

4. Чебыкин А. Я. Исследование эмоциональной устойчивости и психологические средства ее формирования у спортсменов / А. Я. Чебыкин, Л. М. Аболин // Психол. журн. – 1984. – Т. 5, № 4. – С. 83–89.

Chebykin A. Ja. Issledovaniej emocional'noj ustojchivosti i psihologicheskie sredstva ee formirovanija u sportsmenov [Emotional stability and its peculiarities among sportsmen research] / A. Ja. Chebykin, L. M. Abolin // Psihologicheskijzhurnal. – 1984. – Т. 5, № 4. – Р. 83–89.

УДК 35.082.4

**Л. Я. Малімон**

Received June 19, 2014;

Revised July 17, 2014;

Accepted January 25, 2015.

## **ПСИХОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ ФАКТОРНОЇ СТРУКТУРИ УПРАВЛІНСЬКОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ КЕРІВНИКІВ МІСЦЕВИХ ОРГАНІВ ВИКОНАВЧОЇ ВЛАДИ**

Обґрунтовано значення компетентнісного підходу в управлінській діяльності органів державної влади. Зазначено, що рівень компетентності держслужбовців багато в чому визначає рівень довіри населення до владних інститутів й до держави загалом. Показано, що державне управління із соціально-психологічного погляду є різновидом соціального управління, у межах якого й обґрунтовуються вимоги до управлінської компетентності державного службовця.

Проаналізовано поняття «компетентності» та «компетенції», визначено їх зміст та особливості тлумачення в наукових джерелах. Запропоновано узагальнене визначення управлінської компетентності як інтегрального особистісного утворення, яке проявляється на рівні особистості керівника (структурно-особистісний компонент), стилю його управлінської діяльності (діяльнісно-функціональний компонент) і взаємодії у системах «керівник–колектив», «керівник–підлеглий» з урахуванням конкретної організаційної ситуації (інтерактивно-ситуаційний компонент). Проаналізовано результати факторного аналізу емпіричних даних, які отримані внаслідок дослідження структурних компонентів управлінської компетентності керівників місцевих органів виконавчої влади. Інтерпретовано виокремлені фактори управлінської компетентності: чітке розуміння функціонально-посадових обов'язків; соціально-психологічні якості та комунікативний потенціал керівника; спрямованість на забезпечення психологічного комфорту в колективі; інноваційність та демократичність управлінської діяльності; авторитет керівника та уміння використовувати владу;

самоствердження в управлінській діяльності; організаторсько-дослідницька позиція в колективі; авторитарний одноосібний стиль керівництва. Показано, що найбільше факторне навантаження припадає на два основні складники: діяльнісно-функціональний та структурно-особистісний; найменший відсоток дисперсії характеризує схильність керівника до авторитарно-одноосібного стилю управління.

**Ключові слова:** компетентність, компетенції, компетентнісний підхід, управлінська компетентність керівника, державна служба, факторна структура управлінської компетентності керівника.

**Malimon L. Ya. Psychological Analysis of Executive Body Manager's Competence Factor Structure.** The article is devoted to competence approach to managerial activity of state jurisdiction research. It was mentioned that level of government officials competence in many ways defines the level of faith of population to authoritative institutions and state in the whole. It was shown that state management from the point of view of socio-psychological approach is a kind of social management within which demands to managerial competence of government officials are revealed.

It was analyzed the notions of "competence" and "expert knowledge" their content and peculiarities of interpretation in scientific sources were defined. The generalized definition of managerial competence as integral personal formation which is manifested on the level of chief's personality (structural-personal component), style of his managerial activity (action-functional component) and interaction within the systems "chief-staff", "chief-subordinate" taking into account specific organizational situation (interactive-situational component) was offered. It was analyzed the results of factor analysis of empiric data which were obtained as a result of studying of structural components of managerial competence of local executive authority chiefs. It was interpreted the distinguished factors of managerial competence: strict understanding of functional-official obligations; socio-psychological qualities and communicative potential of a chief; orientation at securing of psychological comfort in staff; innovation and democratism of managerial activity; chief's prestige and skill of power usage; self-statement in managerial activity; organizational-research position in staff; authoritarian monocratic style of management. It was shown that the biggest factorial load falls at two main components: action-functional and structural-personal; the shortest percentage of variance characterizes disposition of a chief to authoritarian monocratic style of management.

**Keywords:** competence, expert knowledge, competence approach, chief managerial competence, governmental service, factor structure of managerial competence of a chief.

