

8. Манойлова М. А. Авторская методика диагностики эмоционального интеллекта / М. А. Манойлова [Электронный ресурс] // Медицинская психология в России. – 2011. – №6. – URL : [http:// medpsy.ru](http://medpsy.ru)

9. Петровская А. С. Эмоциональный интеллект как детерминанта результативных параметров и процессуальных характеристик управленческой деятельности : дис. ... канд. психол. наук: 19.00.03 / А. С. Петровская. – Ярославль, 2007. – 225 с.

10. Bar-On, R. Emotional and social intelligence: insights from the Emotional Quotient Inventory: Handbook of emotional intelligence / R. Bar-On and JDA; eds. Parker. – San Francisco : Jossey-Bass, 2000. – P. 363-388.

11. Mayer, J. D. What Is Emotional intelligence? / J. D. Mayer, P. Salovey // Emotional development and emotional intelligence: Implications for education / eds. P. Salovey, D. Sluyter. – New York : Basic Books, 1997. – P. 3-31.

УДК 159.922

## СПІВІДНОШЕННЯ ПОНЯТЬ "АСЕРТИВНІСТЬ" І "ЛІДЕРСТВО": ПОРІВНЯЛЬНИЙ АСПЕКТ

*Марчук Л.*

*У статті розкривається зміст понять "асертивність" і "лідерство", їх співвідношення та особливості прояву в юнацькому віці*

**Ключові слова:** асертивність, впевнена поведінка, лідерство, особистісна характеристика, високий рівень самоконтролю, особистісні риси, стабільність, стійкість, соціалізація.

*В статье рассмотрены содержание понятий "асертивность" и "лидерство", их соотношение и особенности проявления в юношеском возрасте.*

**Ключевые слова:** асертивность, уверенное поведение, лидерство, личностная характеристика, высокий уровень самоконтроля, личностная черта, стабильность, устойчивость, социализация.

*The article deals with the problems of interrelation of assertivity and leadership.*

**Key Words:** assertivity, confident behavior, leadership, personal characteristics, a high level of self-control, personality traits, stability, sustainability, socialization.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок із важливими теоретичними чи практичними завданнями. Сучасне суспіль-

ство потребує таких спеціалістів, які мають не тільки необхідні професійно важливі якості, але й такий особистісний потенціал, що дозволяє успішно працювати в умовах ринкових відносин, постійних інновацій, безперервного удосконалення. Це означає, що молода людина, вступаючи в суб'єкт-суб'єктні відносини, має бути здатною до встановлення та підтримки контактів з іншими людьми, вміти досягати певних результатів за рахунок уникнення або мінімізації негативних наслідків, вести себе конструктивно, тактовно і ввічливо, відстоювати свою позицію, діяти впевнено в контексті досягнення поставлених цілей. Саме такі, якісно нові життєві орієнтири та вимоги до спеціаліста щодо його конкурентоспроможного функціонування, мобільності й зайняття належної ніші на сучасному ринку праці, вимагають посиленої уваги до таких категорій, як асертивність та лідерство. Сучасний жорстокий діловий світ вимагає умінь виживати в умовах конкуренції, тобто шукати компроміси заради збереження довгострокових стосунків з діловими партнерами, розвивати комунікативні умінь, дипломатичність, умінь згладжувати конфліктні ситуації, мотиваційні навички. Асертивність і лідерство розглядаються як система визначених налаштувань людини щодо інших людей на основі певної сукупності особистісних та групових цінностей. Набір цих цінностей при асертивному ставленні визначає орієнтацію на умінь тактовно й ввічливо відстоювати свою позицію, що дозволить людині адекватно реагувати на події, які відбуваються в житті та конструктивно взаємодіяти з тими, хто її оточує, відігравати ключову роль у соціальних перетвореннях і вдосконаленні соціально-професійного середовища, в якому діє суб'єкт соціальних відносин. Актуальність заявленої проблематики обумовлена необхідністю об'рунтування її понять і спектру досліджень у сучасній психологічній науці і практиці.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання цієї проблеми і на які спирається автор. Поняття "асертивність" і "лідерство" викликають великий інтерес учених нашої доби. Свідченням цьому є численні напрацювання вітчизняних та зарубіжних дослідників, які підтверджують важливість і значущість дослідження асертивності та лідерства, що розглядається у взаємозв'язку з розвитком і формуванням адекватної самооцінки (І. Колчанова, Г. Морєва, О. Мороз, С. Якобсон), рівнем домагань (Л. Бороздіна, Л. Гаврищак, Є. Залученова, А. Капустін, К. Левін), становленням самоповаги та любові до себе (Н. Дятленко, Л. Верейна, Р. Шакуров); також розглядаються різні аспекти проблеми формування впевненості в собі, а саме: специфіка виникнення і розвитку впевненості в умовах різних видів діяльності: суспільної (Т. Маталіна) та навчальної (В. Бутовська,

