

Відомості про авторів

Карамушка Людмила Миколаївна, член-кореспондент НАПН України, доктор психологічних наук, професор, завідувачка лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, м. Київ, Україна.

Karamushka, Liudmila Mykolaivna, corresponding member, NAES of Ukraine, Dr., Prof., Head, laboratory of organizational and social psychology, G.S.Kostiuk Institute of psychology of the NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

E-mail: LKARAMA01@gmail.com

Заїка Інна Вячеславівна, науковий кореспондент лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, м. Київ, Україна.

Zaika, Inna Vyacheslavivna, postgraduate student of Laboratory of Organizational And Social Psychology, G.S.Kostiuk Institute of psychology, NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

E-mail: inna.zaika.75@mail.ru

Отримано 24 червня 2016 р.
Рецензовано 30 червня 2016 р.
Прийнято 1 липня 2016 р.

УДК 159.92:37015.3(045)

Кот Г.М.

ГЕНДЕРНИЙ АСПЕКТ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ КУЛЬТУРНО-ДОЗВІЛЛЕВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Кот Г.М. Гендерний аспект психологічної підготовки майбутніх менеджерів культурно-дозвіллевої діяльності. Стаття присвячена програмі психологічної підготовки майбутніх менеджерів культурно-дозвіллевої діяльності з урахуванням гендерного аспекту з метою розробки психологічних технологій формування і розвитку загальних і спеціальних психологічних вмінь засобами психологічного тренінгу. Комплексний підхід до формування професійної готовності майбутніх менеджерів культурно-дозвіллевої діяльності передбачає необхідність визначення особистісних детермінант, відповідних компонентів та структури гендерних характеристик особистості та умов їх професійного зростання.

Ключові слова: психологічна підготовка, гендерний аспект, формування спеціальних психологічних вмінь, психологічний тренінг, професійна готовність, менеджери культурно-дозвіллевої діяльності.

Кот Г.Н. Гендерный аспект психологической подготовки будущих менеджеров сферы культуры и развлечений. Статья посвящена программе психологической подготовки будущих менеджеров сферы культуры и развлечений с целью создания психологических технологий формирования и развития общих и специальных психологических умений посредством психологического тренинга. Комплексный подход к формированию профессиональной готовности будущих менеджеров сферы культуры и развлечений предусматривает необходимость определения личностных детерминант, компонентов и структуры гендерных характеристик и условий их профессионального развития.

Ключевые слова: психологическая подготовка, гендерный аспект, формирование специальных психологических умений, психологический тренинг, профессиональная готовность, менеджеры сферы культуры и развлечений.

Постановка проблеми. Побудова демократичного суспільства з високорозвиненою економікою об'єктивно зумовлює необхідність значного підвищення управлінської і психологічної культури управління всіх рівнів і галузей суспільного життя.

Складність упровадження нововведень, економічні обмеження, старі стереотипи керівництва та інші чинники з особливою гостротою обумовлюють неможливість реалізації новітніх програм без змін у методології, стратегії і тактиці управління закладами культури та дозвілля. Реалізація загальнодержавних програм передбачає вдосконалення існуючих та розробку нових психолого-педагогічних систем навчання, знаходження нових методів підвищення якості та інтенсивності навчально-виховного процесу, що потребує подальших психолого-педагогічних досліджень.

Практичний досвід роботи та наукові спостереження свідчать, що спеціальні психологічні знання і управлінські вміння здатні значно підвищити загальну ефективність організацій насамперед у зв'язку з малими витратами на впровадження психолого-педагогічних технологій, але до психології, на жаль, керівники звертаються тільки після численних невдалих спроб використання інших можливостей. Тоді як логічніше для підвищення організаційної ефективності використовувати насамперед засоби з мінімальними затратами. Відмова від психологічних технологій в управлінні є свідченням низької психологічної культури керівників – нерозумінням переваг і можливостей психологічних знань і умінь.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. На основі проведеного теоретичного аналізу літератури можна виокремити наступні підходи щодо вивчення психологічної підготовки особистості до професійної діяльності: діяльнісний підхід (В. Давидов, П. Гальперин, О. Леонт'єв, В. Рубцов та ін.); особистісно-діяльнісний підхід (Н. Коломінський, Р. Кричевський та ін.); суб'єктний підхід (К. Абульханова-Славська, А. Брушлинський, В. Петровський, В. Слободчиков та ін.); андрагогічний підхід до підготовки фахівців (С. Болтівець, Ю. Жуков, М. Ноулз, В. Пуцов та ін.); процесуально-технологічний підхід (Л. Карамушка, Г. Ложкін та ін.); акмеологічний підхід (О. Анісімов, А. Деркач та ін.) [10, с. 8–12].