**Малимон Л. Я. Психологический анализ факторной структуры управленческой компетентности руководителей местных органов исполнительной власти.** Статья посвящена обоснованию значения компетентностного подхода в управленческой деятельности органов государственной власти. Отмечено, что уровень компетентности госслужащих во многом определяет уровень

доверия населения к институтам власти и к государству в целом. Показано, что государственное управление позиций социально-психологического подхода является разновидностью социального управления, в рамках которого и обосновываются требования к управленческой компетентности государственного служащего.

Проанализировано понятие «компетентности» и «компетенции», определены их содержание и особенности толкования в научных источниках. Предложено обобщенное определение управленческой компетентности как интегрального личностного образования, которое проявляется на уровне личности руководителя (структурно-личностный компонент), стиля его управленческой деятельности (деятельно-функциональный компонент) и взаимодействия в системах «руководитель–коллектив», «руководитель–подчиненный» с учетом конкретной организационной ситуации (интерактивно-ситуационный компонент). Проанализированы результаты факторного анализа эмпирических данных, полученных в результате исследования структурных компонентов управленческой компетентности руководителей местных органов исполнительной власти. Интерпретированы выделенные факторы управленческой компетентности: четкое понимание функционально-должностных обязанностей; социально-психологические качества и коммуникативный потенциал руководителя; направленность на обеспечение психологического комфорта в коллективе; инновационность и демократичность управленческой деятельности; авторитет руководителя и умение использовать власть; самоутверждение в управленческой деятельности; организаторско-исследовательская позиция в коллективе; авторитарный единоличный стиль руководства. Показано, что самая большая факторная нагрузка приходится на два основных компонента: деятельно-функциональный и структурно-личностный; наименьший процент дисперсии характеризует склонность руководителя к авторитарно-единоличному стилю управления.

**Ключевые слова:** компетентность, компетенции, компетентностный подход, управленческая компетентность руководителя, государственная служба, факторная структура управленческой компетентности руководителя.

**Постановка наукової проблеми та її значення.** Впровадження компетентнісного підходу у сфері державного управління визначається сьогодні потребою його демократизації, зростаючими запитами громадянського суспільства, яке дедалі більше вимагає від органу державної влади захисту своїх прав і свобод, задоволення різних потреб і створення умов для повноцінної реалізації людини в соціумі. Крім того, децентралізація державного управління сприяє посиленню ролі місцевих органів державної влади й підвищує вимоги до рівня компетентності їх представників, які реалізують функції держави, безпосередньо взаємодіючи зі споживачами державних послуг. Таким чином, рівень компе-

тентності держслужбовців багато в чому визначає рівень довіри населення до владних інститутів і до держави загалом.

Поняття компетентності і компетентнісний підхід, в основі якого лежить виділення структурних компонентів і розробка на їх основі моделей компетентності особистості фахівця державних органів, досить поширені в наукових дослідженнях розвинутих країн, таких як Німеччина, Австрія, Канада, США. Прикладом можуть бути A Guideto Competency Developmentinthe Civil Service («Керівництво з компетентнісного розвитку в державній службі»), підготовлене на замовлення Центру менеджменту та Організаційного розвитку Міністерства фінансів Ірландії або Key Leadership Competencies («Ключові лідерські компетенції»), що містить профілі компетенцій та опис ефективної поведінки для кожного із шести рівнів управління на замовлення канадської Агенції з управління людськими ресурсами державної служби. У зарубіжній психології відомі моделі управлінської компетентності Р. Бояциса, С. Спенсера і Л. Спенсера, С. Віддета, Т. Дюрана. Проте вивчення психологічних основ розвитку компетентності в державній службі ще не стало предметом системних досліджень українських психологів, хоча державне управління як різновид соціального управління починає дедалі більше розглядатися з позицій соціально-психологічного підходу, в межах якого й обґрунтовуються вимоги до управлінської компетентності керівника.

**Аналіз досліджень цієї проблеми.** В українській психології дослідженням проблеми управлінської компетентності займалися В. Андрущенко, О. Бондаренко, Л. Васильченко, Л. Ващенко, Р. Вдовиченко, Л. Даниленко, Г. Данченко, І. Зазюн, Л. Карамушка, Л. Орбан-Лембрик, Є. Павлютенков та ін. Дослідники виділяють такі психологічні складники управлінської компетентності: комунікативний (Л. Барановська, О. Брюховецька, В. Моргун, Г. Пустовіт, В. Семиченко та ін.), соціально-психологічний (Н. Коломінський, В. Куніцина, А. Реан, І. Сингаївська, Н. Островерхова, Л. Лепіхова та ін.), соціально-перцептивний (О. Бодальов, І. Вергерчук, А. Деркач, Л. Лаптев, М. Мусатов, В. Худякова та ін.), інформаційно-аналітичний (Т. Волкова, Є. Гайдамак, А. Коломієць, В. Ягупов та ін.) тощо. Окремі аспекти проблеми компетентності в системі державної служби розглядають у своїх публікаціях Г. Атаманчук, А. Вишневецький, В. Іванов, В. Котусенко, В. Луговий, В. Малиновський, Н. Нижник, О. Оболенський, В. Сороко, В. Мотренко, О. Хмельницька, А. Чемерис та ін.

