	,883	,463	,463	,753	,598	,159	,501
15.	,125	-,116	-,018	,122	,086	,120	-,045	,115	,015	,213**	,171*	-,125	-,072	,052	,066	,028
	,062	,083	,791	,068	,199	,073	,502	,085	,825	,001	,011	,062	,284	,442	,323	,681
16.	,176**	-,009	,186**	-,078	,114	,145*	,135*	,091	,194**	,198**	,233**	-,240**	,002	,091	,130	-,031
	,008	,888	,005	,249	,090	,030	,044	,178	,004	,003	,000	,000	,975	,174	,053	,642
17.	,236**	-,023	,080	,018	,305**	,136*	,266**	,218**	,314**	,426**	,480**	-,335**	,082	-,035	,133*	-,018
	,000	,731	,232	,786	,000	,043	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,224	,607	,048	,789
18.	,200**	,027	,048	,079	,163*	,197**	,210**	,251**	,255**	,358**	,366**	-,195**	,052	,101	,136*	-,053
	,003	,687	,478	,242	,015	,003	,002	,000	,000	,000	,000	,003	,443	,133	,042	,429
19.	,159*	,039	,080	-,013	,171*	,087	,112	,097	,261**	,189**	,260**	-,112	,031	,023	,059	-,103
	,018	,559	,233	,844	,011	,195	,094	,147	,000	,005	,000	,097	,643	,727	,382	,125
20.	,272**	,010	,145*	-,004	,263**	,198**	,253**	,227**	,360**	,409**	,471**	-,319**	,057	,067	,164*	-,072
	,000	,882	,030	,948	,000	,003	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,394	,318	,014	,283
21.	-,100	-,187**	-,023	,183**	,056	,039	-,064	,157*	,031	,017	,035	,098	,101	-,024	,005	-,067
	,135	,005	,729	,006	,404	,561	,340	,019	,644	,798	,605	,143	,132	,717	,944	,321
22.	,127	-,102	,004	,140*	,276**	,054	,235**	,354**	,120	,240**	,278**	-,172**	-,012	-,129	,150*	,029
	,058	,129	,951	,037	,000	,425	,000	,000	,075	,000	,000	,010	,861	,054	,025	,666

Продовження додатку Б1 лист 8

23.	-.332**	.015	-.082	-.118	-.344**	-.239**	-.301**	-.387**	-.226**	-.543**	-.474**	.454**	.182**	.161*	-.157*	.032
	.000	.824	.224	.079	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.007	.016	.019	.631
24.	.055	.065	.042	.263**	.187**	.220**	.250**	.230**	.130	.124	.057	.031	.117	-.093	.069	.083
	.414	.331	.528	.000	.005	.001	.000	.001	.052	.064	.399	.643	.082	.166	.308	.217
25.	-.080	.105	-.099	.178**	-.077	-.169*	-.053	-.006	-.080	-.295**	-.251**	.310**	.184**	.026	-.313**	.176**
	.234	.119	.139	.008	.251	.011	.432	.925	.234	.000	.000	.000	.006	.698	.000	.008
26.	.018	.038	.008	-.032	.101	-.011	.133*	.163*	.092	.124	.207**	-.132*	-.107	.035	.025	-.015
	.789	.577	.905	.636	.134	.868	.047	.015	.172	.064	.002	.049	.110	.606	.712	.825
27.	.078	.038	-.071	.018	-.006	.095	.169*	.062	.028	.115	.002	.024	.000	.051	-.086	.068
	.247	.570	.294	.789	.933	.160	.012	.357	.673	.086	.979	.725	.996	.451	.202	.313
28.	.062	-.126	.010	-.159*	-.150*	-.192**	-.284**	-.266**	-.097	-.257**	-.046	-.014	.000	-.039	-.167*	-.009
	.356	.060	.887	.018	.025	.004	.000	.000	.147	.000	.494	.830	.994	.560	.012	.889
29.	1	.107	.033	.127	.188**	.201**	.099	.217**	.118	.244**	.228**	-.154*	-.055	-.041	.060	.011
	.110	.620	.058	.005	.003	.139	.001	.078	.000	.001	.021	.411	.540	.371	.869	
30.	.107	1	-.009	.036	-.023	-.042	.043	-.065	-.023	.018	.025	-.077	-.115	-.122	-.194**	.155*
	.110	.898	.595	.731	.528	.527	.333	.731	.795	.710	.252	.087	.070	.004	.021	
31.	.033	-.009	1	-.155*	-.040	-.132*	.027	.029	.047	.035	.019	-.146*	-.071	-.004	-.022	.015
	.620	.898	.021	.557	.050	.688	.671	.486	.606	.781	.030	.289	.948	.746	.824	
32.	.127	.036	-.155*	1	.131	.299**	.203**	.445**	.107	.116	.061	.147*	.094	-.046	.044	.046
	.058	.595	.021	.051	.000	.002	.000	.000	.111	.083	.364	.028	.164	.497	.517	.496
33.	.188**	-.023	-.040	.131	1	.292**	.260**	.489**	.353**	.233**	.212**	-.059	.045	.009	.226**	-.059
	.005	.731	.557	.051	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.380	.507	.895	.001	.383
34.	.201**	-.042	-.132*	.299**	.292**	1	.243**	.327**	.224**	.120	.180**	.022	.074	.083	.213**	-.074
	.003	.528	.050	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.075	.007	.746	.274	.216	.001	.274
35.	.099	.043	.027	.203**	.260**	.243**	1	.418**	.158*	.277**	.205**	-.089	-.124	.016	-.028	.152*
	.139	.527	.688	.002	.000	.000	.000	.000	.018	.000	.002	.186	.065	.808	.678	.023
36.	.217**	-.065	.029	.445**	.489**	.327**	.418**	1	.345**	.279**	.175**	-.084	.008	-.044	.187**	-.036
	.001	.333	.671	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.009	.211	.904	.514	.005	.592
37.	.118	-.023	.047	.107	.353**	.224**	.158*	.345**	1	.257**	.156*	-.084	.109	.146*	.092	.002
	.078	.731	.486	.111	.000	.001	.018	.000	.000	.019	.211	.105	.030	.171	.978	
38.	.244**	.018	.035	.116	.233**	.120	.277**	.279**	.257**	1	.471**	-.405**	-.172**	.019	.041	.048
	.000	.795	.606	.083	.000	.075	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.010	.783	.546	.473
39.	.228**	.025	.019	.061	.212**	.180**	.205**	.175**	.156*	.471**	1	-.626**	-.303**	-.082	.032	.017
	.001	.710	.781	.364	.001	.007	.002	.009	.019	.000	.000	.000	.221	.635	.802	
40.	-.154*	-.077	-.146*	.147*	-.059	.022	-.089	-.084	-.084	-.405**	-.626**	1	.431**	.094	.053	-.042
	.021	.252	.030	.028	.380	.746	.186	.211	.211	.000	.000	.000	.161	.427	.536	
41.	-.055	-.115	-.071	.094	.045	.074	-.124	.008	.109	-.172**	-.303**	.431**	1	.140*	.008	.027
	.411	.087	.289	.164	.507	.274	.065	.904	.105	.010	.000	.000	.036	.907	.692	
42.	-.041	-.122	-.004	-.046	.009	.083	.016	-.044	.146*	.019	-.082	.094	.140*	1	-.028	-.014
	.540	.070	.948	.497	.895	.216	.808	.514	.030	.783	.221	.161	.036	.676	.839	
43.	.060	-.194**	-.022	.044	.226**	.213**	-.028	.187**	.092	.041	.032	.053	.008	-.028	1	-.682**
	.371	.004	.746	.517	.001	.001	.678	.005	.171	.546	.635	.427	.907	.676	.000	
44.	.011	.155*	.015	.046	-.059	-.074	.152*	-.036	.002	.048	.017	-.042	.027	-.014	-.682**	1
	.869	.021	.824	.496	.383	.274	.023	.592	.978	.473	.802	.536	.692	.839	.000	
45.	-.191**	.088	-.028	-.024	-.014	-.124	-.143*	-.180**	.053	-.124	.010	.064	.021	.048	-.148*	.053
	.004	.188	.680	.719	.830	.065	.033	.007	.427	.065	.879	.341	.753	.476	.027	.433
46.	.151*	-.090	.003	.068	.069	.184**	.178**	.197**	-.009	.107	.097	-.052	-.058	-.110	.168*	.005
	.024	.180	.969	.314	.302	.006	.008	.003	.889	.111	.148	.443	.391	.102	.012	.940
47.	.183**	.074	.215**	.020	.040	-.061	.163*	.150*	.079	.283**	.372**	-.422**	-.230**	-.071	.019	-.071
	.006	.273	.001	.771	.550	.365	.015	.025	.238	.000	.000	.000	.001	.292	.773	.293
48.	-.158*	-.014	-.210**	-.073	.002	.078	-.117	-.179**	-.071	-.164*	-.346**	.354**	.191**	.094	-.093	.083
	.018	.837	.002	.277	.973	.245	.080	.007	.291	.014	.000	.000	.004	.162	.165	.215
49.	.153*	-.106	.280**	-.098	.271**	.150*	.228**	.179**	.130	.404**	.403**	-.465**	-.132	-.098	.165*	-.070
	.025	.120	.000	.151	.000	.028	.001	.008	.057	.000	.000	.000	.052	.152	.015	.303

Продовження додатку Б1 лист 10

	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61
1.	-,085	-,031	-,049	,022	,080	-,151*	-,249**	,174**	,067	,087	,214**	,137*	,225**	,022	,053	-,009	,028
	,206	,649	,470	,749	,244	,026	,000	,009	,321	,197	,001	,042	,001	,746	,430	,895	,675
2.	-,002	-,039	,059	-,007	,030	-,004	-,179**	,148*	,144*	-,136*	,223**	,271**	,042	-,002	,055	-,124	,027
	,972	,563	,381	,922	,658	,958	,008	,027	,031	,042	,001	,000	,534	,972	,414	,064	,683
3.	,036	-,021	,052	-,003	,051	-,175**	-,199**	,088	,008	,045	,062	,004	,087	-,074	,065	-,023	,134*
	,588	,750	,443	,966	,454	,010	,003	,191	,909	,501	,359	,949	,196	,273	,336	,728	,045
4.	-,068	,033	-,035	,012	,000	,054	,048	,197**	-,020	-,004	-,072	,100	,087	,042	,045	,035	,056
	,309	,625	,598	,855	,995	,434	,479	,003	,764	,949	,285	,136	,196	,535	,508	,602	,409
5.	-,034	-,028	,083	-,055	,109	-,159*	-,010	,197**	,246**	,067	,011	,153*	,067	,034	,099	-,083	,028
	,617	,681	,215	,412	,110	,019	,887	,003	,000	,321	,876	,022	,322	,610	,140	,219	,678
6.	,016	,039	,133*	-,165*	,184**	-,219**	-,271**	,178**	,115	,135*	,175**	,217**	,264**	,058	,021	,071	-,044
	,812	,562	,048	,014	,007	,001	,000	,008	,086	,044	,009	,001	,000	,389	,751	,294	,509
7.	-,196**	,078	,226**	-,183**	,414**	-,404**	-,230**	,177**	,037	,114	,213**	,253**	,155*	,133*	-,012	-,050	-,076
	,003	,246	,001	,006	,000	,000	,001	,008	,586	,091	,001	,000	,020	,047	,863	,456	,258
8.	,045	-,049	,226**	-,161*	,282**	-,386**	-,332**	,348**	,213**	,109	,334**	,456**	,147*	,094	,078	-,029	-,069
	,502	,465	,001	,016	,000	,000	,000	,000	,001	,106	,000	,000	,028	,164	,243	,670	,307
9.	-,127	,076	,215**	-,226**	,222**	-,148*	-,322**	,322**	,165*	,203**	,222**	,362**	,169*	,055	,021	-,053	-,015
	,059	,257	,001	,001	,001	,029	,000	,000	,013	,002	,001	,000	,011	,414	,754	,427	,826
10.	-,045	,083	,102	-,065	,207**	-,152*	-,317**	,147*	,042	,109	,331**	,038	,234**	,154*	,063	-,078	,019
	,507	,216	,129	,334	,002	,026	,000	,028	,531	,105	,000	,570	,000	,021	,346	,247	,782
11.	-,005	,037	-,093	,074	-,071	,143*	-,032	,140*	,065	,003	,052	,189**	,057	,023	,009	-,013	,056
	,940	,587	,168	,270	,300	,036	,642	,037	,334	,962	,437	,005	,400	,734	,898	,847	,408
12.	-,151*	,099	-,039	-,039	-,017	,099	-,218**	,168*	,150*	-,043	,212**	,095	-,032	-,038	-,048	-,048	,012
	,024	,139	,563	,565	,805	,148	,001	,012	,026	,521	,001	,157	,638	,574	,472	,475	,861
13.	-,154*	,099	,029	-,014	,042	,020	-,140*	,124	,116	-,138*	,131	,099	,131	-,048	-,021	-,090	,002
	,021	,140	,667	,840	,539	,772	,040	,064	,084	,040	,051	,140	,050	,478	,753	,182	,978
14.	,109	-,241**	,048	-,095	-,134*	,141*	-,011	-,152*	,240**	-,226**	,115	,004	-,105	,008	-,037	,028	-,010
	,105	,000	,475	,158	,049	,039	,875	,023	,000	,001	,086	,955	,120	,905	,584	,674	,879
15.	-,122	,171*	,145*	-,129	,149*	-,089	-,242**	,090	,021	-,029	,091	,085	,036	-,057	-,087	-,046	-,050
	,068	,010	,030	,054	,029	,191	,000	,179	,756	,669	,174	,204	,594	,395	,196	,496	,454
16.	-,153*	,118	,104	-,168*	,327**	-,281**	-,262**	,242**	-,050	,123	,164*	,300**	,255**	,172*	-,017	-,002	-,133*
	,022	,079	,122	,012	,000	,000	,000	,000	,460	,066	,014	,000	,000	,010	,802	,978	,048
17.	-,091	,089	,307**	-,285**	,396**	-,407**	-,350**	,383**	-,019	,082	,333**	,456**	,439**	,145*	,152*	-,041	-,060
	,175	,188	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,775	,224	,000	,000	,000	,030	,023	,547	,373
18.	-,091	,060	,204**	-,137*	,335**	-,322**	-,394**	,334**	,055	,102	,227**	,353**	,422**	,223**	,191**	-,027	,022
	,177	,374	,002	,041	,000	,000	,000	,000	,416	,130	,001	,000	,000	,001	,004	,694	,748
19.	-,027	,024	,077	-,049	,102	-,083	-,134*	,186**	-,046	,082	,137*	,249**	,311**	,185**	,083	-,067	,015
	,688	,722	,254	,463	,133	,223	,050	,005	,494	,220	,041	,000	,000	,006	,216	,320	,828
20.	-,131	,105	,243**	-,231**	,418**	-,393**	-,407**	,405**	-,025	,140*	,301**	,478**	,500**	,257**	,137*	-,045	-,063
	,051	,117	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,706	,036	,000	,000	,000	,000	,041	,504	,347
21.	-,015	-,051	-,048	,051	-,121	,153*	-,049	,107	,052	-,018	-,126	,055	,034	,000	,084	-,047	,055
	,823	,452	,475	,449	,076	,024	,476	,113	,437	,789	,061	,412	,616	,995	,214	,481	,410
22.	-,078	,058	,028	-,060	,219**	-,150*	-,206**	,243**	-,028	,040	,181**	,293**	,266**	,101	,076	-,031	-,035
	,245	,390	,678	,374	,001	,028	,002	,000	,679	,548	,007	,000	,000	,134	,259	,645	,608

