

УДК 159.9.072.

Сняданко І.І.

### МЕТОДИКА ДОСЛІДЖЕННЯ УПРАВЛІНСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ СТУДЕНТІВ: ОПИС ТА РЕКОМЕНДАЦІЇ ДО ЗАСТОСУВАННЯ

*Сняданко І.І. Методика дослідження управлінського потенціалу студентів: опис та рекомендації до застосування.* Статтю присвячено опису авторської методики для дослідження управлінського потенціалу студентів, зокрема їх потенційних стилів управління командою працівників. Методику розроблено в рамках дослідження психологічної готовності студентів технічних університетів до майбутньої професійно-управлінської діяльності. Встановлено, що ця методика дає можливість виявити 14 потенційних стратегій управління командою. Зокрема, виділено 7 ефективних і 7 неефективних стратегій управління командою. Зазначена методика може бути застосована для студентів при проведенні психологічного консультування, спрямованого на психологічну підготовку до майбутньої професійно-управлінської діяльності, при проведенні практичних занять психолого-педагогічного циклу, а також при підборі персоналу.

**Ключові слова:** управлінський потенціал, студент, технічний університет, команда, управлінська компетенція, стратегія управління, майбутня професійно-управлінська діяльність.

*Сняданко І.І. Методика исследование управленческого потенциала студентов: описание и рекомендации к применению.* Статья посвящена описанию авторской методики для исследования управленческого потенциала студентов, в том числе их потенциальных стилей управления командой работников. Методика разработана в рамках исследования психологической готовности студентов технических университетов в будущей профессионально-управленческой деятельности. Установлено, что данная методика позволяет определить 14 потенциальных стратегий управления командой. В частности, выделены 7 эффективных и 7 неэффективных стратегий управления командой. Указанная методика может быть применена для студентов при проведении психологического консультирования, направленного на психологическую подготовку к будущей профессионально-управленческой деятельности, при проведении практических занятий психолого-педагогического цикла, а также при подборе персонала.

**Ключевые слова:** управленческий потенциал, студент, технический университет, команда, управленческая компетенция, стратегия управления, будущая профессионально-управленческая деятельность.

**Постановка проблеми.** Розробка згаданої методики обумовлена необхідністю створення інструментарію для діагностики управлінської компетенції студентів технічних університетів у контексті дослідження їх психологічної готовності до майбутньої професійно-управлінської діяльності [4]. У попередніх публікаціях було представлено перший варіант методики [3] Методиці дано авторську назву: «Лебідь, рак та щука». Після проведення дослідження за допомогою першого варіанта методики автор, на основі отриманих результатів, розробив варіант цієї методики із 40 питаннями. Після проведення дослідження за допомогою опитувальника автором методики було здійснено перевірку методики на надійність [1].

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Аналіз літератури показав відсутність методичного інструментарію для дослідження управлінського потенціалу студентів, зокрема їх потенційних стилів управління командою працівників у контексті дослідження їх психологічної готовності до майбутньої професійно-управлінської діяльності.

Тому **метою** цієї статті є представлення результатів стандартизації авторської методики «Лебідь, рак та щука» для дослідження управлінського потенціалу студентів, зокрема їх потенційних стилів управління командою працівників.

**Виклад основного матеріалу і результатів дослідження.** Методика «Лебідь, рак та щука» спрямована на дослідження управлінського потенціалу студентів, зокрема їх потенційних стилів управління командою працівників (Додаток 1).

**Мета методики** – дослідити особливості управлінського потенціалу студентів, визначити їх імовірний стиль управління командою працівників.