Аналіз і зарубіжних, і українських досліджень дає підстави стверджувати, що в наукових публікаціях часто вживаються як взаємозамінні поняття «компетенція» і «компетентність», тобто відбувається своєрідне їх змішування. Виділені поняття уперше інтенсивно почали розроблятися у США в 60-х роках ХХ ст. у контексті діяльнісної освіти, метою якої було готувати фахівців, здатних успішно конкурувати на ринку праці. У Глосарії термінів ЄФО (Європейський фонд освіти, 1997) компетенція визначається як: 1) здатність робити що-небудь добре або ефективно; 2) відповідність вимогам, які висуваються при влаштуванні на роботу; 3) здатність виконувати особливі професійні функції. Там само зазначається, що «...термін *компетентність* використовується у тих же значеннях... в описовому плані...» [3]. Підхід, в основі якого лежить диференціація понять, бере свій початок із досліджень американського науковця Н. Хомського (Массачусетський університет), який застосував ці поняття у 1965 р. у психолінгвістиці, розмежовуючи мову і мовлення. Дослідник розглядав компетенцію як «...знання своєї мови мовцем, слухачем», а компетентність – як «... уживання (реальне використання мови у конкретних ситуаціях)» [10].

Майже через 20 років вийшла у світ відома праця Дж. Равена «Компетентність у сучасному суспільстві», в якій подано розгорнуте тлумачення компетентності як поняття, яке «...складається з великої кількості компонентів». У широкому сенсі Дж. Равен визначає компетентність як специфічну здатність ефективного виконання конкретних дій у предметній сфері, включаючи вузькопредметні знання, особливі предметні навички, способи мислення, розуміння відповідальності за свої дії тощо. Міркуючи про потреби сучасного суспільства у високих компетентностях, дослідник виділяє як такі високий рівень ініціативи, здатність організувати людей для досягнення поставлених цілей, готовність оцінювати й аналізувати соціальні наслідки своїх дій, тобто ті компетенції, які можна віднести до управлінських [9].

Компетентність (*competentia*) у перекладі з латинської означає коло питань, у яких людина добре обізнана, має знання та досвід, а також визначається як набута у процесі навчання інтегрована здатність особистості, що складається зі знань, досвіду, цінностей і ставлення, які можуть цілісно реалізовуватися на практиці. У Великому тлумачному словнику сучасної української мови компетентність розглядається як «...поінформованість, обізнаність, авторитетність», а компетенція тлумачиться як «1) добра обізнаність із чим-небудь; 2) коло повноважень якої-

небудь організації, установи або особи» [3]. В. Малиновський, характеризує специфіку державної служби, вважає, що компетенція державно-владним способом встановлює обсяг і зміст діяльності суб'єкта державного управління з одночасним розмежуванням його функцій і функцій інших суб'єктів як по вертикалі, так і по горизонталі управлінської системи [7, с. 87]. Узагальнюючи різні підходи до розуміння сутності понять «компетентність» та «компетенція», О. Євтушенко робить висновок, що «...компетентність – це поняття, яке висвітлює аспекти поведінки людини, пов'язані з виконанням роботи, і визначає основну характеристику особистості, яка досягла або здатна домогтися високих результатів у діяльності, а компетенція – поняття, що визначає сферу професійної діяльності, в якій людина компетентна, – опис робочих завдань або очікуваних результатів. Саме тому компетентність є похідною від компетенції і характеризує індивідуальну специфіку кожного окремого суб'єкта як носія компетенції» [4]. У цьому він погоджується із О. Бондарчук, яка «...знання, навички, здібності, мотиви, цінності та переконання розглядає як можливі складники компетентності, що роблять людину компетентною лише тоді, коли забезпечують ефективно та якісне виконання нею певної діяльності» [1, с. 34]. Отже, компетентність розглядається як особистісне утворення, індивідуально-своєрідне поєднання знань, умінь, навичок та особистісних рис людини, які забезпечують її ефективність у певній сфері діяльності, а компетенції – як окремі інтегровані знання й уміння, що складають «анатомію» компетентності, визначаючи коло питань, за якими характеризують цю якість.