Спираючись на матеріали дослідження, Л. Карамушка зазначає, що психологічна підготовка персоналу відіграє значну роль у забезпеченні ефективності діяльності команди, а звідси і всієї організації. Зокрема, на думку Л. Карамушки, психологічна підготовка являє собою процес формування психологічної готовності фахівців до професійної діяльності, що складається з інформаційно-змістовного, діагностичного та корекційно-розвивального компонентів, передбачає використання інтерактивних технологій, а саме: інтерактивних міні-лекцій, практичних занять, групових дискусій, «мозкового штурму», рольових і ділових ігор, аналізу управлінських ситуацій (кейс-стаді), індивідуальних домашніх завдань тощо [9; 11].

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

Щоб розв'язати проблему підвищення ефективності професійної підготовки майбутніх менеджерів сфери дозвілля, з метою розробки комплексного підходу до формування психологічної культури в системі управління закладами культури, на наш погляд, необхідне визначення відповідних компонентів та структури їх взаємозв'язків, особистісних детермінант,

гендерних характеристик особистості і умов професійного зростання майбутніх менеджерів. У такому аспекті проблема ще не досліджувалась.

Метою статті є впровадження програми психологічної підготовки майбутніх менеджерів сфери дозвілля з урахуванням гендерного фактора і розробки психологічних технологій формування і розвитку загальних і спеціальних психологічних вмінь засобами психологічного тренінгу.

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. Врахування і використання гендерного фактора в процесі психологічної підготовки, конструювання і проведення соціально-психологічного тренінгу з формування професійно-значущих вмінь, рис та якостей майбутніх менеджерів сфери дозвілля полягало в наступних методичних і організаційних особливостях.

1. У теоретичній частині навчання гендерному аспекту присвячено один з інформаційних фрагментів, який містить соціологічні статистичні дані про відмінності чоловіків і жінок, соціально-психологічні характеристики, що відрізняють їх поведінку в малих групах, дані про тенденції розподілу окремих психологічних рис та інших особливостей, що різною мірою відрізняють поведінку чоловіків і жінок. Інформація подавалась для привернення уваги і аргументування необхідності враховувати гендерний фактор в управлінні, регуляції відносин, досягнення практичних результатів тощо [3; 4; 8].

2. Розгляд (демонстрація і подальше виконання у формі психотехнічних вправ) особливостей використання менеджерами-чоловіками і менеджерами-жінками засобів управлінського впливу з ґрунтовним аналізом позитивних і негативних сторін, моделювання і перебір бажаних варіантів їх використання, особливостей невербального потоку та інших складових управлінських дій. Вправи виконувались з метою закріплення розуміння гендерного фактора в особистому досвіді, формування уважності і психологічної чутливості до особливостей поведінки людей, що спричинені гендерними стереотипами [4; 8].

3. При виконанні будь-яких психотехнічних вправ гендерний фактор практично завжди виявляється в невербальному поведінні, уподобаннях, виборі засобів розв'язання проблем (у групових дискусіях), змісті міжособистісного спілкування учасників тренінгу та ін. Психолог-тренер завдяки цьому завжди має ситуативну можливість сконцентрувати увагу учасників на специфічних особливостях рис, вмінь, стилів, потенціалів керівників-жінок і керівників-чоловіків. Мета такого ситуативного інформування – використання асоціативного запам'ятовування: подія в ході тренінгу поєднується з важливою інформацією і сприяє запам'яттю. Повторення відбувається при підведенні підсумків тренінгового дня.

4. Окрема увага приділялась внутрішнім протиріччям управлінської поведінки менеджерів-чоловіків і менеджерів-жінок, які виникають під впливом гендерного фактора. Інформація подається в ході психотехнічної вправи як контекст, робочий матеріал або як засіб активізації уваги при сприйнятті неочікуваної інформації. Мета – стимулювання пошуків попередження, вирішення, усунення або узгодження внутрішніх протиріч [4].