Є. Серебрякова, П. Чисхольм); досліджується вплив упевненості на досягнення успіху в діяльності (Ф. Іващенко, О. Нікітіна, Ф. Девіс, Д. Мануель, М. Сміт та інші); впевненість вивчається як соціально-психологічна характеристика особистості, її психічний стан (О. Папір, І. Ромек, Є. Смаглій). Однак праць, у яких глибоко вивчається питання співвідношення лідерства і асертивності, нами не виявлено.

Мета статті: на основі теоретичного аналізу дослідити взаємозв'язок таких важливих соціальних детермінант, як асертивність та лідерство, їх спільні та відмінні риси в онтологічному й аксіологічному аспектах.

Виклад основного матеріалу дослідження. Все життя людини проходить у складі різних груп, а тому вона відчуває на собі вплив формальних та неформальних лідерів. Це можуть бути люди різних особистісних та професійних якостей, люди, які займають певне становище в суспільстві – учитель, капітан команди, староста групи, ректор університету, керівник театру та ін.

Особистість лідера та стиль його поведінки багато в чому визначають долю кожного учасника групи, а в подальшому – й долю всієї групи. Вивчаючи соціальну поведінку людей, можна зрозуміти феномен лідерства та його вплив на соціалізацію членів групи. Досить цікавою в контексті нашого дослідження є класифікація лідерства, розроблена Р. Стогділлом. Учений згрупував визначення лідерства за 11 ключовими ідеями. Розглянемо тільки окремі з них, а саме:

1. Лідерство як центр групових інтересів. Цей підхід відмічає той факт, що лідер є духовно-емоційним центром групи, визначаючи при цьому групову структуру, атмосферу, ідеологію та групові інтереси.

2. Лідерство як прояв особистісних рис, що дозволяє людині успішно досягати й утримувати лідерські позиції.

3. Лідерство як прояв творчості у досягненні консенсусу. У цьому випадку робиться акцент на те, що лідеру обов'язково притаманне вміння досягати консенсусу, бути лояльним, співпрацювати з іншими, вирішувати конфлікти. Таке лідерство називають консенсуальним.

4. Лідерство як вміння переконувати. Саме в цьому аспекті – побудови стосунків та їх подальшого розвитку – починається взаємодія асертивності та лідерства, де лідерство дає поштовх розвитку асертивності.

Інший дослідник Даунтон лідерство визначає як статус особистості в суспільстві, що характеризується тією позицією, яку вона займає; скеровуючи й організовуючи колективну поведінку окремих або всіх його членів.

Розвиток лідерства – цілеспрямоване формування та поглиблення відповідних якостей та навичок. Такий аспект проблеми враховує

більшою чи меншою мірою можливості формувати чи розвивати лідерські здібності шляхом навчання та самовдосконалення. Для виявлення лідерства використовується низка установок: упевненість у собі, готовність приймати рішення й брати на себе відповідальність, послідовність і наполегливість в реалізації загальних цілей, усвідомлення своїх сил, віри в досягненні цілей, ентузіазм та ін. Отже, такого типу установки орієнтують людину на встановлення відносин взаємодії, розвиток позитивного діалогу, прийняття іншої людини з її власними поглядами, відкритість у стосунках, а також, що досить важливо, правильне розуміння світоглядної позиції "іншого". Усе це створює умови для виникнення асертивності, що передбачає конструктивний спосіб міжособистісної взаємодії, який дозволяє протистояти маніпуляції та агресії.

Феномен "асертивність" у нашій лексиці з'явився не так давно. У перекладі з англійської означає "довіра", в українській мові прийнято вживати поняття впевненість / самовпевненість, точніше – впевненість у собі. Йдеться про довіру до себе упродовж більшої частини індивідуального життя людини, віру в те, що людина володіє достатнім потенціалом (духовним, інтелектуальним, когнітивним та ін.), щоб, зустрівшись із різного змісту ситуаціями (життєвими, особистісними, професійними), конструктивно взаємодіяти з ними і позитивно вирішувати їх.