Такий підхід до розуміння компетентності дає змогу розглядати управлінську компетентність як динамічну інтегральну властивість особистості керівника, яка визначає його здатність і вміння ефективно здійснювати управлінську діяльність, організовуючи групову (колективний рівень: робота з колективом, робота в команді) й індивідуальну (персональний рівень: робота з окремими працівниками) роботу на підприємстві, спрямовану на досягнення поставлених цілей. Розуміння управлінської компетентності керівника як складного особистісного утворення, на наш погляд, дає змогу виокремити ті її структурні компоненти, які проявляються на рівні особистості керівника (*структурно-особистісний компонент*), на рівні його управлінської діяльності при виконанні всіх функцій управління (*діяльнісно-функціональний компонент*) і на рівні його взаємодії у системах «керівник–колектив», «керівник–підлеглий» з урахуванням конкретної організаційної ситуації (*інтерактивно-си-*

туаційний компонент) [6]. Розуміння психологічної структури управлінської компетентності як інтегрального особистісного утворення дає змогу аналізувати управлінську ефективність керівника у системі державної служби на рівні особистості керівника, його діяльності (стилів управління), його особливостей вирішення конкретної організаційної ситуації і потребує емпіричної верифікації запропонованої моделі.

**Мета** статті – інтерпретація результатів факторного аналізу емпіричних даних дослідження управлінської компетентності керівників місцевих органів виконавчої влади. *Завдання дослідження*: проаналізувати поняття «компетентність» і «компетенція»; обґрунтувати психологічну структуру управлінської компетентності й інтерпретувати отримані результати факторизації емпіричних даних дослідження управлінської компетентності керівників виконавчої служби.

Для реалізації мети використовували методи теоретичного аналізу, психодіагностичні методики, а саме: «Методика дослідження взаємостосунків адміністрації колективу» Л. Карамушки [5], яка дала змогу проаналізувати функціональні аспекти управлінської діяльності, особистісні характеристики і комунікативний потенціал керівника, а також його авторитет у підлеглих; методика «Оцінка стилю керівництва» [5]; «Методика діагностики функціонально-рольових позицій в управлінській команді» (Н. Фетискін, В. Козлов, Г. Мануйлов) [8]; «Методика діагностики ситуативно-особистісних орієнтацій керівника» [8], факторний аналіз. Дослідження відбувалося на базі Волинського обласного центру перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування, державних підприємств, установ і організацій. Вибірку дослідження склали 52 керівники структурних підрозділів обласної державної адміністрації й окремих районних органів виконавчої влади.

**Виклад основного матеріалу й обґрунтування отриманих результатів дослідження.** Внаслідок дослідження структурних компонентів управлінської компетентності держслужбовців було отримано великий масив емпіричних даних, щодо яких застосовано процедуру факторного аналізу, що дає змогу зменшити розмірність початкового простору корелюючих між собою ознак та забезпечити більш узагальнену їх репрезентацію при мінімальних втратах вихідної інформації.

Факторизація матриці психологічних шкал здійснювалася за допомогою методу головних компонент (Principal Components) з їх наступним варімакс-обертанням (Varimax). Доцільність застосування методу

факторного аналізу до масиву емпіричних даних перевіряли також за допомогою критерію Кайзера–Мейєра–Олкіна: значення кореляції між фактором та змінними, що входять в його структуру, менше 0,6 не бралися до уваги під час аналізу.

Унаслідок проведеного аналізу було визначено факторну структуру управлінської компетентності керівників виконавчої влади та виділено вісім основних факторів, які описують більшу частину дисперсії масиву даних (83,669 %). Виділення факторів підтверджено відповідними високими показниками коефіцієнтів факторних навантажень після процедури VARIMAX-обертання (табл. 1).