**Загальна характеристика методики.** На першому етапі студенти уважно читають інструкцію і візуалізують запропоновану ситуацію. На другому етапі студентам пропонується опитувальник з 40 питань, що стосуються ситуації, яку вони уявляли. Для того щоб зрозуміти перший етап виконання методики, прочитайте уважно інструкцію: «Пригадайте, будь ласка, байку про лебедя, рака та щуку, які хотіли разом тягнути віз, у результаті чого кожен із них тягнув віз у свій бік. Ми можемо припустити, що лебедю, рака та щуці був потрібен гарний керівник. Подумайте, як би Ви могли організувати роботу лебедя, рака та щуки так, щоб вони тягнули віз в один бік. Для виконання цього завдання пропонуємо Вам на кілька секунд заплющити очі і зосередитись на собі, уявити лебедя, рака та щуку, які тягнуть віз. Спробуйте зосередитись на своїх відчуттях, думках про себе та організуйте діяльність роботи «працівників» так, щоб вони працювали як одна команда».

Після виконання завдання згідно з інструкцією досліджуванним пропонується 40 питань, на які треба дати відповіді: «Так» або «Ні» (*Додаток 1*).

У результаті проведеного факторного аналізу було виділено 14 шкал, які збігаються із 14 шкалами першого варіанта методики «Лебідь, рак та щука» (*Табл. 1*):

➤ шкала I «*Психопатична стратегія*», питання: №1 (-0,646), (Ви почували себе комфортно в образі, коли вперше побачили свою «команду»?); №6 (0,549), (Ви погрожували тваринам?); №8 (0,541), (Ви кричали на «команду»?); №14 (0,519), (Ви били тварин?); №15 (0,515), (Вам довелося довго вмовляти тварини працювати?); №18 (0,552), (Чи було так, що одна з тварин виконувала більше роботи, ніж інші дві, тому що, на Вашу думку, вона була сильніша?); №27 (0,751), (Вам важко було віддавати накази?); №33 (0,544), (Ви надягали ланцюги або інші пристрої, щоб тварини не втекли, а працювали?); №34 (0,573), (Вам треба було постійно щось казати тваринам, їх підбадьорювати, щоб вони не передумали працювати?); №36 (0,662), (Вам було страшно?);

➤ шкала II «*Дружня стратегія*», питання: №2 (0,452), (Ви близько стояли біля тварин?); № 6 (-0,649), (Ви погрожували тваринам?); № 8 (-0,508), (Ви кричали на «команду»?); №13 (0,467), (Усі члени команди однаковою мірою були задіяні в роботі?); № 14(-0,632), ( Ви били тварин?); №16 (0,557), (Ви виконали поставлене завдання, тварини разом рухали віз в один бік?); №23 (0,554), (Для Вас важливо було нікого не образити і врахувати інтереси кожної тварини, щоб вони почали працювати?); № 26 (0,675), (Ви вважаєте, що спочатку слід було налагодити дружні стосунки з тваринами, щоб вони почали виконувати завдання?); №30 (0,754), (Для Вас було важливим зберегти гарні взаємини з тваринами?); №34 (0,543), (Вам треба було постійно щось казати тваринам, підбадьорювати їх, щоб вони не передумали працювати?);

➤ шкала III «*Вигоряюча стратегія*», питання: №4 (0,736), (Ви почували себе впевнено як керівник команди?); №10 (0,536), (Ви допомагали тваринам тягнути віз?); №21 (0,452), (Ви думали про те, як створити такі умови, щоб тваринам було зручно працювати?);

➤ шкала IV «*Істерична стратегія*», питання: № 7 (-0,603), (Ви обіцяли «команді» винагороду?); №8 (0,584), (Ви кричали на «команду»?); №10 (0,582), (Ви допомагали тваринам тягнути віз?); №16 (0,555), (Ви виконали поставлене завдання, тварини разом рухали віз в один бік?); №29 (0,598), (На Вашу думку, Ви маєте хороші організаторські здібності?); №39 (0,599), (Ви майстрували в уяві якість спорядження (міст, пліт тощо) для тварин?);