Продовження додатку Б1 лист 11

23.	,236**	-,166*	-,234**	,219**	-,469**	,372**	,420**	-,402**	-,115	-,147*	-,356**	-,397**	-,314**	-,134*	-,072	,118	,024
	,000	,013	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,087	,028	,000	,000	,000	,046	,284	,079	,721
24.	-,048	,081	-,030	,068	,186**	-,174*	-,106	,084	,146*	,168*	,204**	,164*	,151*	-,043	,134*	,114	,162*
	,477	,226	,657	,309	,006	,011	,122	,209	,029	,012	,002	,014	,024	,522	,045	,091	,015
25.	,126	-,244**	-,191**	,205**	-,402**	,356**	,403**	-,149*	,174**	-,006	-,276**	-,165*	-,058	-,055	,106	,064	,100
	,061	,000	,004	,002	,000	,000	,000	,026	,009	,933	,000	,014	,387	,414	,113	,342	,138
26.	,031	-,059	,062	,046	-,023	-,101	-,128	,015	-,154*	,078	-,007	,199**	,074	,051	,092	,052	,022
	,646	,381	,359	,490	,738	,138	,061	,822	,021	,249	,920	,003	,271	,452	,170	,438	,744
27.	-,050	-,050	-,034	,107	,029	-,034	,046	,153*	-,033	,081	-,048	-,049	,006	,006	,077	-,086	,007
	,462	,460	,614	,111	,676	,619	,501	,023	,626	,229	,477	,466	,932	,928	,251	,203	,923
28.	,000	,041	-,026	,010	-,080	,201**	,122	-,062	-,110	-,191**	-,154*	-,137*	,056	,030	-,082	-,024	-,097
	,997	,544	,697	,882	,244	,003	,073	,358	,103	,004	,022	,040	,406	,657	,225	,725	,149
29.	-,191**	,151*	,183**	-,158*	,153*	-,104	-,146*	,224**	,060	,039	,120	,317**	,177**	,096	-,057	-,061	-,044
	,004	,024	,006	,018	,025	,129	,032	,001	,375	,560	,074	,000	,008	,154	,399	,367	,517
30.	,088	-,090	,074	-,014	-,106	,023	,101	-,106	-,063	,012	,064	-,026	-,004	-,042	,010	,145*	,075
	,188	,180	,273	,837	,120	,736	,139	,114	,348	,857	,344	,703	,956	,534	,880	,031	,267
31.	-,028	,003	,215**	-,210**	,280**	-,299**	-,041	,160*	,001	,034	,061	,239**	,078	-,029	-,022	,028	-,138*
	,680	,969	,001	,002	,000	,000	,552	,017	,988	,616	,362	,000	,243	,669	,738	,679	,039
32.	-,024	,068	,020	-,073	-,098	,142*	-,137*	,110	,164*	,095	,079	,123	,050	-,064	,140*	-,014	,065
	,719	,314	,771	,277	,151	,037	,044	,101	,014	,159	,240	,067	,455	,339	,036	,835	,334
33.	-,014	,069	,040	,002	,271**	-,278**	-,345**	,309**	,148*	,143*	,329**	,244**	,209**	,037	,181**	-,010	,045
	,830	,302	,550	,973	,000	,000	,000	,000	,027	,033	,000	,000	,002	,584	,007	,879	,500
34.	-,124	,184**	-,061	,078	,150*	-,284**	-,354**	,221**	,181**	,157*	,284**	,126	,156*	,016	-,052	-,003	,028
	,065	,006	,365	,245	,028	,000	,000	,001	,007	,019	,000	,061	,020	,812	,439	,960	,678
35.	-,143*	,178**	,163*	-,117	,228**	-,201**	-,136*	,257**	,086	,283**	,297**	,212**	,155*	,115	,150*	,104	-,037
	,033	,008	,015	,080	,001	,003	,046	,000	,199	,000	,000	,001	,021	,086	,025	,122	,583
36.	-,180**	,197**	,150*	-,179**	,179**	-,174*	-,302**	,324**	,131	,234**	,228**	,280**	,202**	,116	,089	-,017	,084
	,007	,003	,025	,007	,008	,010	,000	,000	,050	,000	,001	,000	,002	,084	,186	,795	,209
37.	,053	-,009	,079	-,071	,130	-,277**	-,225**	,262**	,101	,349**	,072	,390**	,219**	,174**	,180**	-,016	-,021
	,427	,889	,238	,291	,057	,000	,001	,000	,134	,000	,284	,000	,001	,009	,007	,813	,755
38.	-,124	,107	,283**	-,164*	,404**	-,364**	-,297**	,466**	,051	,117	,329**	,435**	,298**	,087	,197**	-,046	-,029
	,065	,111	,000	,014	,000	,000	,000	,000	,446	,080	,000	,000	,000	,194	,003	,495	,663
39.	,010	,097	,372**	-,346**	,403**	-,413**	-,514**	,316**	-,122	,160*	,319**	,365**	,388**	,131	,048	-,081	-,152*
	,879	,148	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,068	,017	,000	,000	,000	,051	,479	,228	,023
40.	,064	-,052	-,422**	,354**	-,465**	,445**	,357**	-,262**	,168*	-,159*	-,271**	-,311**	-,265**	-,160*	,099	,046	,159*
	,341	,443	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,012	,018	,000	,000	,000	,017	,139	,496	,018
41.	,021	-,058	-,230**	,191**	-,132	,084	,074	-,050	,309**	,016	-,136*	-,004	,012	,043	,183**	-,095	,132*
	,753	,391	,001	,004	,052	,219	,282	,461	,000	,807	,043	,950	,857	,527	,006	,159	,050
42.	,048	-,110	-,071	,094	-,098	,031	,067	,047	,165*	-,017	-,039	-,022	-,047	,049	,014	-,067	,008
	,476	,102	,292	,162	,152	,649	,325	,481	,013	,801	,566	,747	,486	,466	,833	,317	,901
43.	-,148*	,168*	,019	-,093	,165*	-,197**	-,332**	,109	-,101	,105	-,007	,043	-,025	,050	-,011	,034	-,057
	,027	,012	,773	,165	,015	,004	,000	,105	,135	,117	,921	,521	,710	,457	,873	,612	,401
44.	,053	,005	-,071	,083	-,070	,067	,193**	-,063	,130	-,007	,019	-,044	,036	-,063	,031	-,041	,062
	,433	,940	,293	,215	,303	,328	,004	,350	,053	,912	,781	,509	,590	,347	,645	,545	,358
45.	1	-,596**	-,136*	,149*	-,344**	,181**	,086	-,178**	-,097	-,022	-,148*	-,023	-,118	-,061	,046	,034	-,034
	,000	,043	,026	,000	,008	,206	,008	,150	,747	,027	,735	,078	,366	,499	,614	,619	
46.	-,596**	1	,132*	-,126	,306**	-,224**	-,163*	,190**	-,055	,087	,122	,083	,081	,122	-,075	,109	-,012
	,000	,048	,060	,000	,001	,016	,004	,411	,196	,069	,218	,229	,069	,262	,105	,858	
47.	-,136*	,132*	1	-,785**	,396**	-,357**	-,244**	,286**	-,119	,007	,155*	,304**	,101	,017	-,022	,027	-,150*
	,043	,048	,000	,000	,000	,000	,000	,077	,916	,020	,000	,133	,804	,746	,687	,025	
48.	,149*	-,126	-,785**	1	-,382**	,292**	,280**	-,271**	,138*	-,078	-,102	-,198**	-,111	-,106	,081	-,032	,188**
	,026	,060	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,040	,248	,128	,003	,098	,115	,228	,637	,005
49.	-,344**	,306**	,396**	-,382**	1	-,757**	-,445**	,389**	-,012	,222**	,442**	,303**	,336**	,174*	,014	-,029	-,058
	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,856	,001	,000	,000	,000	,011	,834	,675	,396

Продовження додатку Б1 лист 13

	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77
1.	,089	-,083	,051	,018	,035	-,086	-,034	-,132*	-,149*	-,024	,225**	,109	,131	,234**	,188**	,110
	,187	,215	,451	,790	,608	,201	,612	,049	,026	,722	,001	,105	,051	,000	,005	,102
2.	-,079	,014	-,017	,095	,060	-,103	,132*	-,022	-,001	-,134*	,195**	,105	,235**	,270**	,321**	,177**
	,238	,833	,803	,157	,375	,126	,048	,749	,993	,045	,003	,120	,000	,000	,000	,008
3.	-,017	,020	-,065	,054	,031	-,146*	,003	-,016	-,054	,007	,166*	-,013	,054	,090	,171*	,115
	,801	,763	,334	,420	,641	,029	,960	,813	,422	,921	,013	,846	,419	,182	,011	,088
4.	-,047	,045	-,100	,018	-,104	,051	-,037	-,108	,069	-,063	,191**	,142*	,031	,144*	,164*	,100
	,482	,499	,137	,789	,121	,447	,587	,108	,306	,346	,004	,034	,648	,031	,014	,137
5.	,010	,079	,004	-,035	-,045	,084	-,116	-,141*	-,004	,018	,055	,064	,087	,088	,200**	,123
	,881	,238	,957	,601	,507	,210	,085	,035	,949	,791	,412	,338	,198	,191	,003	,066
6.	,030	-,195**	-,016	-,009	-,031	-,091	,039	-,048	,007	-,066	,274**	-,068	,189**	,277**	,185**	,132*
	,655	,003	,813	,890	,643	,173	,560	,479	,918	,327	,000	,315	,005	,000	,006	,050
7.	-,100	-,004	,068	-,097	,006	-,052	,141*	-,046	,089	-,146*	,220**	,157*	,228**	,210**	,231**	,180**
	,135	,958	,314	,149	,925	,441	,035	,492	,185	,029	,001	,019	,001	,002	,001	,007
8.	,013	,035	-,012	-,017	-,019	-,132*	-,003	-,097	,002	-,032	,485**	,225**	,374**	,485**	,466**	,298**
	,851	,601	,853	,799	,783	,049	,969	,149	,973	,639	,000	,001	,000	,000	,000	,000
9.	-,049	,045	,038	-,013	-,096	-,016	,028	-,143*	,013	-,015	,342**	,331**	,408**	,478**	,387**	,195**
	,465	,506	,570	,852	,152	,810	,680	,033	,844	,820	,000	,000	,000	,000	,000	,003
10.	-,127	-,063	-,100	-,038	-,052	-,035	-,058	-,048	,102	-,060	,227**	,241**	,257**	,277**	,256**	,175**
	,058	,351	,138	,570	,441	,604	,387	,477	,131	,371	,001	,000	,000	,000	,000	,009
11.	-,064	-,023	-,060	,017	-,079	-,027	,047	-,056	-,015	,050	,227**	,184**	,227**	,140*	,148*	,168*
	,342	,737	,375	,796	,242	,690	,487	,402	,825	,460	,001	,006	,001	,037	,027	,012
12.	-,057	-,040	-,119	,117	,035	-,108	,083	,047	,081	,023	,188**	,098	,253**	,337**	,231**	,067
	,397	,557	,075	,082	,605	,106	,217	,487	,233	,732	,005	,145	,000	,000	,001	,319
13.	-,090	-,084	,108	,137*	,053	-,151*	,129	-,104	,061	-,024	,080	,156*	,217**	,139*	,099	-,040
	,181	,210	,106	,040	,428	,024	,055	,120	,366	,721	,236	,020	,001	,038	,140	,551
14.	-,034	-,040	,048	,058	,075	-,045	-,057	,047	,021	,050	,073	,041	,139*	,187**	-,033	,047
	,615	,554	,474	,386	,266	,504	,400	,481	,755	,456	,281	,546	,038	,005	,626	,485
15.	,040	-,037	,097	,041	,104	-,131	-,025	,081	,020	-,009	,079	-,150*	,085	,140*	,156*	-,070
	,548	,586	,147	,542	,123	,051	,707	,228	,769	,897	,239	,025	,204	,037	,020	,301
16.	,022	-,080	-,031	-,149*	,033	-,023	-,037	,018	-,032	-,069	,251**	-,007	,186**	,160*	,267**	,247**
	,738	,233	,644	,026	,628	,731	,580	,787	,632	,307	,000	,914	,005	,017	,000	,000
17.	-,116	-,076	-,087	-,172**	-,030	-,111	,071	-,136*	,036	-,084	,454**	,107	,319**	,416**	,525**	,371**
	,085	,260	,195	,010	,660	,099	,294	,043	,593	,213	,000	,112	,000	,000	,000	,000
18.	-,060	-,031	-,063	-,132*	-,055	-,132*	-,073	-,185**	-,018	-,152*	,368**	,084	,220**	,350**	,398**	,228**
	,375	,648	,346	,049	,410	,050	,275	,006	,792	,024	,000	,214	,001	,000	,000	,001
19.	-,138*	-,049	,039	,034	-,114	-,072	,050	-,201**	-,098	,017	,203**	,123	,166*	,167*	,241**	,179**
	,039	,469	,561	,618	,089	,283	,457	,003	,145	,796	,002	,066	,013	,012	,000	,007
20.	-,097	-,087	-,052	-,154*	-,054	-,117	,003	-,168*	-,040	-,098	,451**	,105	,314**	,384**	,503**	,364**
	,148	,197	,441	,022	,426	,081	,965	,012	,557	,143	,000	,119	,000	,000	,000	,000
21.	-,009	,023	-,089	-,007	,026	,013	,037	-,050	-,003	-,100	-,074	,013	-,008	,159*	,027	-,107
	,890	,727	,184	,918	,703	,852	,578	,455	,968	,138	,274	,847	,902	,017	,685	,111
22.	-,045	,061	-,014	-,049	-,025	-,097	,149*	-,200**	-,009	-,189**	,233**	,230**	,301**	,360**	,372**	,179**
	,502	,367	,832	,468	,710	,150	,026	,003	,898	,005	,000	,001	,000	,000	,000	,007