Таблиця 1

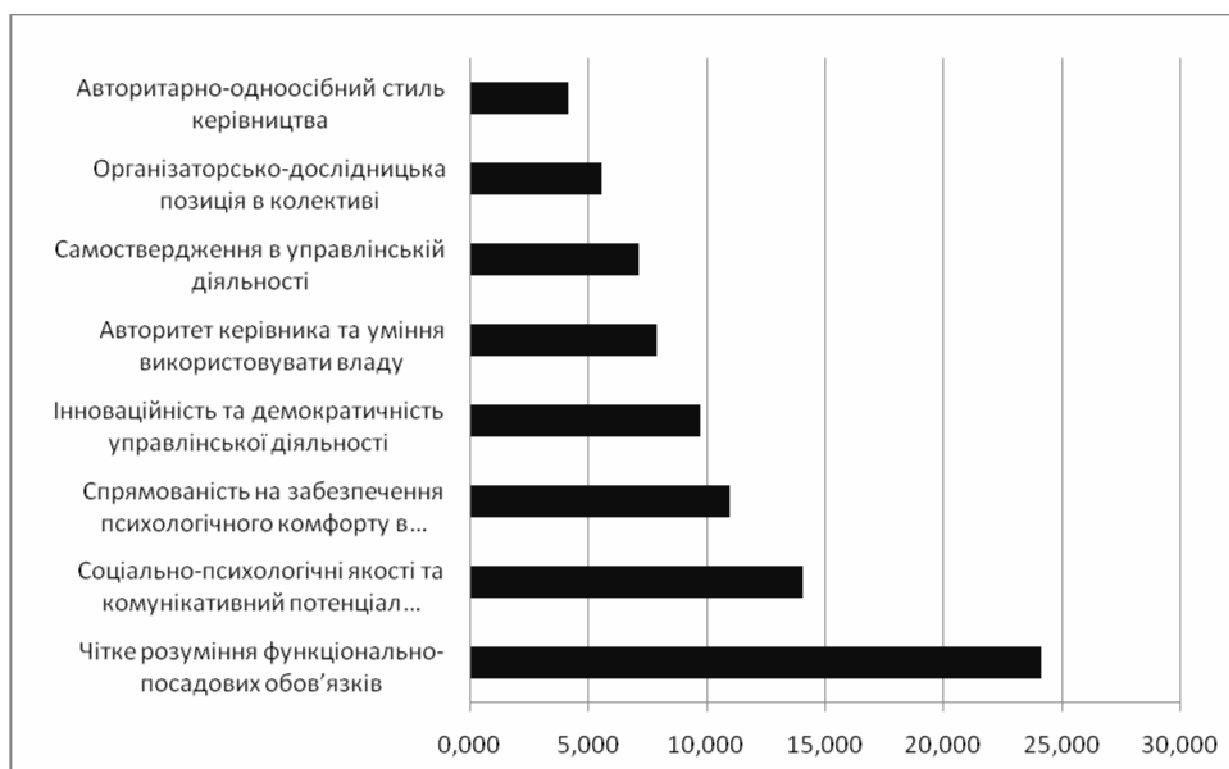
**Власні значення факторів, які були виокремлені під час факторного аналізу**

Фактори	Навантаження фактору після обертання		
	Всього	Навантаження (%)	Загальний показник навантаження (%)
	(Total)	(% of Variance)	(Cumulative %)
1	5,787	24,114	24,114
2	3,372	14,049	38,163
3	2,640	10,998	49,162
4	2,332	9,718	58,880
5	1,900	7,917	66,797
6	1,708	7,116	73,913
7	1,341	5,587	79,500
8	1,000	4,168	83,669

Оскільки перші елементи кожного фактору мають найбільше значення та описують значну частину дисперсії даних у його межах, то назви факторам давали на основі аналізу їх змістового наповнення. Власні значення визначених факторів та їх номінативно-інформативну структуру подано на рисунку 1.

Охарактеризуємо зміст кожного з виділених факторів. *Перший фактор* описує 24 % загальної дисперсії даних і містить три складники. Найбільше факторне навантаження має такий компонент управління, як «*контроль діяльності*» (0,844), під яким розуміємо здатність керівника контролювати виконання великої кількості справ і деталей, постійно реагувати на будь-яке відхилення від плану. Іншим складником є «*уміння приймати рішення*» (0,792), що відображає уміння керівника





**Рис. 1. Номінативно-інформативна факторна структура психологічних особливостей управлінської компетентності керівників виконавчої служби**

швидко зрозуміти суть питання і виділити головне для прийняття продуманого, кваліфікованого управлінського рішення, яке може слугувати прикладом в аналогічних ситуаціях. Третім важливим компонентом цього фактору є «*організаційний потенціал*» (0,750), що передбачає наявність у керівника організаторських здібностей, вміння належним чином «розташувати» людей і розподілити між ними обов'язки, організувати й налаштувати колектив на виконання професійних завдань. Аналіз змістового наповнення першого фактору презентує функціональні особливості управлінської діяльності керівника, які характеризуються сукупністю знань, умінь і навичок, необхідних для організації результативного планування, здійснення контролю й об'єктивного оцінювання діяльності підлеглих і самого себе як керівника. Важливою у цьому контексті є оцінка держслужбовцем власного управлінського потенціалу, з одного боку, і змісту, специфіки діяльності, функцій управління у системі державної служби – з іншого. Таке змістове наповнення фактору дає змогу інтерпретувати його як «Чітке розуміння функціонально-посадових обов'язків».