➤ шкала V «*Підтримуюча стратегія*», питання: №1 (0,485), (Ви себе почували комфортно в образі, коли вперше побачили свою «команду»?); №3 (0,515), (Ви стояли на відстані від тварин?); №5 (0,428), (Вам довго довелося із ними домовлятися, щоб вони почали працювати?); №23 (0,503), (Для Вас важливо було нікого не образити і врахувати інтереси кожної тварини, щоб вони почали працювати?);

➤ шкала VI «*Зверхня стратегія*», питання: №11 (0,560), (Ви їхали на возі, який мали тягнути тварини?); №16 (-0,487), (Ви виконали поставлене завдання, тварини разом рухали віз в один бік?); №25 (0,602), (Ви більше думали про те, як почувують себе тварини, ніж про результат?); №38 (0,548), (Вам достатньо було сказати тваринам, що треба робити, і ті пішли виконувати завдання?);

➤ шкала VII «*Легідна стратегія*», питання: № 2 (0,485), (Ви близько стояли біля тварин?); №19 (0,536), (Віз був чимось наповнений?); №21 (0,480), (Ви думали про те, як створити такі умови, щоб тваринам було зручно працювати?); №22 (0,522), (Ви вважаєте, що неможливо змусити працювати разом таких різних тварин?);

- шкала VIII «Маніпулятивна стратегія», питання: №10 (0,553), (Ви допомагали тваринам тягнути віз?); №12 (0,528), (Ви використовували допомогу інших тварин, крім тих, що Вас просили уявити?); №20 (-0,442), (Вам було шкода когось в команді?); №32 (0,795), (Ви намагались маніпулювати тваринами (наприклад: план, в якому рак мав щипати лебедя, щоб той працював краще, та ін..)?); №16 (0,537), (Ви виконали поставлене завдання, тварини разом рухали віз в один бік?);
- шкала IX «Нарцисична стратегія», питання: №17 (0,727), (Ви заманювали тварин до роботи їжею?); №24 (0,651), (Ви більше думали про результат, ніж про те, як почувають себе тварини?); №33 (0,406), (Ви надягали ланцюги або інші пристрої, щоб тварини не втекли, а працювали?);
- шкала X «Командна стратегія», питання: №1 (0,478), (Ви себе почували комфортно в образі, коли вперше побачили свою «команду»? ); №16 (0,562), (Ви виконали поставлене завдання, тварини разом рухали віз в один бік?); №31 (0,642), (Вам важливо було знайти компромісний варіант, щоб тварини почали працювати?);
- шкала XI «Унікаюча стратегія», питання: №3 (0,516), (Ви стояли на відстані від тварин?); №7 (0,494), (Ви обіцяли «команді» винагороду?); №17 (0,510), (Ви заманювали тварин до роботи їжею?); № 40 (0,604), (В образі Ви просто хотіли відпочити, тому вирішили не виконувати поставлене завдання?);
- шкала XII «Дистанційована стратегія», питання: №9 (0,493), (Тварини самі зорганізувались своєю діяльністю без Вашого втручання?); №19 (0,543), (Віз був чимось наповнений?);
- шкала XIII «Авторитарна стратегія», питання: №28 (0,500), (Ви вважаєте себе лідером?); №29 (0,647), (На Вашу думку, Ви маєте хороші організаторські здібності?); №37 (0,498), (Ви авторитарно наказали тваринам виконувати завдання, і вони одразу почали це робити?);
- шкала XIV «Незріла стратегія», питання: №19 (0,569), (Віз був чимось наповнений?); №35 (0,501), (Тварини Вас не слухались?).