Продовження додатку Б1 лист 14

23.	,059	-,008	-,034	,124	,000	,095	-,050	,145*	-,044	,136*	-,404**	-,157*	-,434**	-,463**	-,508**	-,248**
	,378	,905	,616	,065	,995	,158	,459	,030	,519	,043	,000	,019	,000	,000	,000	,000
24.	-,027	,030	-,121	,051	-,032	-,116	,011	-,147*	-,152*	-,072	,126	-,041	,049	,176**	,087	,228**
	,688	,655	,071	,449	,640	,084	,874	,029	,024	,283	,061	,547	,463	,009	,193	,001
25.	,038	-,025	-,084	,083	-,090	,023	-,029	-,070	-,020	,034	-,202**	,017	-,308**	-,143*	-,291**	-,202**
	,573	,706	,209	,215	,180	,730	,670	,301	,766	,617	,002	,799	,000	,033	,000	,002
26.	-,063	,055	-,119	-,047	,005	-,079	,015	-,103	-,031	,049	,035	,093	-,045	,161*	,069	-,005
	,346	,418	,077	,484	,943	,239	,824	,124	,650	,466	,599	,165	,502	,016	,306	,937
27.	-,005	,006	,067	-,062	-,059	,021	,016	-,001	-,003	,024	-,109	,066	-,085	-,003	,059	-,154*
	,939	,927	,321	,357	,380	,759	,812	,983	,970	,725	,105	,330	,206	,963	,381	,021
28.	-,016	-,054	,040	-,122	,069	,066	-,047	,083	,093	-,019	-,073	-,195**	,018	-,125	-,217**	,072
	,812	,422	,549	,069	,304	,326	,485	,218	,170	,774	,278	,003	,790	,061	,001	,282
29.	-,041	-,153*	,018	,006	,004	-,033	-,058	-,004	-,021	,074	,165*	,116	,340**	,248**	,300**	,256**
	,540	,023	,791	,924	,956	,623	,388	,956	,761	,274	,014	,083	,000	,000	,000	,000
30.	,092	-,049	-,025	,162*	,059	-,065	-,014	-,108	-,161*	-,046	,046	,223**	-,043	-,052	-,056	,130
	,170	,470	,716	,016	,378	,330	,841	,109	,017	,496	,498	,001	,520	,438	,408	,052
31.	,066	,041	,101	-,110	,000	-,050	,013	,044	-,016	,011	,024	-,030	-,030	,005	,034	,111
	,329	,542	,132	,101	,999	,457	,848	,512	,807	,872	,717	,657	,653	,940	,610	,098
32.	,142*	-,024	-,019	,089	-,016	-,129	,031	-,090	-,044	-,154*	,207**	,120	,223**	,325**	,168*	,126
	,035	,718	,780	,184	,808	,054	,647	,182	,513	,022	,002	,074	,001	,000	,012	,061
33.	,001	,090	-,147*	-,038	-,006	-,094	-,019	-,139*	-,097	-,091	,356**	,197**	,278**	,422**	,370**	,217**
	,994	,181	,028	,571	,933	,162	,779	,038	,152	,175	,000	,003	,000	,000	,000	,001
34.	,031	,010	-,078	,038	,048	-,060	-,093	,001	-,051	-,031	,261**	-,014	,297**	,291**	,272**	,140*
	,644	,885	,244	,576	,479	,371	,167	,991	,454	,645	,000	,835	,000	,000	,000	,036
35.	-,034	,040	-,049	-,099	,000	-,125	-,027	-,116	,032	-,137*	,289**	,099	,263**	,371**	,238**	,135*
	,612	,548	,466	,142	,994	,063	,692	,083	,632	,041	,000	,140	,000	,000	,000	,044
36.	-,010	-,006	-,084	,013	-,095	-,033	,066	-,125	-,004	-,234**	,342**	,190**	,336**	,468**	,378**	,140*
	,882	,928	,212	,847	,156	,624	,324	,063	,955	,000	,000	,004	,000	,000	,000	,037
37.	,120	-,010	,045	-,081	-,075	-,054	-,048	-,185**	-,095	-,150*	,253**	,076	,167*	,159*	,212**	,170*
	,074	,878	,506	,227	,267	,427	,474	,006	,158	,025	,000	,259	,012	,018	,001	,011
38.	-,064	,017	,071	-,110	,035	-,154*	-,002	-,134*	-,029	-,140*	,408**	,195**	,330**	,448**	,569**	,343**
	,341	,796	,294	,100	,601	,021	,981	,046	,667	,037	,000	,004	,000	,000	,000	,000
39.	-,077	-,080	,046	-,139*	,116	-,202**	,007	-,103	,068	-,005	,514**	,095	,334**	,449**	,487**	,265**
	,255	,237	,497	,038	,084	,002	,919	,124	,316	,945	,000	,159	,000	,000	,000	,000
40.	,038	,063	-,034	,239**	-,045	,046	-,003	-,002	-,071	-,072	-,382**	-,094	-,290**	-,318**	-,343**	-,280**
	,572	,350	,613	,000	,506	,490	,959	,974	,291	,287	,000	,161	,000	,000	,000	,000
41.	-,047	,060	-,003	,027	-,034	,037	-,069	-,118	-,068	-,054	-,227**	-,136*	-,088	-,184**	-,103	-,162*
	,482	,369	,964	,691	,614	,588	,303	,078	,316	,426	,001	,043	,193	,006	,126	,015
42.	,040	,066	,074	-,029	,020	-,049	-,066	,019	-,043	-,021	,016	-,237**	-,134*	-,044	-,024	,036
	,556	,325	,273	,663	,766	,466	,329	,780	,527	,750	,813	,000	,046	,517	,722	,588
43.	,096	-,005	-,047	,040	,010	-,012	-,002	-,014	-,063	-,051	,137*	,200**	,138*	,187**	,235**	,063
	,155	,942	,482	,553	,880	,861	,973	,840	,354	,449	,040	,003	,040	,005	,000	,348
44.	-,029	,002	-,025	-,001	-,001	-,016	-,025	,020	,026	,058	-,108	-,260**	-,155*	-,071	-,110	,046
	,669	,976	,707	,984	,993	,816	,709	,761	,701	,393	,109	,000	,021	,292	,101	,498
45.	,090	-,015	,016	,097	-,093	-,059	-,029	,071	,011	,093	-,131	-,103	-,254**	-,165*	-,263**	-,118
	,180	,818	,816	,147	,168	,381	,671	,288	,873	,165	,051	,125	,000	,014	,000	,078
46.	-,087	-,035	-,155*	-,035	,065	,065	-,080	-,029	,004	,027	,085	-,037	,216**	,111	,251**	,153*
	,198	,601	,021	,606	,337	,333	,232	,671	,947	,691	,204	,583	,001	,099	,000	,023
47.	-,096	,026	-,008	-,102	,019	,020	,018	,056	,110	-,026	,328**	,113	,253**	,277**	,354**	,264**
	,154	,700	,907	,130	,772	,769	,794	,405	,102	,695	,000	,093	,000	,000	,000	,000
48.	,046	,099	,000	,082	-,048	,006	-,078	-,112	-,120	,098	-,355**	-,038	-,255**	-,305**	-,322**	-,219**
	,493	,139	1,000	,223	,472	,935	,246	,097	,074	,143	,000	,567	,000	,000	,000	,001
49.	-,068	-,010	,005	-,216**	,115	-,145*	-,004	-,035	,047	-,141*	,353**	-,032	,341**	,325**	,545**	,345**
	,321	,885	,947	,001	,092	,033	,953	,610	,491	,038	,000	,639	,000	,000	,000	,000

Продовження додатку Б1 лист 15

50.	,001	,003	,023	,162*	-,123	,125	,027	,011	-,088	,097	-,344**	,013	-,279**	-,259**	-,475**	-,310**
	,983	,964	,732	,017	,070	,066	,695	,878	,198	,157	,000	,853	,000	,000	,000	,000
51.	-,070	,088	,043	,123	-,141*	,172°	,039	,041	,006	,050	-,455**	,014	-,369**	-,453**	-,486**	-,215**
	,307	,200	,526	,070	,038	,012	,564	,547	,926	,465	,000	,834	,000	,000	,000	,001
52.	,002	,016	,073	-,133*	-,072	-,170°	,053	-,136°	-,031	-,194**	,530**	,219**	,340**	,481**	,512**	,334**
	,980	,811	,278	,048	,286	,011	,431	,042	,649	,004	,000	,001	,000	,000	,000	,000
53.	-,123	,040	,016	,078	-,026	,004	-,064	-,060	,041	-,011	,050	-,011	,153*	,113	,121	,047
	,067	,548	,816	,246	,702	,950	,342	,374	,545	,868	,459	,874	,023	,094	,071	,484
54.	,122	-,020	-,040	,014	-,081	-,086	-,033	-,110	-,085	-,011	,082	-,003	-,001	,028	,089	-,028
	,069	,769	,551	,835	,229	,203	,625	,101	,210	,866	,221	,970	,985	,682	,186	,679
55.	-,100	,003	-,078	-,083	-,016	-,068	,059	-,064	-,048	-,131	,419**	,172*	,436**	,470**	,380**	,352**
	,136	,970	,248	,216	,817	,311	,379	,341	,480	,051	,000	,010	,000	,000	,000	,000
56.	-,138*	,049	,019	-,081	-,050	-,052	,150*	-,136*	-,008	-,057	,333**	,160*	,381**	,345**	,491**	,260**
	,040	,468	,782	,229	,461	,442	,025	,042	,900	,397	,000	,017	,000	,000	,000	,000
57.	-,138*	-,197**	,034	-,197**	,011	-,315**	,092	-,297**	-,014	-,216**	,349**	,018	,243**	,302**	,355**	,207**
	,040	,003	,616	,003	,873	,000	,173	,000	,837	,001	,000	,791	,000	,000	,000	,002
58.	-,315**	-,221**	-,016	-,232**	-,057	,086	-,234**	-,064	,237**	-,125	,155*	-,018	,130	,089	,182**	,102
	,000	,001	,812	,000	,396	,202	,000	,341	,000	,063	,021	,785	,052	,185	,006	,128
59.	,011	,281**	,047	-,354**	,015	-,249**	-,006	-,364**	-,298**	-,166*	,083	,078	,011	,125	,092	,041
	,875	,000	,482	,000	,821	,000	,934	,000	,000	,013	,214	,246	,874	,062	,171	,542
60.	,256**	-,069	-,313**	,104	-,009	,051	-,239**	,045	-,208**	-,022	,025	,049	-,099	-,020	-,110	,058
	,000	,305	,000	,123	,895	,444	,000	,507	,002	,746	,714	,463	,141	,766	,100	,391
61.	-,115	,235**	-,186**	,195**	-,288**	,034	-,038	-,370**	-,455**	,015	-,089	,066	-,090	,025	-,084	-,065
	,087	,000	,005	,003	,000	,616	,577	,000	,000	,822	,183	,326	,179	,705	,214	,332
62.	1	-,045	,087	,033	,159*	-,299**	-,182**	,048	-,347**	-,123	-,053	-,031	-,189**	-,013	-,112	-,077
	,499	,193	,624	,018	,000	,006	,472	,000	,066	,435	,649	,005	,842	,097	,253	
63.	-,045	1	-,019	-,156*	-,041	,144*	-,074	-,450**	-,279**	-,051	-,025	,064	-,005	-,020	-,061	-,030
	,499	,774	,020	,541	,032	,274	,000	,000	,445	,711	,338	,941	,765	,362	,656	
64.	,087	-,019	1	-,080	,114	-,234**	,083	-,018	-,014	-,306**	-,065	-,039	,010	-,118	-,049	-,098
	,193	,774	,235	,091	,000	,218	,785	,838	,000	,333	,561	,881	,078	,466	,143	
65.	,033	-,156*	-,080	1	-,234**	-,029	,023	-,052	-,067	,115	-,080	,109	-,065	-,096	-,139*	-,139*
	,624	,020	,235	,000	,670	,733	,438	,325	,087	,236	,104	,332	,151	,038	,039	
66.	,159*	-,041	,114	-,234**	1	-,228**	-,111	-,032	-,145*	-,124	,020	-,073	,056	,055	,094	,069
	,018	,541	,091	,000	,001	,098	,631	,031	,065	,768	,275	,404	,411	,161	,306	
67.	-,299**	,144*	-,234**	-,029	-,228**	1	-,177**	,037	,120	,130	-,165*	-,084	,002	-,141*	-,113	-,054
	,000	,032	,000	,670	,001	,008	,580	,076	,053	,014	,213	,972	,035	,092	,421	
68.	-,182**	-,074	,083	,023	-,111	-,177**	1	,032	,063	-,254**	,042	,112	,080	,027	,062	,026
	,006	,274	,218	,733	,098	,008	,636	,353	,000	,528	,096	,231	,688	,353	,694	
69.	,048	-,450**	-,018	-,052	-,032	,037	,032	1	,410**	,039	-,149*	-,169*	-,158*	-,139*	-,108	-,018
	,472	,000	,785	,438	,631	,580	,636	,000	,563	,026	,012	,018	,038	,108	,789	
70.	-,347**	-,279**	-,014	-,067	-,145*	,120	,063	,410**	1	-,007	,005	-,108	,049	-,027	,040	-,025
	,000	,000	,838	,325	,031	,076	,353	,000	,922	,947	,111	,469	,685	,556	,707	
71.	-,123	-,051	-,306**	,115	-,124	,130	-,254**	,039	-,007	1	-,147*	-,007	-,024	-,130	-,105	-,065
	,066	,445	,000	,087	,065	,053	,000	,563	,922	,028	,921	,723	,053	,119	,336	
72.	-,053	-,025	-,065	-,080	,020	-,165*	,042	-,149*	,005	-,147*	1	,322**	,460**	,623**	,519**	,561**
	,435	,711	,333	,236	,768	,014	,528	,026	,947	,028	,000	,000	,000	,000	,000	
73.	-,031	,064	-,039	,109	-,073	-,084	,112	-,169*	-,108	-,007	,322**	1	,324**	,298**	,137*	,183**
	,649	,338	,561	,104	,275	,213	,096	,012	,111	,921	,000	,000	,000	,042	,006	
74.	-,189**	-,005	,010	-,065	,056	,002	,080	-,158*	,049	-,024	,460**	,324**	1	,504**	,562**	,374**
	,005	,941	,881	,332	,404	,972	,231	,018	,469	,723	,000	,000	,000	,000	,000	
75.	-,013	-,020	-,118	-,096	,055	-,141*	,027	-,139*	-,027	-,130	,623**	,298**	,504**	1	,570**	,393**
	,842	,765	,078	,151	,411	,035	,688	,038	,685	,053	,000	,000	,000	,000	,000	
76.	-,112	-,061	-,049	-,139*	,094	-,113	,062	-,108	,040	-,105	,519**	,137*	,562**	,570**	1	,460**
	,097	,362	,466	,038	,161	,092	,353	,108	,556	,119	,000	,042	,000	,000	,000	
77.	-,077	-,030	-,098	-,139*	,069	-,054	,026	-,018	-,025	-,065	,561**	,183**	,374**	,393**	,460**	1
	,253	,656	,143	,039	,306	,421	,694	,789	,707	,336	,000	,006	,000	,000	,000	
	223	223	223	223	223	223	223	223	221	223	223	223	223	223	223	223