*Другий фактор* пояснює 14 % загальної дисперсії даних і об'єднує три компоненти: *уміння підтримати прагнення підлеглих до розвитку* (0,869), що проявляється у всілякому сприянні керівником службовому

зростанню підлеглих, у використанні ним усіх наявних можливостей для підвищення їхньої кваліфікації та прояву особистої моральної допомоги й підтримки своїми колегами: *особистісні характеристики та комунікативний потенціал керівника* (0,767), які визначаються вмінням завойовувати прихильність людей, знаходити з ними спільну мову, бути відвертим, у міру самовпевненим, ввічливим та коректним, щоб не допустити нетактовності щодо інших; *орієнтація на інтереси справи* (0,669), що відображається в зацікавленості керівника у вирішенні робочих проблем, у найкращому виконанні роботи, орієнтованості на співпрацю, здатності відстоювати в інтересах справи власну думку. Аналіз змістового наповнення цього фактору дає змогу інтерпретувати його як «*соціально-психологічні якості та комунікативний потенціал керівника*».

*Третій фактор* описує 11% дисперсії загального масиву даних і містить такі компоненти, як *орієнтація на психологічний клімат* та функціонально-рольову позицію «*формувальник*». Найбільше факторне навантаження відповідає компоненту *орієнтація на психологічний клімат* (0,878), що передбачає спрямованість керівника на створення сприятливої психологічної атмосфери та емоційне забарвлення психологічних зв'язків колективу, що виникають на основі близькості, симпатій, збігу характерів, інтересів і схильностей працівників. Іншим важливим компонентом цього фактору виступає функціонально-рольова позиція «*формувальник*» (0,707), яка проявляється у тому, що керівник виступає як динамічний екстраверт, рішучий і наполегливим лідер, який об'єднує зусилля членів групи в єдине ціле. Отже, аналіз змістового наповнення цього фактору дає змогу інтерпретувати його як «*Спрямованість керівника на забезпечення психологічного комфорту в колективі*».

*Четвертий фактор* об'єднує два компоненти й описує 10 % дисперсії загального масиву даних. *Одноосібно демократичний стиль управління* (0,751) характеризує уміння керівника координувати і спрямовувати діяльність колективу, надавати самостійність здібним підлеглим, спільно розвивати ініціативу й нові методи роботи, переконувати і надавати моральну підтримку, бути справедливим і тактовним у суперечці, розвивати критику і самокритику, попереджувати конфлікти і створювати високоморальну атмосферу в колективі. *Інноваційний потенціал* (0,653) відображає прихильність керівника державної служби до залучення в управлінську діяльність різноманітних нововведень, реорганізацій та організаційних перебудов. Очевидно, що змістове наповнення цього фактору відповідає тлумаченню його як «*Інноваційності та демократичності управлінської діяльності*».

*П'ятий фактор* також об'єднує два компоненти й описує 8 % дисперсії загального масиву даних. Найбільше факторне навантаження відповідає компоненту «*уміння використовувати владу*» (0,862), що передбачає здатність керівника повною мірою використовувати свої повноваження, права і владу, не зловживаючи ними, а також без особливої потреби не втручатись у роботу підлеглих для вирішення замість них якихось питань. Компонент «*авторитет керівника*» (0,776) характеризує рівень реально заслуженого авторитету керівника, завдяки якому він користується повагою серед інших держслужбовців. Таким чином, аналіз змістового наповнення п'ятого фактору дає підставу тлумачити його як «*Авторитет керівника та уміння використовувати владу*».

*Шостий фактор* визначається двома компонентами, що в сумі описують 7 % дисперсії загального масиву даних. Найбільше факторне навантаження має елемент *орієнтація на себе* (0,864), що відображає зосередженість керівника на власних думках і переживаннях, його високу недовіру людям, егоцентризм, детермінованість поведінки своїм самопочуттям і настроєм, де основними її мотивами є власне благополуччя, особисті досягнення та прагнення до самоствердження. Другим елементом виступає функціонально-рольова позиція «*голова*» (0,632), що безпосередньо пов'язана з уміннями керівника чітко висловлювати свої думки і виступати публічно, проявляти логічність і рішучість у своїх діях. Отже, змістове наповнення цього фактору відповідає інтерпретації його як «*Самоствердження в управлінській діяльності*».