Таблиця 1

**Характеристика розподілу позицій  
методики «Лебідь, рак та щука» за шкалами (факторний аналіз)**

№ питання	Фактори													
	Психопатична	Дружня	Вигоряюча	Істерична	Підтримуюча	Зверхня	Легідна	Маніпулятивна	Нарцисична	Командна	Унікаюча	Дистанційована	Авторитарна	Незріла
1	0,646				,485					0,478				
2		,452					,485							
3					,515						0,516			
4			,736											
5					,428									
6	,549	0,649												
7				0,603							,494			
8	,518	0,508		,584										
9												,493		

10			,536	,582				,553						
11						,560								
12								,528						
13		,467												
14	,519	0,632												
15	,515													
16		,557		,555		0,487		0,442		,562				
17								,727		,510				
18	,552													
19							,536				,543		,569	
20								,795						
21			,452				,480							
22							,522							
23		,554		,503										
24								0,651						
25						,602								
26		,675												
27	,751													
28													,500	
29				,598									,647	
30		,754												
31										,642				
32								,537						
33	,544								,406					
34	,573	,543												
35														,501
36	,662													
37													,498	
38						,548								
39				,599										
40											,604			

**Зміст методики**

**Психометрична перевірка методики.** У дослідженні брало участь понад 1600 студентів технічних університетів різних спеціальностей у віці від 18 до 22 років.

**Перевірка надійності методики.** Перевірка надійності методики проводилась за допомогою методу «розщеплення» і подальшого підрахунку відповідних коефіцієнтів. Для підрахунку надійності та точності питань методики було застосовано формулу Спірмена-Брауна та формулу Кронбаха. Отримано наступні результати.

Надійність-узгодженість становила 0,760 (за формулою Спірмена-Брауна) і 0,544 (за формулою Кронбаха).

**Перевірка методики на надійність за внутрішньою узгодженістю.** Для встановлення узгодженості питань всередині шкал методики використовується статистичний метод опрацювання даних – «метод альфа-Кронбаха». Чим більше наближений показник « $\alpha$ » до одиниці, тим більш надійною є шкала методики. Результати перевірки за методом альфа-Кронбаха вказують на високу внутрішню надійність шкал методики (Табл. 2).

Таблиця 2

**Результати перевірки на надійність шкал методики «Лебідь, рак та щука»  
(за методом альфа-Кронбаха)**

Стратегії	Показник $\alpha$
Психопатична	0,759
Дружня	0,772
Вигоряюча	0,738
Істерична	0,675
Підтримуюча	0,501
Зверхня	0,558
Лагідна	0,527
Маніпулятивна	0,512
Нарцисична	0,538
Командна	0,707
Унікаюча	0,498
Дистанційована	0,660
Авторитарна	0,542
Незріла	0,708

У результаті аналізу встановлено високу надійність шкал методики.

Кореляційний аналіз вказує на статистичний взаємозв'язок між всіма питаннями методики, зокрема значні статистично значущі взаємозв'язки є між шкалами та питаннями, що належать до цих шкал (Табл. 3).

Результати перевірки методики «Лебідь, рак та щука» на валідність  
(кореляційний аналіз)

№ питання	Шкали													
	Унікаюча	Психопатична	Авторитарна	Незріла	Командна	Дистанційована	Маніпулятивна	Легідна	Зверхня	Підтримуюча	Нарцисична	Дружня	Вигоряюча	Істерична
1		0,698**			,825**					,594**			,399**	
2								,522**				,443**		
3								0,396**		,383**				
4	-0,303*		,309*		,386**								,640**	
5			0,417**							,319*	0,290*			
6		,445**								0,299*		0,527**		
7	0,665**										,388**	,339*		0,675*
8		,484**								0,368*		0,496**		,308*
9						,577**							0,306*	
10	-0,330*						,661**						,778**	,619**
11									,348*					
12							,444**							
13		0,335*	,335*		,363*								,569**	
14										0,344*		0,664**		
15		,537**												
16					,469**							,392**		,340*
17	0,696**										,632**			
18		,464**								0,329*				
19				,964**		,811**		,571**						
20							,706**							
21					,406**			,563**					,675**	
22		,350*						,415**						