Додадок Б2

Повне пояснення дисперсії

Компонента	Початкові особисті значення			Суми квадратів навантажень видалення			Суми квадратів навантажень обертання		
	Итого	% Дисперсії	Кумулятивний %	Итого	% Дисперсія	Кумулятивний %	Итого	% Дисперсія	Кумулятивний %
1	12,273	15,939	15,939	12,273	15,939	15,939	7,675	9,968	9,968
2	4,001	5,196	21,134	4,001	5,196	21,134	5,045	6,552	16,520
3	3,106	4,034	25,168	3,106	4,034	25,168	4,607	5,983	22,503
4	2,668	3,465	28,633	2,668	3,465	28,633	2,916	3,788	26,290
5	2,501	3,248	31,881	2,501	3,248	31,881	2,712	3,522	29,812
6	2,421	3,144	35,025	2,421	3,144	35,025	2,462	3,197	33,009
7	2,321	3,014	38,039	2,321	3,014	38,039	2,442	3,171	36,180
8	2,144	2,785	40,823	2,144	2,785	40,823	2,356	3,060	39,240
9	2,104	2,733	43,556	2,104	2,733	43,556	2,329	3,025	42,265
10	1,978	2,569	46,125	1,978	2,569	46,125	2,280	2,961	45,226
11	1,849	2,401	48,526	1,849	2,401	48,526	2,169	2,817	48,043
12	1,782	2,314	50,840	1,782	2,314	50,840	2,153	2,797	50,840
13	1,705	2,215	53,055						
14	1,682	2,184	55,239						
15	1,596	2,073	57,312						
16	1,470	1,910	59,221						
17	1,388	1,802	61,024						
18	1,322	1,716	62,740						
19	1,275	1,656	64,396						
20	1,199	1,557	65,954						
21	1,126	1,462	67,416						
22	1,114	1,446	68,862						
23	1,034	1,343	70,205						
24	,989	1,285	71,490						
25	,953	1,238	72,727						
26	,938	1,218	73,945						
27	,925	1,201	75,146						
28	,877	1,140	76,286						
29	,871	1,131	77,417						
30	,825	1,071	78,489						
31	,820	1,065	79,554						
32	,776	1,008	80,561						
33	,732	,951	81,512						
34	,698	,906	82,418						
35	,669	,869	83,287						
36	,642	,833	84,120						
37	,632	,821	84,941						

38	,607	,788	85,729						
39	,581	,754	86,483						
40	,569	,739	87,222						
41	,546	,709	87,931						
42	,532	,691	88,623						
43	,494	,642	89,265						
44	,483	,627	89,892						
45	,465	,603	90,495						
46	,443	,575	91,071						
47	,437	,568	91,639						
48	,413	,536	92,174						
49	,395	,513	92,687						
50	,383	,497	93,184						
51	,368	,478	93,663						
52	,345	,447	94,110						
53	,333	,432	94,542						
54	,329	,428	94,970						
55	,311	,405	95,374						
56	,300	,390	95,764						
57	,279	,362	96,126						
58	,271	,352	96,478						
59	,260	,337	96,815						
60	,234	,304	97,119						
61	,221	,287	97,406						
62	,210	,273	97,679						
63	,204	,265	97,944						
64	,189	,245	98,189						
65	,165	,214	98,403						
66	,160	,208	98,611						
67	,152	,198	98,809						
68	,146	,189	98,998						
69	,137	,178	99,176						
70	,130	,168	99,345						
71	,121	,157	99,501						
72	,108	,140	99,642						
73	,100	,130	99,772						
74	,089	,116	99,888						
75	,080	,104	99,992						
76	,006	,008	100,000						
77	,000	,000	100,000						

Метод виділення: Аналіз головних компонент.

Матриця перетворення компонента

Компонента	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	,721	,445	,470	,141	,011	-,124	-,038	-,067	-,022	,088	-,104	-,033
2	-,386	,678	-,097	,436	,366	,162	,032	,043	,033	-,022	,119	,112
3	-,147	,016	,414	-,483	,470	,192	,374	,235	-,065	,087	-,008	-,329
4	-,001	-,256	,355	,231	-,098	,400	-,218	,391	,316	,355	,315	,245
5	-,234	-,019	,229	,210	-,306	-,374	,586	-,286	,202	,296	,235	-,077
6	-,108	,253	,095	-,337	-,158	-,168	-,197	,064	,736	-,393	,057	-,075
7	-,012	,270	-,033	-,062	-,625	,284	,362	,446	-,228	-,216	-,137	,063
8	-,264	-,003	,435	,057	-,247	,381	-,281	-,511	-,233	-,257	,068	-,257
9	,019	-,255	,226	,171	,208	,152	,338	-,178	,198	-,397	-,418	,521
10	-,209	-,194	,308	,390	,048	-,488	-,172	,454	-,185	-,300	-,139	-,229
11	,201	-,061	,021	-,076	,119	-,095	,137	,017	-,226	-,454	,771	,235
12	-,299	,182	,272	-,389	-,078	-,313	-,235	-,017	-,284	,221	-,072	,598

Метод виділення: Аналіз методом головних компонент.

Метод повернення: Варімакс с нормалізацією Кайзера.

Додаток В

МЕТОДИКИ ДОСЛІДЖЕННЯ ТА ЇХ ІНТЕРПРИТАЦІЯ

Опитувальник А. А. Реана і В. А. Якуніна²

Призначення тесту: діагностика учбової мотивації студентів.

Інструкція до тесту. Оцініть по 5-бальній системі приведені мотиви учбової діяльності по значущості для вас: 1 бал відповідає мінімальній значущості мотиву, 5 балів – максимальній.

Тестовий матеріал:

1. Вчуся, тому що мені подобається вибрана професія.
2. Щоб забезпечити успішність майбутньої професійної діяльності.
3. Хочу стати фахівцем.
4. Щоб дати відповіді на актуальні питання, що відносяться до сфери майбутньої професійної діяльності.
5. Хочу повною мірою використовувати завдатки, що є у мене, здібності і схильності до вибраної професії.
6. Щоб не відставати від друзів.
7. Щоб працювати з людьми, треба мати глибокі і всебічні знання.
8. Тому що хочу бути в числі кращих студентів.
9. Тому що хочу, щоб наша учбова група стала кращою в інституті.
10. Щоб заводити знайомства і спілкуватися з цікавими людьми.
11. Тому що отримані знання дозволять мені добитися всього необхідного.
12. Необхідно закінчити інститут, щоб у знайомих не змінилася думка про мене, як здібній, перспективній людині.
13. Щоб уникнути засудження і покарання за погане навчання.
14. Хочу бути поважаною людиною учбового колективу.
15. Не хочу відставати від однокурсників, не бажаю опинитися серед тих, що відстають.
16. Тому що від успіхів в навчанні залежить рівень моєї матеріальної забезпеченості в майбутньому.
17. Успішно вчитися, скласти іспити на «4» і «5».
18. Просто подобається вчитися.
19. Потрапивши в інститут, вимушений вчитися, щоб закінчити його.
20. Бути постійно готовим до чергових занять.
21. Успішно продовжити навчання на подальших курсах, щоб дати відповіді на конкретні учбові питання.
22. Щоб придбати глибокі і міцні знання.
23. Тому що в майбутньому думаю зайнятися науковою діяльністю за фахом.

Ключ до тесту і обробка результатів тесту:

Шкала 1. Комунікативні мотиви: 7, 10, 14.

Шкала 2. Мотиви уникнення: 6, 12, 13, 15, 19.

Шкала 3. Мотиви престижу: 8, 9.

Шкала 4. Професійні мотиви: 1, 2, 3, 4, 5.

Шкала 5. Навчально-пізнавальні мотиви: 17, 18, 20, 21, 22, 23.

Шкала 6. Соціальні мотиви: 11, 16.

² Карамушка, Л.М. Технології роботи організаційних психологів Навчальний посібник / Л.М. Карамушка. – К.: Фірма «ІНКІОС», 2005. – 366 с.

Методика «Оцінка мотивації до підприємництва»³

Інструкція: Поставте себе у ситуацію започаткування власної справи і визначте свої мотиваційні спонукання до підприємництва. Перед виконанням завдання скажіть: «Я хочу...». Перед вами 15 фраз. Порівняйте кожен фразу попарно одна з одною. Наприклад, першу з другою, першу з третьою, першу з четвертою, другу з п'ятою і т. д. Порівнюючи пари фраз, щоразу оцінюйте, який вислів для Вас особисто є важливішим у ситуації підприємництва (приписуйте йому один бал).

Текст опитувальника: Я хочу...

1. Заробляти собі на життя.
2. Отримати більш високий дохід.
3. Бути власником своєї справи.
4. Завоювати визнання і повагу.
5. Внести свій вклад у загальну справу.
6. Робити щось цікаве.
7. Розкрити свій творчий потенціал.
8. Бути більш незалежним і самостійним.
9. Швидко забезпечити матеріальний достаток і високий рівень життя.
10. Набути нових знань і вмінь.
11. Придбати гарні речі.
12. Принести користь суспільству.
13. Реалізувати нову ідею.
14. Зробити кар'єру в повій для себе сфері діяльності.
15. Бути у справі.

По завершенню роботи підсумуйте, скільки балів набрано для кожної ситуації. Виберіть три висловлення, які отримали найбільшу кількість балів. Це й будуть Ваші домінуючі мотиваційні тенденції, що спонукають (спонукали б) займатися підприємницькою діяльністю.

³ Пачковський, Ю.Ф. Психологія підприємництва. Навчальний посібник. – Львів: «Афіша», 2001. – С. 90

Експертна оцінка «Адаптаційна мобільність» (Карамушка Л.М.)⁴

Інструкція: оцініть, будь ласка, за чотирибальною шкалою зазначені в експертному аркуші якості майбутнього менеджера. Шкала оцінювання – від 1 до 4 балів, де 1 вказує на те, що «Ніколи» не використовується ця якість, 2 – «Іноді», 3 – «Часто», 4 – «Так».

Особистісні характеристики готовності до адаптаційної мобільності	Експертна оцінка			
	«Ніколи»	«Іноді»	«Часто»	«Завжди»
Виявляють інтерес до нових ідей				
Легко адаптуються до нових обставин				
Легко встановлюють контакти з іншими людьми				
Легко переключаються з одного виду діяльності на інший				
Готові діяти швидко та продуктивно при вирішенні складних				
Схильні впроваджувати нові ідеї				
Схильні до неперервних форм діяльності та навчання				
Схильні протистояти дестабілізуючому впливу				
Здатні брати відповідальність за нововведення				
Здатні до інноваційних перетворень				
Виявляють творчий підхід у вирішенні поставлених перед				
Спрямовані на перемогу та успіх				

Обробка й інтерпретація результатів:

12-19 – майбутні менеджери, які входять до цієї групи, надають перевагу стабільності. Вони довго звикають до нового, їм складно адаптуватися. Тому готові відмовитися від найпривабливішої пропозиції, адже будь-яка дрібниця перетворюється для них на нерозв'язну проблему. Вони постійно відчувають дискомфорт, коли доводиться відмовлятися від колишніх звичок, не схильні до змін, їм складно погодитися на будь-які нововведення.

20-29 – такі студенти адаптуються повільно, тому до всього «навчання, відпочинку, особистого життя вони ставляться з достатньою часткою консерватизму.

Часто вони не можуть адаптуватися, бо все, що ними планується, вимагає сторонньої поради.

30-40 – ці майбутні менеджери здатні адаптуватися. Вони володіють певними знаннями та навичками, які допомагають їм приймати швидкі рішення в умовах змін. Прагнуть до новизни, нововведень, інноваційних перетворень. Їх життя завжди цікаве та повноцінне.

41-48 – такі майбутні менеджери завжди готові до експериментів, Полюбляють ризик і заради гострих відчуттів готові на будь-які зміни: змінювати місце проживання, компанії, імідж. їхнє життя це вихор планів, проектів, пригод. Проте нездатність своєчасно розставити пріоритети не позбавляє їх життя злетів та невдач, успіхів та невдач.