5. Особлива увага при аналізі виконання вправ приділялася вмінню менеджера бачити позитивні і негативні сторони управлінських дій, що спричинені впливом гендерного фактора, та розвитку здатності посилювати необхідні і гальмувати небажані прояви. Прийом використано з метою розвитку передбачення наслідків і стратегічного управлінського поведіння.

6. Частина часу була використана для аналізу конфліктів (можливостей їх попередження і усунення), пов'язаних з гендерними відмінностями в виробничих і міжособистісних відносинах.

7. В організаційному аспекті для виконання (незначної кількості) окремих психотехнічних вправ чоловіки і жінки тимчасово (до 30 хвилин) відокремлювались (переводились до різних аудиторій) з метою створення більш сприятливої тренінгової атмосфери.

Необхідно відмітити, що використання цих та інших прийомів і надання інформації з гендерних проблем завжди викликало пошук уважності, активності, чим сприяло створенню необхідної тренінгової атмосфери і досягненню цілей тренінгу – розвитку окремих складових і в цілому управлінської психологічної культури майбутніх менеджерів сфери дозвілля.

Перелік і зміст лекційних курсів, визначений під час навчання, коректується з урахуванням практичних інтересів і поточних проблем студентської групи. В загальну лекційну програму введені наступні теми: Психологія управління і критерії ефективності управління закладами культури та дозвілля. Психологія і властивості особистості ефективних менеджерів. Психологічні стилі управління в діяльності менеджера. Управління часом: методи підвищення особистої ефективності керівників. Психологія і технологія ділового спілкування. Психологія постановки питань і слухання співрозмовника. Психологія і методика проведення нарад і дискусій. Психологія публічного виступу. Психологія і методи впливу на підлеглих. Невербальна інформація в діловому спілкуванні. Психологічна допомога співробітникам. Психотерапевтичні техніки і методи в діяльності менеджера сфери дозвілля. Психологія навчання дорослих. Психологія атестації і оцінки кадрів. Психологія і методи вирішення конфліктів. Психологія бюрократизму. Психологія нововведень. Психологія і методи розвитку організацій. Методи психологічної саморегуляції. Саморозвиток і самореалізація особистості. Психологічні основи відбору кадрів. Психологія міжособистісних відношень. Психологія відносин в ієрархіях управління [11].

Для підвищення мотивації навчання студенти переглядають ієрархію елементів психологічної культури, які пов'язані з підвищенням управлінської ефективності і одночасно, концентрують увагу на компонентах управлінської ефективності з позицій менеджменту, загальної теорії управління і технології керівництва закладами культури та дозвілля.

Повний перелік управлінських вмінь в програмі психологічної підготовки майбутніх менеджерів дозвіллевої діяльності, з яких психологи-тренери формують конкретну програму соціально-психологічного тренінгу, що виступають складовими психологічної культури, включає: психологічні технології взаємодій (ділове спілкування, вміння впливати, педагогічні вміння, публічний виступ); психологічні технології роботи з групами (формування груп, керування відносинами, вирішування конфліктів); внутрішні психологічні технології (особиста ефективність, вміння керувати собою, особиста етика); інтелектуальні та інформаційні психологічні технології (процес мислення і робота з інформацією) [1; 2; 11].

Окремим об'єктом психотехнічних вправ виступає оптимальна конфігурація стилів взаємодії менеджерів закладів сфери дозвілля. Методично тренінг стилів реалізується як постійна зміна за командою психолога-тренера стилів взаємодій з партнерами та періодичним зворотнім зв'язком, де модуляторами виступають: стилі керівництва, обумовлені характером використання часу; стилі управління; стилі вирішення конфліктів; стилі ведення і участі в дискусії; стилі взаємодії; стилі і позиції в діловому спілкуванні; стилі лідирування; стилі розвитку організації та їхні комбінації.

Технологія інформаційної підтримки навчального процесу психологічної підготовки майбутніх менеджерів культурно-дозвіллевої діяльності складається з системи комп'ютерних презентацій до лекційних тем – сучасних засобів аудіо-візуальної підтримки навчального процесу, що містять послідовність ключових положень теми, важливі факти, схеми, контрольні завдання та інше, технічних засобів їх демонстрації, тестів знань з проблем психології управління, методичних матеріалів для самостійної роботи студентів.