**Spysok vykorystanykh dzherel**

1. Anastazi A. Psihologicheskoe testirovanie / A. Anatazi, S. Urina. – SPb. : Piter, 2001. – S. 149.
2. Snyadanko I.I. Vykorystannya psykhokorektsiynoho metodu «symvoldrama» dlya pidboru kadriv na upravlins'ki posady / I.I. Snyadanko // Aktual'ni problemy psykhohiyyi / za red. S.D. Maksymenka, L.M. Karamushky. – K. : Nauk. svit, 2008. – T. 1. – Ch. 22. – S. 114–118.
3. Snyadanko I.I. Ekspres-metodyka «Lebid', rak ta shchuka» dlya doslidzhennya zdibnostey v upravlinni komandoyu orhanizatsiyi / I.I. Snyadanko // Visnyk Chernihivs'koho natsional'noho pedahohichnoho universytetu im. T.H. Shevchenka / za red. Nosko M.O. – Vyp. 126. – Chernihiv : ChNPU, 2015. – S. 157–162.
4. Snyadanko I.I. Formuvannya upravlins'koyi kompetentsiyi studentiv tekhnichnykh universytetiv u konteksti yikh psykhohichnoyi pidgotovky do maybutn'oyi profesiyno-upravlins'koyi diyal'nosti / I.I. Snyadanko // Humanitarnyy visnyk: DVNZ Pereyaslav-Khmel'nyts'kyu derzhavnyu pedahohichnyu universytet im. H. Skovorody. – Dodatok do Vyp. 35 : Tematychnyy vypusk «Problemy empirychnykh doslidzhen' u psykhohiyyi» / za red. I.P. Manokha. – K. : Hnozyz, 2014. – Vyp. 11. – T. 9 (42). – S. 413–420.

**ДОДАТОК**

**Інструкція.** Пригадайте, будь ласка, байку про лебедя, рака та щуку, які хотіли разом тягнути віз, в результаті чого кожен із них тягнув віз у свій бік. Ми можемо припустити, що лебедю, раку та щуці був потрібен гарний керівник. Подумайте, як би Ви могли організувати роботу лебедя, рака та щуки так, щоб вони тягнули віз в один бік. Для виконання цього завдання пропонуємо Вам на кілька секунд заплющити очі і зосередитись на собі, уявити лебедя, рака та щуку, які тягнуть віз. Спробуйте зосередитись на своїх відчуттях, думках про себе та організуйте діяльність роботи «працівників» так, щоб вони працювали як одна команда. Після того, як Ви уявили управлінську ситуацію, дайте, будь ласка, відповідь на питання, наведені в Табл. 1. Поставте плюс або іншу позначку навпроти питання у стовпчику «Так», якщо погоджуєтесь із питанням, або у стовпчику «Ні», якщо не погоджуєтесь із варіантом запитання.

Таблиця 1

**Методика «Лебідь, рак та щука»**

Питання	Так	Ні
1. Ви себе почували комфортно в образі, коли вперше побачили свою «команду»?		
2. Ви близько стояли біля тварин?		
3. Ви стояли на відстані від тварин?		
4. Ви почували себе впевнено як керівник команди?		
5. Вам довго довелося із ними домовлятися, щоб вони почали працювати?		
6. Ви погрожували тваринам?		
7. Ви обіцяли «команді» винагороду?		
8. Ви кричали на «команду»?		
9. Тварини самі зорганізували свою діяльність без Вашого втручання?		
10. Ви допомагали тваринам тягнути віз?		
11. Ви їхали на возі, який мали тягнути тварини?		
12. Ви використовували допомогу інших тварин, крім тих, що Вас просили уявити?		
13. Усі члени команди однаковою мірою були задіяні в роботі?		
14. Ви били тварин?		
15. Вам довелося довго вмовляти тварин працювати?		
16. Ви виконали поставлене завдання, тварини разом рухали віз в один бік?		
17. Ви заманювали тварин до роботи їжею?		
18. Чи було так, що одна з тварин виконувала більше роботи, ніж інші дві, тому що, на Вашу думку, вона була сильніша?		
19. Віз був чимось наповнений?		
20. Вам було шкода когось у команді?		
21. Ви думали про те, як створити такі умови, щоб тваринам було зручно працювати?		
22. Ви вважаєте, що неможливо змусити працювати разом таких різних тварин?		
23. Для Вас важливо було нікого не образити і врахувати інтереси кожної тварини, щоб вони почали працювати?		
24. Ви більше думали про результат, ніж про те, як почувують себе тварини?		