*Сьомий фактор* містить три компоненти («*організатор групи*», «*дослідник ресурсів*», «*генератор ідей*»), які описують 5,5 % дисперсії загального масиву даних. Змістове наповнення цього фактору дає змогу інтерпретувати його як «*Організаторсько-дослідницьку позицію в колективі*». Найбільше факторне навантаження має компонент «*організатор групи*» (0,873). Ця рольова позиція відображає прагнення державного службовця до постійного контакту з усіма членами групи та вивчення їх потреб і актуальних проблем для узгодження різних негараздів, що виникають у службовому колективі. Іншим компонентом з факторним навантаженням 0,735 є функціонально-рольова позиція «*дослідник ресурсів*», яка характеризує керівника як «*наполегливого екстраверта*», що потребує свободи дій для забезпечення зв'язку із зовнішнім середовищем. Третій компонент цього фактору – це «*генератор ідей*» (0,617), відповідно до якого керівник є джерелом ідей, нестандартною творчою особистістю з багатою уявою, яка потребує мотивованого оточення, що буде сприймати її пропозиції.

*Восьмий фактор* описує 4 % дисперсії загального масиву даних і включає один компонент – «авторитарний одноосібний стиль керівництва» з факторним навантаженням 0,877, що відображає вміння керувати діями підлеглих, вимогливість і наполегливість, прагнення впливати на колектив силою наказу і примусу, цілеспрямованість і егоїзм, поверхове ставлення до запитів підлеглих, небажання вислуховувати пропозиції заступників. Змістове наповнення цього фактору дає змогу інтерпретувати його як «Авторитарно-одноосібний стиль керівництва».

**Висновки.** Отже, структурно-особистісний блок управлінської компетентності характеризують такі фактори, як соціально-психологічні якості та комунікативний потенціал керівника, його спрямованість на забезпечення психологічного комфорту в колективі, самоствердження в управлінській діяльності. Діяльнісно-функціональний блок управлінської компетентності пояснюють такі фактори, як чітке розуміння керівником своїх функціонально-посадових обов'язків, зумовлених специфікою роботи в органах виконавчої влади, його інноваційність та демократичність в управлінській діяльності, а також авторитарно-одноосібний стиль керівництва, що є рудиментом радянської епохи і поступово зникає із системи державного управління. Щодо ситуаційного блоку, то його частково характеризують такі фактори, як організаторсько-дослідницька позиція, яку керівник займає в управлінській команді залежно від особливостей організаційної ситуації, авторитет керівника у працівників та вміння використовувати владу, спрямованість на створення сприятливої психологічної атмосфери у колективі.

**Перспективи подальших досліджень** убачаємо в розробці та апробації психодіагностичного інструментарію для виділення поведінкових індикаторів управлінської компетентності керівника в конкретній ситуації управлінської взаємодії.

#### *Література*

1. Бондарчук О. І. Психологічна компетентність фахівця: зміст та основні підходи / О. І. Бондарчук // Психологічні науки : зб. наук. пр. – Миколаїв, 2012.– Вип. 8, т. 2. – С. 30–36.  
Bondarchuk O. I. Psykholohichna kompetentnist' fakhivtsya: zmist ta osnovni-pidkhody [Psychological competence of professional: content and main approaches] / O. I. Bondarchuk // Psykholohichni nauky : zbirnyk naukovykh prats. – Mukolaiiv, 2012. – № 8, P. 2. – P. 30–36.
2. Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. – 7-е вид. – К. ; Ірпінь : ВТФ «Перун», 2009. – 1736 с.