Загальна структура соціально-психологічних тренінгів управлінських вмінь складається з компонентів, спрямованих на розвиток ключових вмінь, пов'язаних з системоутворюючими факторами психологічної культури, та формується з елементів роботи за темами: психологія реагування, ділове спілкування, публічний виступ, психологічна допомога, ведення дискусій і нарад, невербальна інформація, методи і техніки впливу, вирішення конфліктів, саморегуляція,

розвиток свідомості та стандартних психотехнічних вправ з організації, початку, завершення і ведення соціально-психологічного тренінгу.

Приклади використаних нами психотехнічних вправ у межах соціально-психологічного тренінгу для майбутніх менеджерів культурно-дозвілдової діяльності: *вправи для формування впевненості в собі* (фізичні вправи, положення тіла (осанка)); *вправи з розвитку навичок публічних виступів* (психологічний контакт, саморегуляція, структура виступу, невербальне підсилення вербальної інформації); *вправи для розвитку артистичності поведінки, спонтанності, та модифікації поведінки* (висловлювання і захист від критики, зміна стилю спілкування); *вправи з розвитку вербальної гнучкості* (гумористичне реагування, рефремінг контексту та змісту); *вправи з розвитку навичок ділового спілкування* (підготовка бесід, контакт, ділова пропозиція, аргументація, подолання опору, прийняття рішень, аналіз бесід); *вправи з техніки постановки питань та ефективної логіки їхнього використання* (закриті, відкриті, на обмірковування, переломні, риторичні питання); *вправи з техніки слухання* (нерефлексивне і рефлексивне слухання, керування увагою, установки на слухання); *вправи з розвитку навичок розуміння та використання невербальної інформації в комунікації* (оптико-кінетична, паралінгвістична, екстралінгвістична, просторова системи організації спілкування); *вправи з розвитку техніки аргументації та контраргументації* (техніка переконання, риторичні методи, активні фрази, спеціальні алгоритми аргументації, техніки подолання опору); *вправи для формування рольової* (підтримка теми, перехід до нової) *і стильової гнучкості* (новий стиль за командою); *вправи з розвитку навичок впливу* (переконання, навіювання, методи засновані на позитивних і негативних емоціях та відчуттях, рольові та ділові ігри, стресові методи (обмеження часу), методи формування змін особистісних цінностей, методи критики, активізація дорослого стану «Я» та обмеження інших станів «Я»); *вправи на засвоєння прийомів мотивації працівників* (звернення до актуальних мотивів, використання ієрархії мотивів, узгодження особистих потреб з цілями організації); *вправи на формування ціннісних та соціальних установок* (навіювання, самонавіювання, мисленні звертання); *вправи з розвитку вміння давати розпорядження, накази, делегувати повноваження, з формування репертуару та стилю наказів* (репетиція серій вербальних управлінських дій); *вправи для формування навичок інструктажу та навчання підлеглих* (інструктаж, навчання вмінням); *вправи з розвитку навичок керування дискусіями та засіданнями* (правила, підготовка, ініціатива при веденні мозкового штурму); *вправи для формування навичок атестації та оцінки кадрів* (оцінка діяльності); *вправи за технологіями прийому на роботу, введення в курс справ, звільнення з роботи* (моделювання реплік); *вправи з розвитку навичок формування згуртованих груп, створення тим-команд* (відбір, спілкування, стимулювання самоорганізації); *вправи з розвитку вміння керування собою, емоційним, функціональним станом* (аутотренінг); *вправи з розвитку навичок усвідомлення та змін емоційних станів* (демонстрування і усвідомлення емоцій і почуттів, техніка переходу, створення ресурсного стану); *вправи з розвитку навичок самоконтролю в умовах стресу та обмежень часу* (конкурентні ігри, прес-конференція, «слалом», завдання на вирішення проблем); *вправи для тренування навичок реагування і використання критики* (критика в парах, групова критика); *вправи з розвитку навичок правильного реагування на подразники* (позитивне мислення, інтонаційні вправи, контроль м'язових реакцій); *вправи з розвитку та формування вмінь використання часу* (технології планування за принципами використання часу, блокування викрадачів часу); *вправи для формування навичок саморозвитку, самореалізації особистості* (медитаційні техніки, етика поведінки, етика організації, взаємодія з керівниками вищого та нижнього рівнів); *вправи з розвитку навичок психологічної допомоги та психологічної консультації* (психотерапевтичні методи та прийоми, релаксаційний тренінг, виклик позитивного емоційного стану, дисоціація, рефремінг); *вправи з розвитку навичок управління рольовим станом особистості* (розпізнавання ролей; зміна ролей; приєднання знизу, зверху і спілкування на одному рівні стану «Я»; обмеження міжособистісних, бюрократичних, виробничих ігор; прихований контекст); *вправи для формування навичок запобігання, оперативного вирішення та*