25. Ви більше думали про те, як почувають себе тварини, ніж про результат?		
26. Ви вважаєте, що спочатку слід було налагодити дружні стосунки з тваринами, щоб вони почали виконувати завдання?		
27. Вам важко було віддавати накази?		
28. Ви вважаєте себе лідером?		
29. На Вашу думку, Ви маєте хороші організаторські здібності?		
30. Для Вас було важливим зберегти гарні взаємини з тваринами?		
31. Вам важливо було знайти компромісний варіант, щоб тварини почали працювати?		
32. Ви намагались маніпулювати тваринами (наприклад: план, в якому рак мав щипати лебедя, щоб той працював краще, та ін.)?		
33. Ви надягали ланцюги або інші пристрої, щоб тварини не втекли, а працювали?		
34. Вам треба було постійно щось казати тваринам, підбадьорювати їх, щоб вони не передумали працювати?		
35. Тварини Вас не слухались?		
36. Вам було страшно?		
37. Ви авторитарно наказали тваринам виконувати завдання, і вони одразу почали це робити ?		
38. Вам достатньо було сказати тваринам, що треба робити, і ті пішли виконувати завдання?		
39. Ви майстрували в уяві якість спорядження (міст, пліт тощо) для тварин?		
40. В образі Ви просто хотіли відпочити, тому вирішили не виконувати поставлене завдання?		

За допомогою ключа, наведеного в Табл. 2, порахуйте бали за кожною управлінською стратегією. Підрахунок здійснюється таким чином: за кожен збіг знаку «+» або «-», який стоїть навпроти питання, слід нараховувати 1 бал. Потім загальну суму балів за шкалою треба поділити на кількість питань у шкалі (стовбець: середнє значення) і записати отримані показники навпроти кожної стратегії. Ті стратегії, за якими Ви набрали найбільше балів, будуть для Вас домінуючими стратегіями в управлінні командою працівників.

Таблиця 2

**Ключ до шкал методики**

Стратегії	Якщо навпроти питання стоїть знак:	Питання	Кількість балів	Загальна сума $\Sigma$	Середнє значення	Показник
Психопатична	«+»	6, 8, 14, 15, 18, 27,33,34, 36			$\Sigma / 10$	
	«-»	1				
Дружня	«+»	2,13,16,23,26,30,34			$\Sigma/10$	
	«-»	6, 8,14				
Вигоряюча	«+»	4,10,21			$\Sigma/3$	
	«-»	-				
Істерична	«+»	8, 10, 16, 29, 39			$\Sigma/6$	
	«-»	7				
Підтримуюча	«+»	1, 3, 5, 23			$\Sigma/4$	
	«-»	-				
Зверхня	«+»	11, 25, 38			$\Sigma/4$	
	«-»	16				
Лагідна	«+»	2, 19, 21, 22			$\Sigma/4$	
	«-»	-				

Маніпулятивна	«+»	10, 12, 20, 32			$\Sigma/5$	
	«-»	16				
Нарцисична	«+»	17, 24, 33			$\Sigma/3$	
	«-»	-				
Командна	«+»	1, 16, 31			$\Sigma/3$	
	«-»					
Унікаюча	«+»	3, 7, 17, 40			$\Sigma/4$	
	«-»					
Дистанційована	«+»	9, 19			$\Sigma/2$	
	«-»	-				
Авторитарна	«+»	28, 29, 37			$\Sigma/3$	
	«-»	-				
Незріла	«+»	19, 35			$\Sigma/2$	
	«-»	-				