Логіка розвитку вітчизняної психологічної науки засвідчує, що кілька років тому в силу різних методологічних обмежень у поле особистісних параметрів не міг бути включений феномен "довіри до себе". Однак, вивчення його нині є дуже важливим для виявлення механізмів становлення творчої, ініціативної, самостійної, успішної особистості. Саме у вітчизняній психології були закладені основні положення, які дозволяли вивчати особистість як самостійного суб'єкта життєдіяльності (К. Абульханова-Славська, Б. Братусь, А. Брушлинский, С. Рубінштейн, ) з точки зору взаємин суб'єкта і довкілля. У вітчизняній психології асертивність (довіра до себе) розглядається як відносно самостійний феномен суб'єктивності, властивий внутрішньому світу людської особистості. Більш того, його зараховують до числа феноменів, пов'язаних з активністю людини. Довіра до себе вважається умовою існування особистості як суверенного суб'єкта активності, здатного до самостійного вибору цілей.

Вибираючи цілі, прогнозуючи майбутню активність, кожної миті людина прагне ідентифікувати, відповідати не лише самій собі, а й довколишньому. Тому довіра до себе не може відбуватися самостійно, ізольовано, а тільки у взаємозв'язку з іншими. Відповідно, абсолютною довіра до себе бути не може, так як і не повинна бути недовіра до себе. Абсолютизація довіри до себе призводить до втрати особистістю

самої себе. У цьому випадку вищою і єдиною цінністю для неї є вона сама, що у результаті призводить до втрати зв'язку із світом. З іншого боку, абсолютизація недовіри до себе веде до втрати своєї індивідуальності, оскільки людина, яка не довіряє сама собі, шукає такої підтримки зовні, що призводить до того, що вона стає заручником когось, людиною, якою можна маніпулювати. Саме довіра дозволяє людині, з одного боку, не боятися вступати у взаємодію з іншим світом, який вона не знає до кінця, а з іншого – самостійно обирати цілі, ставитися до себе, до своїх почуттів, до своєї власної суб'єктності як цінності. Міра співвідношення довіри до себе і до довкілля не може бути постійною, вона знаходиться у стані мінливої рівноваги. Збалансована міра характерна тільки для уже складених форм активності, освоєних форм діяльності. В основі засвоєних форм діяльності завжди є порушення рівноваги в бік збільшення довіри або до навколишнього (підкорення умовам), або до себе (випробовування себе, здобуття нових можливостей).

Довіру до себе складно виміряти емпірично, оскільки вона проявляється у безкінечних вчинках людини і, перш за все, у тих, які відповідають ціннісним уявленням людини про себе, не вступаючи з ним у протиріччя. У цьому випадку спрацьовує принцип відповідності. Сутність його полягає у тому, що, будучи суб'єктом активності, людина, водночас, прагне відповідати самій собі, у першу чергу, своїм ціннісним уявленням про себе. У разі, якщо виникають протиріччя внутрішнього "Я" або системи внутрішніх смислових утворень, то особистість вступає в емоційне протиріччя сама із собою. Тому знаходиться у такому стані якийсь час для людини є нестерпним. Виокремлюють три можливі внутрішні виходи із такого протиріччя:

- відмова від діяльності або вчинку;
- прийняття рішення здійснити вчинок із використанням будь-якого способу психологічного захисту, що можна класифікувати як самообман;
- визнання своєї помилки.

Рівень довіри до себе пов'язаний із суб'єктивно сприйнятими власними можливостями чинити певним способом. У такому разі внутрішні зміни особистості можуть розвиватися у двох напрямках – у бік творчого розвитку, або у бік саморуйнування (деградування) (Е. Фромм). Тому ініціатором особистісних вчинків є не тільки потреби, інтереси, бажання типу "Я хочу", а й усвідомлення можливостей "Я можу" діяти згідно зі своїми цінностями.

Враховуючи сказане вище, асертивна людина повинна поводитися гідно, не принижуючи ані себе, ані інших, дотримуватись правил субординації, неминуче брати на себе велику відповідальність, оскільки

ки її поведінка має і повчальний характер. Вирішуючи конфлікт, вона має одночасно бути здатною демонструвати співрозмовнику зразки поведінки в подібній ситуації, таким чином закладаючи підвалини його поведінки в майбутньому. Асертивна особистість здатна проаналізувати, наскільки її поведінка визначається і відповідає власним ідеям і пріоритетам, а наскільки – нав'язаним установкам. Самооцінці належить роль одного з провідних механізмів саморегулювання поведінки особистості. Виступаючи стрижнем усього процесу саморегулювання поведінки на всіх етапах його перебігу, вона визначає напрямок саморегулювання, вибір засобів його здійснення й значно впливає на інтеграцію досягнутого ефекту поведінки. Самооцінка надає специфічної спрямованості всьому процесові саморегулювання поведінки. Результат цього процесу прямо співвідноситься з адекватністю, стійкістю і глибиною самооцінки. Тільки високий рівень розвитку цих властивостей та їх інтеграція забезпечують здійснення саморегулювання на адекватному рівні. У процесі самоаналізу відбувається немовби внутрішнє обговорення з самим собою своєї особистості, її цінності. Асертивність формується через самоаналіз, що дає можливість людині усвідомити маніпуляції з боку інших людей і через це усвідомлення побудувати власну конструктивну поведінку, яка допоможе людині на рівні суб'єкт-суб'єктних відносин вирішити конфліктні ситуації.