⁴ Карамушка Л.М. Психологія підготовки майбутніх менеджерів до управління змінами в організації [Монографія] / Л.М. Карамушка, М.В. Москальов. – К.-Львів : Сподом, 2011. – 2016 с.

Методика «Діагностика мотиваційної структури особистості»⁵

Теоретичні засади. Автором методики є кандидат психологічних наук Вадим Емільович Мільман, який тривалий час вивчав мотиви особистості, їх структуру і взаємозалежності. Його діагностика заснована на наступних мотивах особистості:

1. Мотивація підтримки життєзабезпечення, прагнення забезпечити себе і своїх близьких матеріальними ресурсами життя (тілесні потреби, їжа, секс, надбання).
2. Мотиви комфорту і безпеки (порядок, задоволення, розваги, захист).
3. Статусно-престижна мотивація (увага, повага, честолюбство, домінування).
5. Мотивація спілкування.
6. Мотивація загальної активності, яка відображає енергійність, прагнення суб'єкта докласти свою енергію та вміння у тій чи іншій сфері діяльності.
7. Мотивація творчої активності, яка відображає прагнення суб'єкта використовувати свою енергію і можливості в тій сфері, де можна отримати творчі результати.
8. Мотивація принесення суспільної користі. Методика заснована на порівнянні реального стану справ з ідеальним і дозволяє вибудувати мотиваційний профіль особистості, на підставі якого можна формувати власну лінію поведінки для досягнення цілей.

Важливо, що профіль вибудовується за двома шкалами: життєвою і робочою. Це дозволяє точніше виявити проблемні зони і точки «зростання».

Автор В. Е. Мільман. Методика дозволяє виявляти деякі стійкі тенденції особистості: загальну і творчу активність, прагнення до спілкування, забезпеченню комфорту і соціального статусу та ін. На основі всіх відповідей можна скласти судження про робочу (діловий) і життєвську спрямованості особистості.

Інструкція. Перед вами 14 тверджень, що стосуються життєвих устремлінь і деяких сторін способу життя людини. Просимо вас висловити ставлення до них по кожному з 8 варіантів відповідей (а, б, в, г, д, е, ж, з), проставивши у відповідних клітинах бланка для відповідей одну з наступних оцінок кожного твердження:

- «++» – так, цілком згоден з цим,
- «+ –» так, погоджуюсь з цим,
- «=» – коли як, згоден певною мірою,
- «-» – ні, не згоден,
- «?» – не знаю, не задумувався над цим.

На всю роботу у вас має піти не більше 20 хвилин.

Текст опитувальника

1. У своїй поведінці в житті потрібно дотримуватися наступних принципів:
 - а) «час – гроші». Потрібно прагнути заробляти їх більше;
 - б) «головне – здоров'я». Потрібно берегти себе і свої нерви;
 - в) вільний час потрібно проводити з друзями;
 - г) вільний час потрібно віддавати родині;
 - д) потрібно робити добро, навіть якщо це дорого обходиться;
 - е). потрібно робити все можливе, щоб завоювати місце під сонцем;
 - ж) потрібно купувати більше знань, щоб зрозуміти причини і сутність того, що відбувається навколо;
 - з) потрібно прагнути відкрити щось нове, створити, винайти.
2. У своїй поведінці на роботі потрібно слідувати таким принципам:
 - а) робота – це вимушена життєва необхідність;
 - б) головне – не допускати конфліктів;

⁵ 1.Ильин, Е.П. Мотивация и мотивы. – СПб: «Питер», 2000. – С.392–395;

2.Мильман, В.Э. Метод изучения мотивационной сферы личности/ Практикум по психодиагностике.

3.Психодиагностика мотивации и саморегуляции. – М., 1990. – С.23–43.

Мильман, В.Э. Мотивация творчества и роста. – М., 2005. С. 44–76.)

- в) потрібно прагнути забезпечити себе спокійними, зручними умовами;
 - г) потрібно активно прагнути до службового просування;
 - д) головне – завоювати авторитет і визнання;
 - е) потрібно постійно вдосконалюватися у своїй справі;
 - ж) у своїй роботі завжди можна знайти цікаве, те, що може захопити;
 - з) потрібно не тільки захопитися самому, але і захопити роботою інших.
3. Серед моїх справ у вільний від роботи час велике місце займають наступні справи:

- а) поточні, домашні;
- б) відпочинок та розваги;
- в) зустрічі з друзями;
- г) суспільні справи;
- д) заняття з дітьми;
- е) навчання, читання необхідної для роботи літератури;
- ж) «хобі»;
- з) заробляння грошей.

4. Серед моїх робочих справ багато місця займають:

- а) ділове спілкування (переговори, виступи, обговорення);
- б) особисте спілкування (на теми, не пов'язані з роботою);
- в) громадська робота;
- г) навчання, отримання нової інформації, підвищення кваліфікації;
- д) робота творчого характеру;
- е) робота, що безпосередньо впливає на заробіток;
- ж) робота, пов'язана з відповідальністю перед іншими;
- з) вільний час, перекури, відпочинок.

5. Якби мені додали додатковий вихідний день, я б швидше за все витратив його на те, щоб:

- а) займатися поточними домашніми справами;
- б) відпочивати;
- в) розважатися;
- г) займатися громадською роботою;
- д) займатися навчанням, отримувати нові знання;
- е) займатися творчою роботою;
- ж) робити справу, в якому відчуваєш відповідальність перед іншими;
- з) робити справу, що дає можливість заробити.

6. Якби у мене була можливість повністю по-своєму планувати робочий день, я би став швидше за все займатися:

- а) тим, що складає мої основні обов'язки;
- б) спілкуванням з людьми у справах (переговори, обговорення);
- в) особистим спілкуванням (розмовами, не пов'язаними з роботою);
- г) громадською роботою;
- д) навчанням, отриманням нових знань, підвищенням кваліфікації;
- е) творчою роботою;
- ж) роботою, в якій відчуваєш користь і відповідальність;
- з) роботою, за яку можна отримати більше грошей.

7. Я часто розмовляю з друзями і знайомими на такі теми:

- а) де що можна купити, як добре провести час;
- б) про спільних знайомих;
- в) про те, що бачу і чую навколо;
- г) як домогтися успіху в житті;
- д) про роботу;
- е) про свої захоплення («хобі»);
- ж) про свої успіхи та плани;

з) про життя, книгах, кінофільмах, політиці.

8. Моя робота дає мені перш за все:

- а) достатні матеріальні засоби для життя;
- б) спілкування з людьми, дружні відносини;
- в) авторитет і повагу оточуючих;
- г) цікаві зустрічі та бесіди;
- д) задоволення безпосередньо від самої роботи;
- е) почуття своєї корисності;
- ж) можливість підвищувати свій професійний рівень;
- з) можливість службового просування.

9. Найбільше мені хочеться бувати в такому суспільстві, де:

- а) затишно, хороші розваги;
- б) можна обговорити хвилюючі тебе робочі питання;
- в) тебе поважають, вважають авторитетом;
- г) можна зустрітися з потрібними людьми, зав'язати корисні зв'язки;
- д) можна придбати нових друзів;
- е) бувають відомі заслужені люди;
- ж) всі пов'язані спільною справою;
- з) можна проявити і розвинути свої здібності.

10. Я хотів би на роботі бути поряд з такими людьми:

- а) з якими можна поговорити на різні теми;
- б) яким міг би передавати свій досвід і знання;
- в) з якими можна більше заробити;
- г) які мають авторитет і вагу на роботі;
- д) які можуть навчити чомусь корисному;
- е) які змушують тебе ставати активніше на роботі;
- ж) які мають багато знань і цікавих ідей;
- з) які готові підтримати тебе в різних ситуаціях.

11. До теперішнього часу я маю в достатній мірі:

- а) матеріальне благополуччя;
- б) можливість цікаво розважатися;
- в) хороші умови життя;
- г) хорошу сім'ю;
- д) можливості цікаво проводити час в суспільстві;
- е) повага, подяку і подяку інших;
- ж) почуття корисності для інших;
- з) створеного чогось цінного, корисного.

12. Я думаю, що, займаючись своєю роботою, маю в достатній мірі:

- а) хорошу зарплату, інші матеріальні блага;
- б) хороші умови для роботи;
- в) хороший колектив, дружні взаємини;
- г) певні творчі досягнення;
- д) хорошу посаду;
- е) самостійність і незалежність;
- ж) авторитет і повагу колег;
- з) високий професійний рівень.

13. Найбільше мені подобається, коли:

- а) немає насущних турбот;
- б) колом – комфортне, приємне оточення;
- в) колом – похваллення, весела метушня;
- г) належить провести час у веселому товаристві;
- д) відчуваю почуття змагання, ризику;

- е) відчуваю почуття активного напруги і відповідальності;
- ж) занурений в свою роботу;
- з) включений у спільну роботу з іншими.

14. Коли мене досягає невдача, не виходить того, що я дуже хочу:

- а) я засмучуюсь і довго переживаю;
- б) намагаюся переключитися на щось інше, приємне;
- в) гублюся, злюся на себе;
- г) злюся на те, що мені завадило;
- д) намагаюся залишатися спокійним;
- е) перечікую, коли пройде перша реакція, і спокійно аналізую, що сталося;
- ж) намагаюся зрозуміти, в чому я сам був винен;
- з) намагаюся зрозуміти причини невдачі і виправити становище.

Обробка результатів. Відповіді випробуваного (думка за твердженнями) переводяться у бали: «+» – 2 бали, «=» – 1 бал, «-» або «?» – 0 балів. Бали підсумовуються за наступними шкалами: «життєзабезпечення» (Ж), «комфорт» (К), «соціальний статус» (С), «спілкування» (О), «загальна активність» (Д), «творча активність» (ДР), «соціальна корисність» (ОД).

Ключ до шкал. **Ж** шкалою «життєзабезпечення» (Ж) відносяться відповіді по наступних позиціях опитувальника: 1а, б; 2а; 3а; 4е; 5а; 6з; 8а; 10д; **11а**; 12а; до шкали «комфорт» (К) – 2б, в; 3б; 4з; 5б, в; 7а; 9а; 11б, в; 12в; до шкали «соціальний статус» (С) – 1е; 2г; 7в, г; 8в, з; 9в, г, е; Південь; 11д; 12д, е; до шкали «спілкування» (О) – 1в; 2д; 3в; 4б; 6в; 7б, з; 8б, г; 9д, з; 10а; 1г; 12в; до шкали «загальна активність» (Д) – 1г, з; 4а, г; 5з; 6а, б, г; 7д; 9б; Юв; 12з; до шкали «творча активність» (ДР) – 1ж, з; 2е, ж; 3Ж; 4д; 5д, е; 6е; 7е, ж; 8д, ж; 10Ж; 3; 12г; і до шкали «соціальна корисність» (ОД) – 1д; 2з; 3г, д; 4в, ж; 5г, ж; 6ж; 8е; 9ж; 10б, е; 11е, ж; 12ж.

Сума всіх балів за шкалами Ж, К, С, О характеризує спрямованість особистості, сума балів за шкалами Д, ДР, ОД характеризує «робочу» спрямованість особистості.

Потім будуються графіки (мотиваційні профілі), при цьому по горизонталі позначаються шкали, по вертикалі – бали.

«Шкала самооінки управлінських якостей»⁶

Адекватність самооінки управлінської придатності та рівня професійних домагань досліджується за допомогою «Шкали самооінки управлінських якостей». Якості, які пропонуються для самооінки, відповідають концептам управлінського потенціалу, що були виділені А.Г. Шмельовим та іншими вченими. До них відносяться: «активність»; «енергійність»; «самоконтроль»; «комунікабельність»; «компетентність»; «інтелектуальність».

Кожен концепт в опитувальнику має однакову кількість шкал-дискрипторів. Слід зазначити, що формулювання шкал уточнювались у процесі аналізу самохарактеристик та під час індивідуальних інтерв'ю з учасниками опитування. Нижче зазначений перелік основних складових управлінського потенціалу та 30 від повідних уніполярних шкал-дискрипторів, за допомогою яких здійснюється само оцінка управлінських здібностей.

Технологія організації дослідження включає два етапи:

- спочатку відбувається самооінка досліджуваним своїх управлінських якостей ;
- далі пропонується побудувати ідеальний профіль керівника для певної сфери. Респондентам задається 7-бальна система оцінювання та критерії до оцінок. В цілому процедура нагадує заповнення особистісного семантичного диференціала. Отримані дані обраховуються та співвідносяться з максимально можливими результатами по всій шкалі (max.=210) та за окремими критеріями (max. = 35). Після чого проводиться аналіз та порівняння досліджуваним оцінки його актуального та ідеального образу керівника, шляхом обчислення семантичної відстані.

⁶ Карамушка Л.М. Технології роботи організаційних психологів. Навчальний посібник / Л.М. Карамушка. – К.: Фірма «ІНКОС», 2005. – 366 с.).