**Характеристика шкал методики.** Всі управлінські стратегії, які виділяються в цій методиці, можна поділити на дві великі групи: ефективні та неефективні. Головним критерієм для поділу стратегій є виконання досліджуваним поставленого завдання, а саме: організувати роботу команди так, щоб були задіяні всі працівники, та головне це зробити так, щоб «команда» почала тягнути віз в напрямку, який укаже досліджуваний. У табл. 3 та 4 наведені стратегії, які поділені за критерієм ефективності виконання завдання командою працівників.

Таблиця 3

**Перелік неефективних управлінських стратегій**

Стратегії управління	Поставте позначку навпроти обраної стратегії
<b>Неефективні</b>	
Нарцисична	
Психопатична	
Зверхня	
Незріла	
Унікаюча	
Маніпулятивна	
Легідна	

Таблиця 4

**Перелік ефективних управлінських стратегій**

Стратегії управління	Поставте позначку навпроти обраної стратегії
<b>Ефективні</b>	
Вигоряюча	
Командна	
Істерична	
Дистанційована	
Дружня	
Авторитарна	
Підтримуюча	

Однією з найкращих управлінських стратегій є *командна ефективна стратегія*, коли досліджуваний не має труднощів з організацією роботи лебедя, рака та щуки і при цьому почуватися

комфортно, не застосовує маніпулятивних, агресивних засобів для того, щоб «змусити» тварин працювати.

### **Характеристика шкал Ефективні управлінські стратегії**

**Вигоряюча** – досліджуваному вдалось організувати діяльність команди, і вона виконала поставлене завдання. Разом із тим, слід враховувати, що за цієї стратегії досліджуваний може сам взяти на себе частину роботи, тобто тягнути віз разом зі всіма, і це загрожуватиме «вигорянню», виснаженню керівника, адже він має займатися, в першу чергу, управлінською діяльністю, а не виконувати роботу за своїх підлеглих.

**Командна** – одна з найбільш ефективних стратегій, за якої керівнику вдається організувати роботу всієї команди працівників і досягти поставленої мети. Крім того, керівник команди відчуває себе комфортно і впевнено.

**Істерична** – також є ефективною стратегією, адже досліджуваному вдалось організувати роботу команди і виконати поставлене завдання. Разом із тим, досліджуваний міг кричати на тварин, втручатись у роботу, обіцяти винагороду. При цьому слід пам'ятати, що обіцяння винагород не є ефективним методом в управлінні, адже в підлеглих може виникнути «інфляція» винагород, і вони в подальшому не будуть ефективно працювати без винагород.

**Дистанційована** – стратегія є ефективною, тому що команда виконала поставлене завдання. Разом із тим, керівник взагалі не втручався і не спілкувався з командою, тобто тримався на відстані, що свідчить про потребу досліджуваного в дистанційованні від команди, можливо, й інших людей.

**Дружня** – досліджуваному вдалось виконати поставлене завдання, але його діяльність потребувала багато зусиль, адже йому було важливо нікого не образити, врахувати інтереси кожного, зберегти гарні взаємини в команді. У робочих ситуаціях керівник не може постійно думати про інтереси і бажання всіх тварин, а все ж таки має бути зосереджений на виконанні завдання.

**Авторитарна** – за цієї стратегії досліджуваний виконує поставлене завдання, але при цьому він може авторитарно віддавати накази, приймати рішення, не враховуючи пропозицій працівників команди, тому що вважає себе хорошим організатором і лідером.

**Підтримуюча** – за цієї стратегії досліджуваний також виконує поставлене завдання, але витрачає багато зусиль на «вмовляння» та мотивацію працівників до роботи, більше акцентує увагу на задоволенні потреб працівників.