У довідкових психологічних джерелах поняття "асертивність" (від англ. "assert") означає здатність людини відстоювати свою точку зору, не порушуючи моральних прав іншої людини; здатність оптимально реагувати на критику та вміння рішучо говорити собі й іншим "ні", якщо цього вимагають обставини. Така здатність людини дозволяє їй керувати своєю поведінкою, робити її гнучкою і дивергентною.

Суб'єкт-суб'єктні відносини, що побудовані на асертивності або асертивній взаємодії, є тим стандартом відносин, в якому людина, опановуючи асертивне мислення та навички впевненості, покращує свою міжособистісну компетентність, стає впевненою у своїх рішеннях та діях.

На нашу думку, не слід ототожнювати поняття "асертивності" та "лідерства", хоча систематизуючи традиційні погляди науковців можна зустріти такі характеристики лідерства, як розум, здатність до емпатії, упевненість у собі, об'єктивність, терпимість та ввічливість, зважене сприйняття критики; розсудливість та врівноваженість, технічна компетентність, життєвий досвід, неординарність, доброта, тактовність, визнання успіхів інших, відсутність дрібязковості, комунікабельність, уміння слухати та чути, авторитет. Більшість з цих характеристик притаманні й асертивній людині. Поняття лідерства і асертивності перетинаються і у володінні культурою спілкування, умінні ясно і чітко вис-

ловлювати думки, коректно вислуховувати співробітників, робити зауваження, давати поради, уважності, умінні розуміти інших людей, поважати їх гідність, перейматися їхніми турботами і проблемами, надавати підтримку. Отже, така налаштованість на встановлення позитивного діалогу вказує, що асертивність та лідерство є, по суті, соціальними детермінантами комунікації взаємодії, необхідними умовами побудови стосунків на основі взаєморозуміння та співпраці, особливо в царині соціокультурних відносин.

В онтологічному плані, на відміну від асертивності, яка позначає неконфліктне прийняття "іншого" з його власною позицією, коли припускається, що інша думка також має право на існування, авторитарне лідерство передбачає одноосібний спрямовуючий вплив, який спирається на загрозу застосування примусу. Для авторитарного стилю характерні жорсткості мислення лідера, ігнорування інформації або аргументів, що не збігаються з його власною позицією, одноосібний вибір напрямів і цілей діяльності. Зв'язки між членами найближчого оточення лідера зведені до мінімуму і проходять через лідера й під його контролем. Авторитарний лідер намагається досягти активності підлеглих адміністративними методами. Найчастіше використовує займенник "я". Авторитарний лідер не завжди володіє достатньою інформацією для прийняття рішень, оскільки між ним і його групою існує велика соціальна дистанція. Підлегли не надто відверті з авторитарним керівником, і про багато подій в групі він може не знати. Авторитарний стиль сприяє збільшенню ієрархічних шаблів, що породжують формалізацію відносин. Такий лідер ніколи не дає своїм підлеглим повної інформації про хід справ, що може викликати фрустрацію членів групи і прискорити формування неформальних мікрогруп. Демократичний стиль лідерства характеризується гнучкістю мислення лідера, його схильністю до отримання якнайповнішої інформації, увагою до тих аргументів, що суперечать його власній позиції. Цілі й напрями діяльності лідер визначає не одноосібно, а спільно з оточенням. Але, слід зауважити, що демократичний стиль лідерства не можна абсолютизувати, бо у своїх крайніх проявах він пов'язаний з мітингуванням, демагогією, анархією і безвідповідальністю. Водночас авторитарний стиль лідерства за всіх його недоліків необхідний в екстремальних умовах, коли потрібні жорстка дисципліна, беззаперечне виконання розпоряджень, максимальна концентрація зусиль і ресурсів тощо. Наразі тут можна стверджувати, що асертивність відображає терпиме ставлення до поглядів інших, прийняття несхожих із власними поглядів, визнання їх права на існування, а лідерство, саме авторитарне, передбачає одноосібну владу, монополізм у прийнятті рішень, зневагу до думки оточуючих та здійснення все-