використання міжособистісних та виробничих конфліктів (вербальне моделювання конфліктів); *вправи з розвитку оптимального стилю поведінки в конфліктах* (стилі вирішення конфліктів, методи запобігання конфліктів, методи використання невербальної інформації в конфлікті); *вправи для формування стилю реагування на агресії* (об'єкти: голос – гучність, сила, тембр, чіткість; жести; погляд; дистанція; впевненість; міміка; тонус та інші); *вправи з розвитку вміння розв'язувати проблеми* (стиль: м'який, жорсткий, принциповий; імунітивність; діалогічність) [2; 5; 7].

Детальний зміст соціально-психологічного тренінгу включає елементи: 1) встановлення контакту і формування тренінгової атмосфери; 2) тренінг у русі та вправи з психологічної саморегуляції; 3) тренінг навичок ділового спілкування; 4) тренінг навичок впливу; 5) тренінг навичок публічного виступу; 6) мозковий штурм з проблем управління; 7) групова дискусія з проблем культури та дозвілля; 8) спеціальні психотехнічні вправи за вибором учасників тренінгу.

Таким чином, психологічна підготовка за програмою формування загальних і спеціальних психологічних умінь з урахуванням гендерного фактора майбутніх менеджерів культурно-дозвілєвої діяльності включала: модель мети розвитку, інформацію з проблем психології управління, розгляд критеріїв управлінської ефективності, тренінг базових управлінських умінь, серії психотехнічних вправ для тренування оптимальних конфігурацій стилів взаємодій, розвитку якостей і цінностей особистості, психологічні технології впровадження управлінських умінь в реальну поведінку з урахуванням впливу гендерного фактора, індивідуальних рівнів розвитку студентів та їхніх поточних проблем. Така структура психологічної підготовки найбільш оптимальна в умовах навчально-виховного процесу з розвитку та формування загальних і спеціальних психологічних умінь засобами психологічного тренінгу.

Ефективність психологічного тренінгу підвищується на основі: використання гнучкої стратегії формування програми тренінгу з урахуванням виявлених управлінських проблем учасників тренінгу; цілеспрямованих дій з метою послаблення або вирішення внутрішніх протиріч емоційної сфери особистості, що викликають тривогу, невротизацію, депресію, особистісну вразливість, зниження рівня управлінської ефективності, втрати часу тощо; ознайомленням учасників з сучасними практичними технологіями управління; активним формуванням системи цінностей особистості, що самоактуалізується, норм і стандартів високої управлінської культури і закріплення їх використанням спеціальних психотехнічних ігор дискусійного і конкурентного типу; проведення психологічної підготовки з урахуванням статі менеджерів і відповідних відмінностей в стилях, рисах, особливостях функціонування, управління, моделей «ідеалів» менеджера, внутрішніх протиріч; підвищення рівня мотивації розвитку і саморозвитку шляхом використанням «ідеальної» моделі менеджера для відбору цілей тренінгу, тобто часткова передача функції цілепокладання самими учасниками тренінгу; тренінгу умінь, здійснення повного управлінського циклу з корекцією психологічних недоліків, протиріч, невідповідностей для досягнення найбільш ефективного в часі, адаптивного, психологічно тонкого, етично прийняттого стилю управління [2; 5; 7].

Висновки:

1. Гендерний аспект психологічної підготовки майбутніх менеджерів культурно-дозвілєвої діяльності містить соціологічні, статистичні дані про відмінності чоловіків і жінок, соціально-психологічні характеристики, що відрізняють їхнє поведіння в малих групах, дані про тенденції розподілу окремих психологічних рис та інших особливостях, що різною мірою вирізняють поведінку чоловіків і жінок.