Таблиця 2.1 – Опис шкал-дискрипторів

Якості		Шкали-дискриптори
<u>Активність</u>	1 2 3 4 5	Людина яка спрямована на досягнення успіху, не любить плентатися позаду, ніколи не зупиняється на досягнутому Смілива людина, схильна до ризику Людина, якій подобається конкурувати з іншими Людина, яка переповнена ідеями та не боїться заявити про них за будь-яких обставин Самостійна в поглядах та вчинках, має «власну думку» на коліну подію
<u>Енергія</u>	6 7 8 9 10	Не піддається паніці і спокійна навіть у складних обставинах Людина впевнена у собі і в тому, що робить в житті Людина наполеглива в досягненні поставлених цілей, готова долати будь-які перешкоди Людина, якій подобається відповідальність, готова брати відповідальність на себе за справу інших людей Людина стійка до стресу, витривала до умов емоційного навантаження
<u>Самоконтроль</u>	11 12 13 14 15	Людина, що завжди акуратна і підтягнута Послідовна у вчинках, ставленнях до людей Людина, що переважно вчасно і точно виконує доручене відповідно до поставлених вимог Людина, що здатна контролювати свої емоції, не дає їм волю Уважна до деталей, навіть дрібниць
<u>Комунікабельність</u>	16 17 18 19 20	Легко входить в контакт з людьми, незалежно від міри знайомства Чутлива до внутрішнього стану співрозмовника, його потреб та очікувань Розуміє навіть тонкі жарти співрозмовника, вміє посміятися над собою Обережна у висловлюваннях, делікатна, вміє виділити позитивні сторони співрозмовника Людина, якій вдається організувати навколо себе інших та досягати від людей бажаного
<u>Компетентність</u>	21 22 23 24 25	Освічена людина Людина компетентна в сфері обраного фаху Має багатий життєвий досвід Людина, що постійно працює над власним вдосконаленням Людина орієнтована на кар'єрне зростання
<u>Інтелектуальність</u>	26 27 28 29 30	Має розвинений практичний розум Людина передбачлива та далекоглядна у прийнятті рішень Розважлива, розуміє відносність багатьох речей Творчо підходить до виконання будь-якої справи Здатна швидко зорієнтуватися і прийняти рішення

Тест на загальні здібності до підприємництва (GET TEST)⁷

Інструкція досліджуваному: «Тест містить 54 твердження. Прочитайте уважно кожне твердження. Якщо Ви погоджуєтесь з твердженням, то в бланку відповідей у клітинці обведіть «А», розміщену під порядковим номером твердження, відповідь па яке Ви даєте. Відповідно, якщо Ви не погоджуєтесь з твердженням, обведіть у цій самій клітинці літеру «В». У тексті не існує правильних чи неправильних відповідей. Свою думку висловлюйте вільно і відверто і Ви отримаєте достовірні дані про свої психологічні особливості. Краще давати ту відповідь, яка першою спадає па думку. Час, відведений на виконання тесту – 10 хвилин. Якщо все зрозуміло, починайте давати відповіді». Опитувальник:

1. Я не проти виконувати рутинну роботу за умови, що вона добре оплачується.
2. Коли визначаю для себе мету, я обираю переважно складні цілі.
3. Я не люблю робити щось нове та нетрадиційне.
4. Здібні люди, які не досягають успіху, зазвичай не використовують шансів, які їм надаються.
5. Я рідко мрію.
6. Зазвичай я відстоюю свою точку зору, якщо хтось зі мною не погоджується.
7. Ти або щось умієш, або не вмієш, зусилля тут не мають жодного значення.
8. Подекуди людям здається, що мої ідеї є незвичними.
9. Якщо я б хотів зіграти в азартну гру, я б зіграв у лотерею, а не в карти.
10. Мені подобаються важкі завдання, які розвивають мої здібності, а не ті, що мені легше вдаються.
11. Я падаю перевагу роботі з помірним гарантованим достатком, ніж роботі, виконання якої може принести збитки, якщо в мене щось не вийде.
12. Я люблю робити те, що мені до вподоби, не хвилюючись про те, що подумают інші.
13. У більшості випадків, якщо людям щось не вдається, то це пов'язано з невезінням.
14. Мені подобається пізнавати щось нове, навіть якщо доведеться долати труднощі.
15. Якщо в мене виникають проблеми з виконанням завдання, я його відкладаю і переходжу до іншого.
16. Якщо я планую, завжди виконую намічений план.
17. Мені не подобаються раптові зміни в моєму житті.
18. Я би пішов на ризик, якщо шанси б на успіх були 50/50.
19. Я більше розмірковую про теперішнє і минуле, ніж про майбутнє.

⁷ Пачковський, Ю.Ф. Психологія підприємництва: Навчальний посібник / Ю.Ф. Пачковський. – Львів. 2001. – С. 41-47

20. Якщо б у мене виникла добра ідея, як заробити гроші, я позичив би необхідні кошти для того, щоб її втілити.

21. Працюючи у групі, я не проти того, щоб дати можливість комусь керувати процесом.

22. Загалом люди отримують те, на що вони заслуговують.

23. Я не люблю здогадуватися.

24. Важливішим є добре виконана робота, ніж стосунки з людьми:

25. Я отримаю від життя все те, чого хочу, якщо буду виконувати накази тих людей, які мною керують.

26. Люди вважають, що я ставлю забагато питань.

27. Якщо є можливість поразки, я не ризикуватиму.

28. Мене роздратовує, коли люди запізнюються.

29. Коли я приймаю рішення, мені необхідно мати всі факти, незалежно від того, скільки часу знадобиться для цього.

30. Коли я виконую завдання, рідко звертаюсь по допомогу.

31. Неможливо досягти успіху, якщо ви не перебуваєте у відповідному місці в потрібний час.

32. Мені до вподоби виконання різноманітної праці, ніж дуже добре виконувати одну роботу.

33. Я ліпше працював би з людиною, яка мені подобається, але не дуже добре управляється зі своєю роботою, ніж з кимось, хто мені не до вподоби, хоча є гарним професіоналом.

34. Успіх – це результат важкої праці, він не обов'язково пов'язаний з везінням.

35. Я люблю працювати за звичними схемами, не випробовуючи нові методи.

36. Перш ніж прийняти важливе рішення, я дуже швидко зважую всі «за» і «проти», не зволікаючи з часом на роздуми.

37. Я краще працюватиму над роботою як член команди, ніж братиму відповідальність на себе.

38. Я краще використаю можливість, яка зможе поліпшити ситуацію, ніж робити те, що мені буде одночасно подобатися.

39. Я роблю те, чого від мене очікують, та дію відповідно до інструкцій.

40. Для мене досягнути те, що я хочу, мало пов'язане з везінням.

41. Мені подобається, коли моє життя є організованим і спланованим.

42. Коли я маю справу зі складним завданням, я більше думаю про успіх, ніж про можливу невдачу.

43. Я переконаний у тім, що все те, що відбувається у моєму житті, значною мірою визначається іншими людьми.

44. Я зможу впоратися з багатьма справами одночасно.

45. Мені важко усвідомлювати залежність від послуг, наданих іншими людьми.

46. Я рано встаю, пізно лягаю та не їм через те, щоб виконати певну роботу.

47. Те, до чого ми звикли, є набагато кращим, ніж щось невідоме.

48. Більшість людей вважає, що я впертий.
 49. Невдачі людей рідко є результатом поганого планування.
 50. Інколи в мене виникає стільки ідей, що я не знаю, яку з них обрати.
 51. Мені легко розслабитися під час відпустки.
 52. Я отримую від життя все те, що я хочу, бо наполегливо працюю над цим.
 53. Мені легше адаптуватися до змін, ніж дотримуватися рутини.
 54. Мені подобається розпочинати нові проекти, навіть якщо вони є ризикованими.

Бланк відповідей

№ рядка	46	37	28	19	10	1
1	A B	A B	A B	A B	A B	A B
2	47 A B	38 A B	29 A B	20 A B	11 A B	2 A B
3	48 A B	39 A B	30 A B	21 A B	12 A B	3 A B
4	49 A B	40 A B	31 A B	22 A B	13 A B	4 A B
5	50 A B	41 A B	32 A B	23 A B	14 A B	5 A B
6	51 A B	42 A B	33 A B	24 A B	15 A B	6 A B
7	52 A B	43 A B	34 A B	25 A B	16 A B	7 A B
8	53 A B	44 A B	35 A B	26 A B	17 A B	8 A B
9	54 A B	45 A B	36 A B	27 A B	18 A B	9 A B

Обробка результатів. Підсумуйте ваші бали. При цьому в кожному рядку, а їх у бланку відповідей всього дев'ять, додайте собі 1 бал за позицію «В», якщо вона припала па сіру клітинку. а також оцініть в 1 бал кожен обрану вами позицію «А», що припала на світлу клітинку. Напишіть загальну суму балів з обраних вами «А» і «В» по кожному горизонтальному рядку і перенесіть у таблицю знизу.

Рядок 1..... Рядок 2..... Рядок 3.....

Рядок 4..... Рядок 5..... Рядок 6.....

Рядок 7..... Рядок 8..... Рядок 9.....

Тепер виконайте обрахунки з визначенням «ваги» п'яти секцій, що характеризують ту чи іншу підприємницьку рису, діагностика яких передбачена даним тестом.

Додайте: бали рядка 1 до рядка 6 – Секція 1... бали рядка 3 визначають – Секцію 2. бали рядка 5 до рядка 8 – Секція 3... бали рядка 2 до рядка 9 – Секція 4... бали рядка 4 до рядка 7 – Секція 5...

Аналіз результатів. Кожна секція оцінює конкретну рису. Високий бал по кожній секції означає ступінь вираженості риси, яка оцінюється у цій секції.

Секція 1. Потреба в досягненнях (подальшому розвитку).

Максимальний бал – 12, середній бал – 9.

Якщо отримали велику кількість балів у цій секції, Ви наділені усіма або значною кількістю таких рис: завбачливість; самодостатність; оптимізм, енергійність; наполегливість та рішучість; зорієнтованість на результат (завдання); ретельність; самовпевненість.

Секція 2. Потреба в незалежності/автономії.

Максимальний бал – 6, середній бал – 4.

Якщо отримали велику кількість балів у цій секції, для Вас характерним є: робити щось нетрадиційне; працювати наодинці; робити все по-своєму; говорити все, що думаєте; не схилитися під тиском групи; проявляти впевненість та цілеспрямованість; не піддаватися тиску наказів; вирішувати все самостійно.

Секція 3. Схильність до творчості (творчі здібності/нахили)

Максимальний бал – 12, середній – 8.

Якщо отримали високий бал, для Вас характерним є: виявляти схильність до нового, невідомого; мрійливість; здогадливість і розвинена інтуїція; очікування виклику, змагання; багато ідей; допитливість.

Секція 4. Уміння йти на розумний (зважений) ризик

Максимальний бал – 12, середній – 8.

Якщо отримали високий бал, для Вас характерним є: адекватна оцінка власних можливостей; оцінка більше вигоди, ніж можливості поразки; діяти в умовах неповної інформації; прийняття складних, але досяжних цілей; не зависока амбіційність.

Секція 5. Цілеспрямованість та рішучість.

Максимальний бал – 12, середній – 8.

Якщо отримали високий бал у цій секції, то Ви схиляєтеся до: покладання на долю, випадок; співставлення результатів з докладеними зусиллями; здатності контролювати свою долю; впевненості в собі та в своїх діях; творення власного успіху своїми руками; використання можливостей; проявів значної наполегливості при досягненні поставленої мети.

Тест для визначення здібностей до підприємницької діяльності дає змогу вивчити ступінь розвитку у менеджерів та персоналу організацій багатьох характеристик, необхідних для роботи в конкурентоздатній команді, а саме: потребу в досягненнях (подальшому розвитку); потребу в незалежності/автономії; схильність до творчості (творчі здібності/нахили); уміння йти на розумний (зважений) ризик; цілеспрямованість та рішучість.

Кожна характеристика має комплексний характер, тобто розкривається через системи якостей, які допомагають детально їх проаналізувати.

Наприклад, потреба в досягненнях (подальшому розвитку) виявляється за допомогою такої системи: завбачливість; самодостатність; оптимізм; енергійність; наполегливість і рішучість; зорієнтованість на результат (завдання); ретельність; самовпевненість.

Зазначимо, що даний тест спрямований на діагностику підприємницьких якостей в широкому сенсі цього слова, притаманних фахівцям, що працюють у різних сферах професійної діяльності, а не тільки тим, які займаються власне підприємницькою діяльністю. Тому його можна використовувати для

дослідження проблеми, пов'язаної з розвитком у «реальних» чи «майбутніх» членів команди якостей, необхідних для роботи в конкурентоздатній команді.

Звичайно, слід враховувати й те, що падалі необхідно розробити певні методики, які допоможуть діагностувати всю систему якостей конкурентоздатної особистості, згідно з якими вона прагне постійно розвиватися, має власне професійне обличчя, легко адаптується, вміє себе презентувати, енергійна, толерантна, творча та ін. Окрім того, потрібна розробка спеціальних методик, які давали б можливість діагностувати рівень працездатності команди в цілому. Тому автори вважають, що на даному етапі розробки проблеми використання тесту вивчення підприємницьких якостей допоможе діагностувати в деякому системному вигляді якості конкурентоздатної особистості й команди.

За допомогою даних, отриманих у процесі використання цієї методики, організаційним психологам можуть вирішити такі завдання: виявити рівень розвитку якостей, необхідних для роботи в конкурентоздатній команді; визначити на подальших етапах у процесі консультивання індивідуальну програму розвитку необхідних якостей; визначити систему тренінгових занять, необхідних для розвитку якостей, потреба у яких найбільш притаманна такій команді, що прагне стати конкурентоздатною (наприклад, тренінг креативності, тренінг толерантності).

Тест для визначення готовності до підприємницької діяльності ⁸

Інструкція для учасників дослідження: Дайте щирі відповіді на наступні 10 запитань. При цьому виберіть із запропонованих до кожного питання відповідей одну, яка на Вашу думку, найбільш точно відображає реалії. Текст опитувальника:

I. Чи Ви є ініціативною особою?

1. Я завжди знаю, що і як робити. Для цього мені не треба радників.
2. Я працюю добре тільки тоді, коли мене хтось орієнтує і надихає.
3. Ініціативу проявляють тільки дурні. Без крайньої потреби я пасую.

II. Як Ви ставитесь до інших?

1. Я люблю людей і можу знайти спільну мову майже з кожним. .
2. Я маю достатньо друзів і мені більше нікого не потрібно.
3. Більшість людей мене роздратовує.

III. Чи здатні Ви взяти відповідальність на себе?

1. Мені подобається особисто контролювати перебіг справ.
2. Я беру відповідальність тільки тоді, коли в цьому є крайня потреба.
3. Працьовиті роботяги-ентузіасти знаходяться завжди. Я нічого по маю проти того, щоб вони керували і несли відповідальність.

IV. Чи здатні Ви до лідерства?

1. Коли я розпочинаю якусь справу, мені неважко залучити до цього інших людей.
2. Я вмію розпоряджатися, якщо мені пояснять, що і як потрібно робити.
3. Як правило, долучаюся до роботи тільки тоді, коли мене просять.