бічного контролю над процесами. Домінуючим принципом здійснення влади для авторитарного лідера є сила або загроза застосування сили. Досліджуючи поняття лідерства, неможливо обійти поняття конфлікту. Лідерство виступає як хиткий місток між "війною та миром", як загальна спрямованість на подолання конфліктної ситуації. В свою чергу, асертивна людина володіє здатністю домовлятися і знаходити компромісне розв'язання проблеми. Такій людині властиве позитивне ставлення до оточуючих, позитивне сприймання проблемних ситуацій і адекватна самооцінка. Цінність лідерства – взаємодія в умовах суперечності, цінність асертивності – коригування непередбачуваності стосунків, стабілізація взаємодії учасників комунікативного процесу, прагнення людини до вдосконалення як себе, так й інших, до створення безпечних умов існування. У характері соціальних контактів це дає змогу заявити про свої права і не дозволити собі роль агресивної людини. Зважаючи на вищезазначене, можна стверджувати, що і асертивність, і лідерство є дієвими чинниками соціального буття.

Висновок. Асертивність і лідерство є важливими імперативними демократичними цінностями, що актуалізують процеси пошуку нових поведінкових патернів, які б найбільшою мірою відповідали потребам держави й, водночас, реалізація яких дозволила б особистості зайняти гідне місце у суспільстві. Асертивність виступає як концепція, що передбачає об'рунтовану, впевнену, конструктивну поведінку фахівця в контексті досягнення поставлених професійних цілей, уміння тактовно й ввічливо відстоювати свою позицію, яка дозволяє адекватно реагувати на події, що відбуваються в житті, та конструктивно взаємодіяти з тими, хто оточує. Лідерство – феномен, народжений специфічними рисами лідера, такими як: мистецтво переконання, благородство, любов до ризику, ентузіазм, неупередженість, сміливість, воля, чесність, справедливість, щирість.

Таким чином, можемо стверджувати, що асертивність та лідерство є різними, хоча й близькими, поняттями в онтологічному та аксіологічному вимірах. Але між ними спостерігається чіткий зв'язок, вони є взаємообумовленими і виступають важливими орієнтирами в сучасному соціальному житті.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Девис Ф. Полная уверенность в себе / Ф. Девис. – Мн., 1996. – 512 с.
2. Каппони В. Как делать все по-своему, или асертивность – в жизнь! / В. Каппони, Т. Новак. – СПб., 1995. – 192 с.



3. Кирьянова Е.Н. Влияние неадекватной самооценки на профессиональную эффективность специалиста / Е.Н. Кирьянова // Управление персоналом. – 2000. – № 6. – С. 68-70.

4. Родина О.Н. Предпосылки успеха в труде психолога / О.Н. Родина // Вестник МГУ. – Сер. 14. Психология. – 2000. – № 4. – С. 55-65.

5. Скрипкина Т.П. Доверие к себе как условие развития личности / Т.П. Скрипкина // Вопросы психологии. – 2002. – № 1. – С. 95-103.

6. Швальбе Б. Личность, карьера, успех / Б. Швальбе, Х. Швальбе. – М., 1993. – 239 с.

УДК 159. 923.2

## ЕМПІРИЧНЕ ОБСТЕЖЕННЯ САМОДЕТЕРМІНАЦІЇ ПІЗНАВАЛЬНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ УЧНІВ

*Мар'яненко Л.В.*

*У статті надається характеристика здійсненого емпіричного дослідження самодетермінації пізнавальної діяльності учнів. На основі психологічного аналізу одержаних даних виявляються умови сприятливого розвитку самодетермінації пізнавальної діяльності за умови, коли учень вже здійснив професійне самовизначення.*

**Ключові слова:** самодетермінація, пізнавальна діяльність, зовнішні і внутрішні умови розвитку самодетермінації, шкали діагностичної методики

*В статье подробно характеризуется предварительное исследование самодетерминации учениками их познавательной деятельности при условии, когда ими уже осуществлено профессиональное самоопределение. На основе психологического анализа полученных данных определяются условия благоприятного становления самодетерминации.*

**Ключевые слова:** самодетерминация, познавательная деятельность, внешние и внутренние условия развития самодетерминации, шкалы диагностической методики.

*The article details characterized the preliminary research of self-determination by students of their informative activity when they carried already out professional self-determination. On the basis of the psychological analysis of the received data conditions of favorable formation of self-determination are defined.*

**Key words:** Self-determination, cognitive activity, external and internal conditions of development of self-determination, the scale of diagnostic technique.