2. Психологічна підготовка – це складна системна проблема цілісного розвитку особистості, яка може бути розв'язана шляхом цілеспрямованого впливу на системоутворюючі фактори серед компонентів психологічної культури (для зниження її опору та прискорення особистісного розвитку) у формі включення нових компонентів в реально функціонуючу структуру психологічної культури, з метою поступового наближення існуючої системи до

ідеальної та критеріальної моделей, що можливе в межах спеціальної психологічної підготовки на основі тренінгової технології в умовах навчально-виховного процесу.

3. Психологічна підготовка – це процес навчання майбутніх менеджерів викликати і підтримувати стан характеристик особистості та інших компонентів психологічної культури в межах професійно значущих їхніх конфігурацій.

4. Головною проблемою психологічної підготовки майбутніх менеджерів культурно-дозвіллевої діяльності є проблема визначення змісту, розробки і впровадження системних тренінгових психолого-педагогічних технологій з розвитку управлінських вмінь і професійно значущих якостей особистості.

Перспективи подальших досліджень. У подальшій роботі над проблемою психологічної підготовки майбутніх менеджерів культурно-дозвіллевої діяльності ми простежимо та проаналізуємо динаміку розвитку управлінських вмінь і професійно значущих якостей особистості студентів, спробуємо виявити психологічні умови та з'ясувати чинники, що забезпечують ефективність психологічної підготовки як складової формування психологічної готовності до професійної діяльності менеджерів культурно-дозвіллевої діяльності.

Список використаних джерел

1. Абрамова А.И. Подготовка менеджеров / А.И. Абрамова. – К. : УкрНИИТИ, 1990. – 36 с.
2. Активные формы обучения в повышении квалификации руководителей школ : метод. реком. / [сост И.А. Трухин, А.С. Винник]. – К. : Укр. інст. підвищ. кваліф. керівних кадрів освіти, 1999. – 36 с.
3. Багрунов В.П. Половые различия в видовой и индивидуальной изменчивости психики человека : автореф. дисс.... канд. наук : 19.00.01 / ЛГУ им. А.А. Жданова / В.П. Багрунов. – Л., 1981. – 20 с.
4. Бендас Т.В. Гендерные исследования лидерства / Т.В. Бендас // Вопросы психологии. – 1999. – №4. – С. 20–24.
5. Большаков В.Ю. Психотренинг: социодинамика, игры, упражнения / В.Ю. Большаков. – СПб. : Социально-психологический центр, 1996. – 380 с.
6. Бондарчук О. І. Психологічна підготовка керівників освітніх організацій до діяльності в умовах змін : гуманістично-ціннісний підхід / О. І. Бондарчук // Вісник Чернігівського національного педагогічного університету. – Т. 1, Вип. 121 / Чернігівський національний педагогічний університет імені Т. Г. Шевченка ; [гол. ред. М. О. Носко]. – Чернігів : ЧНПУ, 2014. – С. 38–43.
7. Деркач А.А. Формирование и развитие профессионального мастерства руководящих кадров : социально-психологический тренинг и прикладные психотехнологии / А.А. Деркач, А.П. Ситников. – М. : Луч, 1993. – 72 с.
8. Ильин Е.П. Дифференциальная психология мужчины и женщины / Е.П. Ильин. – СПб. : Питер, 2003. – 544 с.
9. Карамушка Л.М. Психологія управління закладами середньої освіти : монографія / Л.М. Карамушка. – К. : Ніка-Центр, 2000. – 332 с.
10. Психологічна підготовка керівників освітніх організацій до діяльності в умовах змін : навч. посіб. / О. І. Бондарчук, Л. М. Карамушка, А. С. Москальова, О. О. Нежинська та ін. ; за наук. ред. О. І. Бондарчук. – К. : Ун-т менеджменту освіти НАПН України, 2014. – С. 8–12.
11. Технологія психологічної підготовки персоналу держадміністрації до роботи в команді : навч. посіб. / Карамушка Л.М., Філь О.А., Левковець В.В. та ін. – К. : Наук. світ, 2008. – 182 с.