V. Чи гарний Ви організатор?

1. Перед початком роботи я складаю план дій і належу до тих, хто завжди в своїх діях керується інтересами групи.
2. Я добре працюю тоді, доки все йде на лад. Ускладнення виводять мене з гри.
3. Проблеми, що виникають під час роботи, я сприймаю як неминуче непереможне зло.

VI. Наскільки Ви гарний працівник?

1. Я працюю стільки, скільки потрібно для успішного завершення справи.
2. Певний час я працюю сумлінно і старанно, та коли робота набридне, я можу легко полишити її іншим.
3. Я перекопаний, що важка праця не завжди приносить свої плоди.

VII. Чи здатні Ви приймати рішення?

1. Для мене це легко навіть. Як правило, мої рішення є вдалими.
2. Я можу приймати рішення тільки тоді, коли у мене достатньо часу. Інакше у мене завжди виникають сумніви щодо їх правильності.
3. Мені взагалі не подобається приймати будь-які рішення.

⁸ Як започаткувати і розвинути власну справу: Практичний посібник підприємця / Петренко В.П., Табахаршук М.О., Пасічник О.В. та ін. – Івано-Франківськ: Лілея-НВ, 1998. – С. 12-13.

VIII. Чи довіряють інші люди Вашим словам?

1. Авжеж! Я ніколи не кажу того, в чому не впевнений на 100 %.
2. Я тримаю марку, але іноді кажу те, що перше спаде на думку.
3. Я не звертаю па це уваги, оскільки відрізнити де правда, а де брехня, - важко.

IX. Наскільки Ви цілеспрямовані?

1. Якщо я беруся за щось, то доводжу все до кіпця і не дозволяю нікому і нічому мене зупинити.
2. Як правило, я доводжу справу до кіпця, якщо все гаразд?
3. Якщо робота не йде в лад, я її лишаю.

X. Чи міцне у Вас здоров'я?

1. Я маю дуже міцне здоров'я.
2. У мене достатньо енергії для всіх моїх справ.
3. Я виснажуюся значно швидше від своїх колег.

Обробка й інтерпретація результатів: підрахуйте кількість обраних відповідей. Скільки разів Ви обрали:

першу відповідь _____

другу відповідь _____

третю відповідь _____

Якщо Ви обрали 8 і більше відповідей за номером 1 - Ви маєте всі задатки для того, щоб стати підприємцем.

Якщо ні, то в процесі роботи у Вас виникатиме більше проблем, ніж бажано. Залучіть на поміч досвідчених партнерів, які зможуть компенсувати Ваші недоліки.

Якщо Ви 5 і більше разів зупинились на відповідях за номером 3, краще не беріться за справи взагалі. Не ускладнюйте життя ні собі, ні потенційним партнерам.

Тестова карта комунікативної діяльності О. О. Леонтєва⁹

Щоб оцінити стиль спілкування людини з аудиторією, рекомендуємо заповнити тестову карту комунікативної діяльності, розроблену на основі анкети О. О. Леонтєва. Якщо є можливість, то як експерти можуть виступити кілька людей. Тоді кожен заповнює тестову карту незалежно від інших, після чого знаходиться усереднена оцінка. Якщо усереднена оцінка експертів коливається в межах від 45-49 балів, то комунікативна діяльність дуже напружена і близька до моделі активної взаємодії. Оратор досяг вершин своєї майстерності, вільно володіє аудиторією. Як диригент прекрасно розподіляє свою увагу, всі засоби спілкування органічно вплетені у взаємодію з аудиторією, яка навчається.

Тестова карта комунікативної діяльності О. О. Леонтєва

Доброзичливість	7 6 5 4 3 2 1	Недоброзичливість
Зацікавленість	7 6 5 4 3 2 1	Байдужість
Заохочення ініціативи	7 6 5 4 3 2 1	Придушення ініціативи
Відкритість (вільний виклад почуттів, відсутність «маски»)	7 6 5 4 3 2 1	Закритість (прагнення триматися за соціальну роль, страх своїх недоліків, тривога за престиж)
Активність (увесь час у спілкуванні, тримає слухачів у «тонусі»)	7 6 5 4 3 2 1	Пасивність (не управляє процесом спілкування, пускає його на самоплин)
Гнучкість (легко схоплює і розв'язує виникаючі проблеми (конфлікти))	7 6 5 4 3 2 1	Твердість (не помічає змін у настрої аудиторії, спрямований як би на себе)
Диференційованість (індивідуальний підхід) у спілкуванні	7 6 5 4 3 2 1	Відсутність диференційованості (немає індивідуального підходу)

Обробка результатів.

Сума 45–49 балів – комунікативна діяльності близька до моделі активної взаємодії. Ведучий досяг вершин своєї майстерності, вільно володіє аудиторією. Як режисер чудово розподіляє свою увагу, всі засоби спілкування органічно ушлетені у взаємодію з слухачами. Непосвяченому може здатися, що зібралася компанія людей, які давно знають одне одного.

35 – 44 бали – висока оцінка. Дружня, невимущена атмосфера панує в аудиторії. Всі учасники заняття зацікавлено спостерігають за ведучим або обговорюють поставлене запитання. Активно висловлюються думки, передбачаються варіанти вирішення проблеми. Стихійність відсутня. Ведучий коректно направляє хід занять. Заняття проходять продуктивно, в активній взаємодії сторін.

⁹ Карелин, А.А. Большая энциклопедия психологических тестов / А.А. Карелин. М.: Эксмо, 2009. – С.291-292

20 – 34 бали – характеризують ведучого як такого, що цілком опанував прийоми спілкування. Його комунікативна діяльність досить вільна за формою, він легко входить у контакт із учнями, але не всі опиняються у полі його уваги. Заняття проходять жваво, але не завжди досягають поставленої мети. Зміст заняття може мимоволі приноситься у жертву формі спілкування. Тут можливий прояв елементів негнучкого реагування.

11–19 балів – низька оцінка комунікативної діяльності. Має місце одностороння спрямованість впливу. Незримі бар'єри спілкування перешкоджають живим контактам сторін. Аудиторія пасивна, ініціатива придушується домінуючим положенням ведучого. Його стиль уподібнюється до авторитарної або неконтактної моделей спілкування.

7–10 балів – будь-яка взаємодія з аудиторією відсутня. Спілкування розвивається за моделями диктаторського стилю. Воно знеособлене, за психологічним змістом анонімне і практично нічим не відрізняється від масової публічної лекції або передач по радіо. Всі функції обмежуються лише інформативною стороною.

МЕТОДИКА ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОЇ АДАПТАЦІЇ К. Роджерса - Р. Даймонда¹⁰

Процедура дослідження. Психолог пропонує досліджуваному прочитати висловлювання та порівняти їх зі своїм досвідом. У бланку слід зазначити відповідь, базуючись на таких оцінках:

- 0 – це мене зовсім не стосується;
- 1 – це мене не стосується;
- 2 – мабуть, це мене не стосується;
- 3 – не знаю, чи це мене стосується;
- 4 – це схоже на мене, але травню сумніви;
- 5 – це схоже на мене;
- 6 – це точно я.

Текст методики.

1. Відчуває незручність, коли вступає з кимось у діалог.
2. Не має бажання розкриватися перед іншими.
3. У всьому подобається ризик, боротьба, змагання.
4. Має до собі високі вимоги.
5. Часто зварити собі за ті, що зробив.
6. Часто відчуває собі пригнобленим.
7. Має сумніви, що може подобатися особам протилежної статі.
8. Свої обіцянки виконує завжди.
9. Теплі, добрі стосунки з оточуючими.
10. Людина стримана, замкнена; тримається осторонь.

¹⁰ Лемак, М.В. Методичне видання. Психологу для роботи. Діагностичні методики / М. В. Лемак, В. Ю. Петрище. – Ужгород: Видовництво Олександри Гаркуші. – 2011

11. У невдачах звинувачує собі.
12. Людина відповідальна; на неї можна покластися.
13. Відчуває, що не у змозі змінити щось, усі зусилля марні.
14. На багато розмов дивуватися очима однолітків.
15. Приймає в цілому ті правила й вимоги, яких варто дотримуватись.
16. Власних переконань і правив не вистачає.
17. Подобається мріяти, іноді - втягай; важко повертається від мрії до реальності.
18. Завжди готовий до захисту і навіть нападу: переживає образи болісно, розмірковуючи над способами помсти.
19. Уміє керувати собою і власними вчинками, примушувати собі або дозволяти собі; самоконтроль для нього – не проблема.
20. Часто змінюється настрій: настає нудьга.
21. Вусі, що стосується інших, не хвилює: зосереджений на собі, зайнятий собою.
22. Люди, як правило, йому подобаються.
23. Не соромитися своїх почуттів, відкрито їх виражає.
24. Серед великого скупчення людей відчуває собі дещо самотньо.
25. Нині бажає усе покинути, кудись сховатися.
26. З оточуючими зазвичай вільно спілкується.
27. Важко боротися із самим собою.
28. Напружено сприймає доброзичливе ставлення оточуючих, якщо вважає, що не заслуговує на нього.
29. У душі - оптиміст, вірить у найкраще.
30. Людина вперта; таких називають важкими.
31. До людей критичний, засуджує їх, якщо вважає, що сморід цього заслуговують.
32. Часто відчуває собі не тим, хто веде, а тим, кого ведуть: йому не завжди вдається думати і діяти самостійно.
33. Більшість із тихий, хто його знає, добрі до нього ставитися, люблять його.
34. Іноді бувають такі думання, про які не хочеться комусь розповідати.
35. Людина з привабливою зовнішністю.
36. Відчуває собі безпомічним, має потребу відчувати когось поруч.
37. Приймаючи рішення, виконує його.
38. Приймаючи самостійні рішення, не може звільнитися від впливу інших людей.
39. Відчуває почуття провини, навіть коли звинувачувати собі немає сенсу.
40. Відчуває неприязнь до того, що його оточує.
41. Усім задоволений.
42. Почувається погано: не може організувати собі.
43. Відчуває млявість; вусі, що раніше хвилювало, стало байдужим.
44. Урівноважений, спокійний.
45. Роздратований, часто не може стриматися.
46. Часто відчуває собі ображеним.
47. Людина спонтанна, нетерпляча, гарячкувата: бракує стриманості.
48. Буває, що поширює плітки.
49. Не дуже довіряє своїм почуттям: сморід іноді підводять його.
50. Досить важко бути самим собою.
51. На першому місці - думання, а не почуття: перед тим як щось зробити, добрі поміркуює.
52. Ті, що відбувається, тлумачить по- своєму, здатен нафантазувати зайве.

53. Терплячий до інших і приймає шкідливого таким, яким він є.
54. Намагається не думати про свої проблеми.
55. Вважає собі цікавою людиною-привабливою як особистість, помітною.
56. Людина сором'язлива.
57. Обов'язково треба нагадувати, підштовхувати, щоб доводив справу до кінця.
58. У душі відчуває перевагу над іншими.
59. Немає нічого, у чому б виявив індивідуальність, своє «Я».
60. Боїться думань інших про собі.
61. Честолюбний, небайдужий до успіху, схвалення: у тому, що для нього суттєво, намагається бути кращим.
62. Людина, у якої на даний момент багато такого, що викликає презирство.
63. Людина діяльна, енергійна, ініціативна.
64. Пасує перед труднощами й ситуаціями, які загрожують ускладненнями.
65. Просто недостатньо оцінює собі.
66. Ватажок, вміє впливати на інших.
67. Ставиться до собі в цілому добрі.
68. Людина наполеглива, їй завжди важливо зробити усе по-своєму.
69. Не подобається, коли з кимось порушуються зв'язки, особливо - якщо починаються зварювання.
70. Досить довго не може прийняти рішення, потім має сумніви щодо його правильності.
71. Розгублений, невпевнений у собі.
72. Задоволений собою.
73. Йому часто не щастить.
74. Людина приємна, приваблива інших.
75. Можливо, не дуже вродливий, але може подобатись як людина, особистість.
- 76.3 презирством ставиться до осіб протилежної статі й не має контактів із ними.
77. Коли треба щось зробити, його охоплюють страх, сумніви.
78. Легко, спокійно на душі, немає нічого, що сильно хвилювало б.
79. Уміє наполегливо працювати.
80. Відчуває, що рості, дорослішає: змінюється сам і змінює ставлення до навколишнього світу.
81. Іноді говорити про ті, про що насправді не має уявлення.
82. Завжди говорити тільки правду.
83. Схвильований, напружений.
84. Щоб він щось зробив, треба вперто наполягати на цьому.
85. Відчуває невпевненість у собі.
86. Обставини часто змушують захищати собі, виправдовуватись і обґрунтовувати свої вчинки.
87. Людина поступлива, м'яка у ставленні до інших.
88. Людина, якій подобається міркувати.
89. Іноді подобається хизуватися.
90. Приймає рішення і відразу змінює їх; звинувачує собі у відсутності волі, а вдіяти з собою нічого не може.
91. Намагається покладатися на свої сили, не розраховує на чийсь допомогу.
92. Ніколи не запізнюється.
93. Відчуває внутрішню несвободу.

94. Відрізняється від інших.
 95. Не дуже надійний, на нього не можна покластися.
 96. Добрі собі розуміє, усі в собі приймає.
 97. Товариська, відкрита людина; легко спілкується з людьми.
 98. Сілі і здібності відповідають тим завданням, які треба вирішувати; усі може виконати.
 99. Собі не цінує: ніхто його не сприймає серйозно, у кращому випадку усі до нього ставляться поблажливо, просто терплять.
 100. Хвилюється, що забагато переймається особами протилежної статі.
 101. Усі свої звички вважає позитивними.

Обробка та оцінювання результатів.

Підраховуються коефіцієнти за формулами:

Адаптація:

Самосприйняття:

$$S =$$

$$b$$

$$a + b$$

$\times 100\%$

Емоційна комфортність:

$$E =$$

$$1.4 a$$

$$1.4a + b$$

$\times 100\%$

Інтегральність:

$$I =$$

$$a$$

$$a = 1.4 b$$

$\times 100\%$

$\times 100\%$

Сприйняття інших:

$$L =$$

$$1.2 a$$

$$1.2a + b$$

$\times 100\%$

Прагнення до домінування:

$$D =$$

$\times 100\%$

Результати, менші від норми, інтерпретуються як надмірно низькі,
а більші від норми - як високі.