- Velykyu tlumachnyy slovnyk suchasnoi ukrainskoi movy [Large interpretational dictionary of Ukrainian language] / ed. by V. T. Busel. – K. ; Irpin : VTF «Perun», 2009. – 1736 p.
3. Глоссарий терминов рынка труда, разработки стандартов образовательных программ и учебных планов. – Турин : Европейский фонд образования, 1997. – С. 63.  
Hlossaryu termynov rynku truda, razrobotki standartov obrazovatel'nykh prohramm i uchebniikh planov [Glossary of labour market, standards of educational programs and plans terms]. – Turin : European fund of education, 1997. – 63 p.
  4. Євтушенко О. Н. Психологічна компетентність керівника органу державної влади [Електронний ресурс] / О. Н. Євтушенко // Державне управління: удосконалення та розвиток. – К. : Академія муніципального управління, ТОВ ДКС Центр, 2013. – № 5. – Режим доступу : <http://www.dy.nayka.com.ua/>  
Yevtushenko O. N. Psykholohichna kompetentnist kerivnyka orhanu derzhavnoii vlady [Electronnyi resurs] / O. N. Yevtushenko [Psychological competence of state service manager] // Derzhavne upravlinnia: udoskonalennia ta rozvytok. – K. : Akademiia munitsypalnoho upravlinnia, TOV DKS Tsent, 2013. – № 5. – Rezhym dostupu : <http://www.dy.nayka.com.ua/>
  5. Карамушка Л. М. Психологія управління : навч. посіб. / Л. М. Карамушка. – К. : Міленіум, 2003. – 344 с.  
Karamushka L. M. Psykholohiya upravlinnia [Psychology of management] / L. M. Karamushka. – K. : Milenium, 2003. – 344 p
  6. Малімон Л. Я. Психологічна структура управлінської компетентності керівника у системі державної служби / Л. Я. Малімон // Особистість і суспільство: методологія і практика сучасної психології : матеріали I Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф. / за заг. ред. Л. В. Засекіної, А. В. Кульчицької. – Луцьк : Вежа-Друк, 2014. – 180 с.  
Malimon L. Ya. Psykholohichna struktura upravlinskoyi kompetentnosti kerivnyka u systemi derzhavnoii sluzhby [Psychological structure of manager competence in the state service] / L. Ya. Malimon // Osobystist i suspilstvo: metodolohiia i praktyka suchasnoii psykholohii : materialy I mizhnar. nauk.-prakt. internet-konf. / za zah. red. L. V. Zasiokinoi, A. V. Kul'chyt'skoi. – Lutsk : Vezha-Druk, 2014. – 180 p.
  7. Малиновський В. Я. Словник термінів і понять з державного управління / В. Я. Малиновський. – Вид. 2-ге, допов. і виправл. – К. : Центр сприяння інституц. розвитку держ. служби, 2005. – 254 с.  
Malynovskyy V. Ya. Slovnyk terminivponyat' z derzhavnoho upravlinnya [Dictionary of terms in state management] / V. Ya. Malynov's'kyi. – Vyd. 2-he, dopov. i vypravl. – K. : Tsent, spriyannia instytuts. rozvytku derzh. sluzhby, 2005. – 254 p.
  8. Райгородский Д. Я. Практическая психодиагностика. Методики и тесты : учеб. пособие / Д. Я. Райгородский. – Самара : Бахрах-М, 2001. – С. 641–648.  
Raihorodskii D. Ya. Prakticheskaiia psykhodiahnostyka. Metodiki i testy [Practice diagnostics] / D. Ya. Rayhorodskii. – Samara : Bakhrakh-M, 2001. – P. 641–648.

9. Равен Дж. Компетентность в современном обществе: выявление, развитие и реализация : пер. с англ. / Дж. Равен. – М. : Когито-Центр, 2002. – 396 с.  
Raven Dzh. Kompetentnost v sovremennom obshchestve: vyivavlenie, razvitie [Competence in modern society] / Dzh. Raven. – М. : Kogyto-Tsentr, 2002. – 396 p.
10. Хомский Н. Аспекты теории синтаксиса : [пер. с англ.] / Н. Хомский. – М. : НРРО, 1972. – 9 с.  
Chomsky N. Aspekty teorii syntaksisa [Aspects of syntax theory] / N. Chomsky. – М. : НРРО, 1972. – 9 p.

УДК 159.9 :796 :616.8

**І. В. Матієшин**

Received June 19, 2014;

Revised July 17, 2014;

Accepted January 25, 2015.

## **СПОРТИВНИЙ ПЕРФЕКЦІОНІЗМ: ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК СТРАТЕГІЙ КОПІНГ-ПОВЕДІНКИ ТА НЕВРОТИЧНИХ РОЗЛАДІВ ОСОБИСТОСТІ**

У статті конкретизовано концептуально-методологічні аспекти вивчення феномену спортивного перфекціонізму особистості. Окреслено основні аспекти запропонованої дослідницької позиції вивчення спортивного перфекціонізму у взаємозв'язку проявів стратегій копінг-поведінки та невротичних розладів особистості. Визначено основні психологічні особливості спортивного перфекціонізму, які зумовлені віковими та кваліфікаційними характеристиками спортсмена, а також готовністю реагувати на перфекціоністські вимоги спортивної діяльності та рівнем сформованості особистісної зрілості спортсмена. Окреслено конструктивні прояви перфекціонізму, які пов'язані із позитивним ставленням до діяльності, впевненістю в ситуаціях конкуренції і змагань та орієнтацією на успіх, та деструктивні прояви спортивного перфекціонізму, що проявляється у підвищенні напруженості спортсменів, збільшенні тривожності, зниженні впевненості в собі та схильності до емоційного вигорання. Проаналізовано невротичні ознаки деструктивних проявів перфекціонізму спортсменів.

Розроблена програма емпіричного дослідження, а також комплекс використаних методів математичної обробки результатів дослідження підтверджують специфічність прояву перфекціонізму залежно від вікового діапазону вибірки досліджуваних спортсменів. У спортсменів віком від 15 до 18 років *соціально зумовлений перфекціонізм* супроводжується проявом аверсивних дій, моральної нормативності та фрустрації; *перфекціонізм, орієнтований на себе*, у спорт-