Spysok vykorystanykh dzherel

1. Abramova A.I. Podgotovka menedzherov / A.I. Abramova. – K. : UkrNIINTI, 1990. – 36 s.
2. Aktivnye formy obuchenija v povyshenii kvalifikacii rukovoditelej shkol : metod. rekom. / [sost I.A. Truhin, A.S. Vinnik]. – K. : Ukr. inst. pidvishh. kvalif. kerivnih kadriv osviti, 1999. – 36 s.
3. Bagrunov V.P. Polovye razlichija v vidovoj i individual'noj izmenchivosti psihiki cheloveka : avtoref. disc.... kand. nauk : 19.00.01 / LGU im. A.A. Zhdanova / V.P. Bagrunov. – L., 1981. – 20 s.
4. Bendas T.V. Gendernye issledovanija liderstva / T.V. Bendas // Voprosy psihologii. – 1999. – №4. – S. 20–24.
5. Bol'shakov V.Ju. Psihotrening: sociodinamika, igry, uprazhnenija / V.Ju. Bol'shakov. – SPb. : Social'no-psihologicheskij centr, 1996. – 380 s.
6. Bondarchuk O.I. Psykholohichna pidhotovka kerivnykiv osvitnikh orhanizatsiy do diyal'nosti v umovakh zmin : humanistychno-tsinnisnyy pidkhid / O.I. Bondarchuk // Visnyk Chernihiv's'koho natsional'noho pedahohichnoho universytetu. – T. 1, Vyp. 121 / Chernihiv's'kyu natsional'nyu pedahohichnyu universytet imeni T. H. Shevchenka ; [hol. red. M. O. Nosko]. – Chernihiv : ChNPU, 2014. – S. 38–43.
7. Derkach A.A. Formirovanie i razvitie professional'nogo masterstva rukovodjashhijh kadrov : social'no-psihologicheskij trening i prikladnye psihotehnologii / A.A. Derkach, A.P. Sitnikov. – M. : Luch, 1993. – 72 s.
8. Il'in E.P. Differencial'naja psihologija muzhchiny i zhenshhiny / E.P. Il'in. – SPb. : Piter, 2003. – 544 s

9. Karamushka L.M. Psykholohiya upravlinnya zakladamy seredn'oyi osvity : monohrafiya / L.M. Karamushka. – K. : Nika-Tsentr, 2000. – 332 s.
10. Psykholohichna pidhotovka kerivnykiv osvitnikh orhanizatsiy do diyal'nosti v umovakh zmin : navch. posib. / O.I. Bondarchuk, L.M. Karamushka, A.S. Moskal'ova, O.O. Nezhyns'ka ta in. ; za nauk. red. O.I. Bondarchuk. – K. : Un-t menedzhmentu osvity NAPN Ukrayiny, 2014. – S. 8–12.
11. Tekhnolohiya psykholohichnoyi pidhotovky personalu derzhadministratsiyi do roboty v komandi : navch. posib. / Karamushka L.M., Fil' O.A., Levkovets' V.V. ta in. – K. : Nauk. svit, 2008. – 182 s.

Kot, G.M. The gender aspect of psychological training of students of cultural and recreational activities management. *The article deals with the program of psychological training of future managers of cultural and recreational activities. Given the gender differences, the author analyzes psychological technologies of formation and development of students' general and specific psychological skills by means of psychological training.*

The main problem of psychological training of students of cultural and recreational activities management is the content, design and application of systemic psychological and educational training technologies for the development of managerial skills and relevant professional and personal qualities in the trainees.

In order to increase the efficiency of cultural and recreational activities management students' training and to develop a comprehensive approach to the formation of students' readiness for the profession, it is necessary, in our view, to find out personal determinants, related personality components and gender characteristics as well as the prerequisites of students' professional development.

The gender aspect of psychological training of future managers of cultural and recreational activities includes sociological and statistical data on the differences between men and women, social and psychological characteristics that distinguish their behaviors in small groups, data on the distribution of certain psychological traits and other characteristics which make men's and women's behaviors different.

Psychological training is a process of future managers' training to make them capable of inducing and maintaining a state of individual characteristics and other psychological culture components within their profession-relevant configurations.

Keywords: *psychological training; gender aspect; formation of special psychological skills; training; professional readiness, managers of cultural and recreational activities.*

Відомості про автора

Кот Галина Миколаївна, канд. психол. наук, доцент, доцент кафедри культурно-дозвіллевої діяльності Київського національного університету культури і мистецтв, м. Київ, Україна.

Kot, Galyna M., PhD in Psychology, docent, associate professor of Kyiv National University of Culture and Arts, Kyiv, Ukraine.

E-mail: myrrr27@mail.ru

Отримано 12 вересня 2016 р.
Рецензовано 19 вересня 2016 р.
Прийнято 22 вересня 2016 р.