### **Неефективні стратегії управління**

**Нарцисична** – досліджуваний схильний організувати роботу так, що для нього є значущим лише досягнення результату діяльності, який потрібен для задоволення амбіції досліджуваного, адже заради цього він здатен застосувати будь-які засоби «примушування» до роботи.

**Психопатична** – ця стратегія є однією з найнеефективніших управлінських стратегій, адже досліджуваний може використовувати багато різних негативних способів мотивування до роботи: крик, побиття, обмеження, разом із тим, це можуть бути і вмовляння, які чергуються з погрозами тощо.

**Зверхня** – ця стратегія характеризується тим, що досліджуваний ставить себе вище команди (коли бачить в уяві, що їде на возі, який тягнуть тварини), разом із тим, у роботі він звертає увагу на те, що відчувають і переживають підлегли.

**Незріла** – за цієї стратегії досліджуваний не може організувати роботу команди за тієї причини, що підлегли не слухаються його. Крім того, сама робота сприймається як дуже важка праця (про це свідчить те, що в уяві віз, який мали тягнути тварини, був наповненим).

**Уникаюча** – застосування цієї стратегії свідчить про те, що досліджуваний може уникати виконання завдань, бути дещо відстороненим від команди працівників. Застосування цієї стратегії свідчить про те, що досліджуваний або втомився від організаторської діяльності, або не дуже прагне нею взагалі займатись, також це може свідчити про стурбованість досліджуваного іншими проблемами, наприклад особистісного характеру.

**Маніпулятивна** – для цієї стратегії є характерним те, що завдання виконується не всіма членами команди, крім того, досліджуваний придумує різноманітні варіанти управління працівниками за допомогою маніпуляцій одним працівником за допомогою іншого. Також досліджуваний може застосовувати допомогу інших людей. Тобто така стратегія передбачає включення багатьох учасників у процес досягнення мети завдання.

**Легідна** – за цією стратегією досліджуваному важко організувати роботу, тому що, на його думку, складно управляти командою працівників, сама управлінська робота також може сприйматись як важка праця, яка не під силу досліджуваному.

**Sniadanko, I.I. Methodology of research into students' managerial potential: description and recommendations for use.** The article describes the technique developed by the author to research students' managerial capacity including their potential styles of employee team management. The technique, designed to investigate technical university students' psychological readiness for future profession-relevant management, allows to identify 14 potential team management strategies made up of seven effective and seven ineffective team management strategies. It was found that one of the best management strategies is the one which makes it possible to get all team members do their work to reach the goal without the use of manipulative, aggressive or other management techniques. The technique is called 'The Swan, Craw-fish and Pike' and can be used in students counseling during their psychological preparation for future profession-relevant management as well as in practical psychological and pedagogical training and personnel selection. This technique was born by the need for tools to diagnose technical university students' managerial competence in the context of the study of their psychological readiness for future profession-relevant management. Besides, the 'The Swan, Craw-fish and Pike' technique can be used to diagnose students' work-relevant characteristics, to select managers, to diagnose team members' relationships and psychological barriers, as well as to measure students' managerial potential in the context of their psychological readiness for future profession-relevant management.

**Keywords:** managerial skills, student, Technical University, team, managerial competence, management strategy, future professional and managerial activities.

#### Відомості про автора

**Сняданко Ірина Ігорівна**, доцент кафедри теоретичної та практичної психології НУ «Львівська політехніка», доцент, кандидат психологічних наук, м. Львів, Україна.

**Snyadanko, Iryna Ihorivna**, Candidate of Psychological Science. Assistant professor of departments of theoretical and applied psychology of the National University "Lviv Polytechnic", Lviv, Ukraine.

Email: snjadanko@rambler.ru.

Отримано 10 червня 2015 р.  
Рецензовано 17 червня 2015 р.  
Прийнято 24 червня 2015 р.