№ з/п		Показники	Номер висловлювань	Норма
А	А	Адаптивність	4, 5, 9, 11, 12, 15, 19, 22, 23, 26, 27, 29, 33, 35, 37, 41, 44, 47, 51, 53, 55, 61, 63, 67, 68, 72, 74, 75, 78, 79, 80, 88, 91, 94, 96, 97, 98	68-136
	Б	Деадаптивність	2, 6, 7, 13, 16, 18, 25, 28, 32, 38, 40, 42, 43, 49, 50, 52, 54, 56, 59, 60, 62, 64, 65, 70, 71, 73, 76, 77, 83, 84, 86, 90, 95, 99, 100	68-136
2		Неправда -	34,45, 48,81,89	18 - 36
		Неправда +	8, 82, 92, 101	
S	А	Прийняття себе	33, 35, 55, 67, 72, 74, 75, 80, 88, 94, 96	22-42
	Б	Неприйняття себе	7, 59, 62, 65, 90, 95, 99	14 - 28
L	А	Прийняття інших	9, 14, 22, 26, 53, 97	12 - 24
	Б	Неприйняття інших	2, 10,21,28, 40, 60, 76	14 - 28
E	А	Емоційний комфорт	23,29,30,41,44,47, 78	14 - 28
	Б	Емоційний дискомфорт	6, 42, 43, 49, 50, 83, 85	14 - 28
I	А	Внутрішній контроль	4, 5, 11, 12, 19, 27, 37, 51, 63, 68, 79,91,98	26 - 52
	Б	Зовнішній контроль	13, 25, 36, 52, 57, 70,71,73, 77	18 - 36
D	А	Домінування	58,61,66	6 - 12
	Б	Підлеглість	16, 32, 38, 69, 84, 87	12 - 24
8		Есканізм (уникнення проблем)	17, 18, 54, 64, 86	10 - 20

Індивідуально-типологічний опитувальник Л.Собчик¹¹

Методика ІТО є інструментом дослідження індивідуально-типологічних властивостей. Вона дозволяє віднести кожну конкретну людину до певного типу. В основі методики лежить розроблена Л. Собчик теорія провідних тенденцій, згідно з якою основу особистісного фактора складає одна або кілька провідних тенденцій, які пронизують різні рівні розвитку особистості – від вроджених властивостей темпераменту, через характер, який формується в процесі взаємодії темпераменту з соціальним середовищем – до зрілої особистості, в якій об'єднання здійснюється інтегрованим «Я» (самосвідомість, самооцінка, самоконтроль). Провідні тенденції визначають індивідуальний тип переживання, силу і спрямованість мотивації, стиль міжособистісного спілкування і пізнавальних процесів. Графічне зображення співвідношень цих властивостей дозволяє також зрозуміти ступінь компенсованості тенденцій, що вийшли за межу норми і трансформувались в дезадаптивні прояви. Крім того, схема психограми дозволяє судити про переважаючі соціально-психологічні тенденції, які виводяться з максимальних балів сусідніх індивідуально-психологічних властивостей, а також про індивідуальний когнітивний стиль досліджуваного.

¹¹ Собчик, Л.Н. Диагностика индивидуально-типологических свойств и межличностных отношений: Практик. Руководство / Л.Н. Собчик. – СПб., 2003

Опитувальник відрізняється невеликою кількістю (всього 91) і простотою включених в нього тверджень, які не викликають настороженості з боку випробовуваних, а також наявністю шкал достовірності («брехня» і «агравация»), які дозволяють судити про те, наскільки мотиваційні спотворення можуть вплинути на результати тестування.

Час виконання тесту – 30 хвилин.

Перелік факторних шкал:

- брехня (нещирість, тенденція показати себе в кращому світлі);
- агравация (прагнення підкреслити наявні проблеми і складність свого характеру);
 - екстраверсія (спрямованість в світ реально існуючих об'єктів і цінностей, відкритість, прагнення до розширення кола контактів, товариськість);
 - спонтанність (непродуманість у висловлюваннях і вчинках);
 - агресивність (активна самореалізація, упертість і свавілля у відстоюванні своїх інтересів);
 - ригідність (інертність) установок, суб'єктивізм, підвищене прагнення до відстоювання своїх поглядів і принципів, критичність щодо інших думок);
 - інтроверсія (спрямованість в світ суб'єктивних уявлень і переживань, тенденція до відходу в світ ілюзій, фантазій і суб'єктивних ідеальних цінностей стриманість, замкнутість);
 - сензитивність (вразливість, схильність до рефлексії, песимістичність в оцінці перспектив);
 - тривожність (емоційність, сприйнятливність, незахищеність);
 - лабільність (емотивність, виражена мінливість настрою, мотиваційна нестійкість, сентиментальність, прагнення до емоційної залученості).

На круговій діаграмі 8 останніх шкал об'єднані в чотири полярні пари: екстраверсія – інтроверсія, спонтанність – сензитивність.

Інтерпретація знаходиться в прямій залежності від кількості значущих відповідей по 8 шкалам (виключаючи шкали «брехня» і «агравация»):

- 0-1 бал – гіпоемотивність, погане саморозуміння або невідвертість при обстеженні;
- 3-4 бали (норма) – гармонійна особистість;
- 5-7 балів (помірна вираженість) – акцентуйовані риси;
- 8-9 балів (надлишкова виразність) – стан емоційної напруженості, утруднена адаптація.

Тенденції, компенсовані полярними властивостями (тобто антитенденціями), є свідченням значної емоційної напруженості й ознакою наявності внутрішнього конфлікту, якщо показники вищі за 5 балів.

Для норми (в межах 4 балів) це свідцтво збалансованості різноспрямованих властивостей.

Соціально-психологічні аспекти (лідерство, компромісність і т. д.) проявляються як акцентуйований або дезадаптований стиль міжособистісної поведінки при виражених показниках (більше 4-х балів) по сусіднім типологічних властивостей.

За шкалами «агравация» і «брехня» можна судити про надійність отриманих результатів:

- високі показники за шкалою «брехня» виявляють нещирість і тенденцію показати себе в кращому світлі;
- високі показники за шкалою «агравация» виявляють прагнення підкреслити наявні проблеми і складність свого характеру;
- якщо хоча б по одній з цих шкал набрано більше 5 балів, дані недостовірні.

Інструкція: Прочитавши кожне твердження, закресліть «Так» перед номером відповідного затвердження, якщо згодні з твердженням або «Ні» якщо не згодні.

ЗМІСТ ОПИТУВАЛЬНИКА

№	Твердження	Так	Ні
1.	Я намагатимусь поставитися до дослідження відповідально і бути максимально щирим (широю).		
2.	У мене дуже складний і важкий для оточуючих характер.		
3.	Я краще справляюся з роботою в тиші й на самоті ніж в присутності багатьох людей або в шумному місці.		
4.	Рішаючи серйозні проблеми, я, як правило, обходжусь без сторонньої допомоги.		
5.	Я дуже рідко заговорюю першим (першою) з незнайомими людьми.		
6.	Для мене важливо, що подумують інші про мої висловлювання і вчинки.		
7.	Якщо буде потрібно, я зруйную всі перепони на шляху до досягнення мети.		
8.	Я часто турбуюся через дрібниці.		
9.	У моїх невдачах винні певні люди.		
10.	Для мене важливо мати спільну думку з тими людьми, з якими я зазвичай спілкуюся.		
11.	Мене мало стосується все, що трапляється з іншими.		
12.	Мені цікаві яскраві, артистичні особистості.		
13.	Мені немає діла до чужих страждань: вистачає своїх.		
14.	У гучній компанії я найчастіше в ролі тільки спостерігача.		
15.	Для мене нестерпно спостерігати страждання інших людей.		
16.	Я – людина абсолютно правдива і щира.		
17.	Всі мої біди пов'язані з власним невмінням знаходити спільну мову з людьми.		
18.	Мене часто тягне до шумних компаній.		
19.	Приймаючи важливе рішення, я завжди дію самостійно.		
20.	Мені завжди приємно заводити нових знайомих.		
21.	Беручись за будь-яку справу, я не стану довго роздумувати, перш ніж почати діяти.		
22.	Мене дратують люди, які намагаються змінити мою думку, коли я впевнений (а) в своїй правоті.		
23.	Я часто хвилююся за близьких мені людей навіть без серйозної на те причини.		
24.	Я не можу терпіти коли хто-небудь змінює заведений мною порядок.		
25.	Я вмію привернути до себе увагу оточуючих.		
26.	В житті я твердо дотримуюся певних принципів.		
27.	Люблю відвідувати компанії, де можна танцювати або співати.		
28.	Я надзвичайно чутливий (чутлива) до змін в настрої оточуючих мене людей.		
29.	Я можу, не бентежачись, дуріти у веселій компанії.		

30.	Я спокійно ставлюся до того, що хтось поруч переживає з приводу своїх неприємностей.		
31.	Я ніколи не поступаю так як егоїст (егоїстка).		
32.	Часто буває так, що через мене у навколишніх псується настрій.		
33.	Цікаві ідеї приходять мені в голову частіше, коли я один (одна), не в присутності багатьох людей.		
34.	Я можу взяти на себе відповідальність за цілу групу людей для користі справи.		
35.	Мені важко подолати сором'язливість, коли потрібно говорити перед групою людей.		
36.	Думки старших за віком або статусом великого значення для мене не мають.		
37.	Мені важко змусити інших людей діяти так, як я вважаю за потрібне.		
38.	Я так сильно переживаю невдачі, що у мене погіршується самопочуття.		
39.	Я завжди буваю упертий (а) в тих випадках, коли впевнений (а) в своїй правоті.		
40.	Якщо в компанії я не перебуваю в центрі уваги, мені стає нудно і нецікаво.		
41.	Ніхто не може нав'язати мені свою думку.		
42.	Мені подобається подорожувати з різними, кожен раз новими людьми.		
43.	Я можу змінити свою думку під тиском оточуючих.		
44.	У поїзді я з задоволенням проводжу час в бесіді з сусідами по купе.		
45.	Я ніколи не обманюю.		
46.	Я ніколи не відкладаю на завтра те, що можна зробити сьогодні.		
47.	Я вічно нічим не задоволений (а).		
48.	Я люблю самотність, вона дозволяє мені зосередитись на своїх думках.		
49.	Я умію зацікавити людей і повести їх за собою.		
50.	Мені подобається керувати іншими.		
51.	Я вмію дати відсіч тим, хто втручається в мої справи.		
52.	Мені буває ніяково за висловлювання і вчинки моїх близьких.		
53.	Мені нерідко доводилося в бійці захищати свої права.		
54.	Я відчуваю почуття провини (або навіть сорому), якщо мене переслідують невдачі.		
55.	Мій настрій знаходиться в сильній залежності від настрою тих, хто мене оточує.		
56.	Я домагаюся свого завзятістю і наполегливістю.		
57.	Мені часто буває нудно, коли навкруги мене всі веселяться.		
58.	Мій сумний настрій легко виправляється, якщо я дивлюся в кіно або по телевізору комедійне дійство.		
59.	Заради збереження добрих відносин я можу відмовитися від своїх намірів.		
60.	Я завжди дотримуюся загальноприйнятих правил поведінки.		
61.	Мене люблять всі мої друзі.		
62.	У мене трагічна доля.		
63.	У мене багато близьких друзі.		
64.	Я – найнещасніша людина на світі.		
65.	Мені простіше сподіватися на інших, ніж брати на себе відповідальність, навіть якщо мова йде про мої проблеми.		
66.	Я намагаюся бути таким (такою) «як всі», не виділятися серед інших.		
67.	Я – людина спокійна, врівноважена.		
68.	Я можу довго не реагувати на чийсь жарти, але потім «вибухнути» гнівною реакцією.		
69.	Я дуже чутливий (чутлива) до змін погоди.		
70.	Я не люблю бути присутнім на галасливих застіллях.		
71.	Я можу проявити недбалість в справах, а потім потроху приводити їх до ладу.		
72.	Я люблю ходити в гості.		
73.	Мені все одно, що про мене думають оточуючі.		

74.	Я хвилююся тільки з приводу дуже великих неприємностей.		
75.	Я ніколи не відчуваю бажання вилятися.		
76.	Я нікого ніколи не обманював (а).		
77.	Мені ніхто не потрібен, і я не потрібен (не потрібна) нікому.		
78.	Я – людина сором'язлива.		
79.	Мені страшенно не щастить у житті.		
80.	Я часто намагаюся слідувати порадам більш авторитетної особистості.		
81.	Я б дуже переживав (ла), якби когось зачепив (ла) або образив (ла).		
82.	Мене нічим не злякати.		
83.	Я часто користуюся чужими порадами при вирішенні своїх проблем.		
84.	У своїх невдачах я в першу чергу звинувачую самого (саму) себе.		
85.	Я абсолютно не звертаю увагу на свій стиль одягу.		
86.	Я не намагаюся планувати своє найближче майбутнє і роботу.		
87.	Коли мене кличуть у гості, я найчастіше думаю: «Краще б мені залишитися вдома».		
88.	Я нічого не знаю про особисті проблеми оточуючих мене людей.		
89.	Найменша невдача різко знижує мій настрій.		
90.	Я ніколи не серджуся.		
91.	Я відповідав (ла) на всі питання дуже правдиво.		

Ключ для обрахунку результатів:

Брехня: Так 16, 31, 45, 46, 60, 61, 75, 76, 90

Аггравация: Так 2, 17, 32, 47, 62, 64, 77, 79

Екстраверсія: Так 12, 27, 29, 42, 44, 72

Ні 14, 57, 87

Спонтанність: Так 4, 19, 21, 34, 49, 50

Ні 6, 65, 80

Агресивність: Так 7, 22, 36, 37, 51, 53, 68

Ні 66, 81

Ригидність: Так 9, 24, 26, 39, 41, 56

Ні 71, 83, 86

Интроверсія: Так 3, 5, 33, 35, 48, 78

Ні 18, 20, 63

Сензитивність: Так 15, 28, 43, 59, 89

Ні 11, 13, 30, 74

Тревожність: Так 8, 23, 38, 52, 54, 69, 84

Ні 67, 82

Лабильність: Так 10, 25, 40, 55, 58

Ні 70, 73, 85, 88