

УДК 316.6

ПРОЦЕДУРА И РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ПРОБЛЕМ ФЕРМЕРОВ

Крупенко Ольга Викторовна

преподаватель

Таврический государственный агротехнологический университет
Мелитополь (Украина)
author@apriori-journal.ru

Аннотация. В статье рассматривается влияние социальной среды на профессиональное самосознание фермеров. Автор подходит к раскрытию данного вопроса с точки зрения ментальности крестьянства и истории фермерского уклада.

Ключевые слова: социальная среда; ментальность крестьянина; профессиональное самосознание; фермерство.

PROCEDURE AND RESULTS OF RESEARCH OF SOCIAL AND PSYCHOLOGICAL PROBLEMS OF FARMERS

Krupenko Olga Viktorovna

lecturer

Taurian state agrotechnological university, Melitopol (Ukraine)
author@apriori-journal.ru

Abstract. Influence of the social environment on professional consciousness of farmers is considered. The author approaches to matter disclosure from the point of view of mentality of the peasantry and history of farmer way.

Key words: social environment; mentality of the peasant; professional consciousness; farming.

Исследование социально-психологических проблем фермеров мы начали при помощи открытой пилотной анкеты. Прежде всего, нас интересовали ответы на такие вопросы как: «Возраст», «Пол», «Место жительства», «Образование», «Как долго Вы занимаетесь фермерской деятельностью», а также мы просили респондентов обозначить ответ на пункт «Укажите проблемы, которые Вам приходится решать в своей профессиональной деятельности».

Анкетирование проводилось в течение 2006-2008 годов среди фермеров Запорожской и Херсонской областей, а также АР Крым. Всего в нем принял участие 81 человек в возрасте от 19 до 63 лет. Среди них 13 женщин (16,05 %) и 68 мужчин (83,95 %).

Дальнейшая кластеризация выглядит следующим образом: 1. Возраст 2. Пол 3. Место жительства 4. Образование 5. Стаж; 6. Проблемы.

Распределение по первому кластеру «Возраст» выглядит следующим образом:

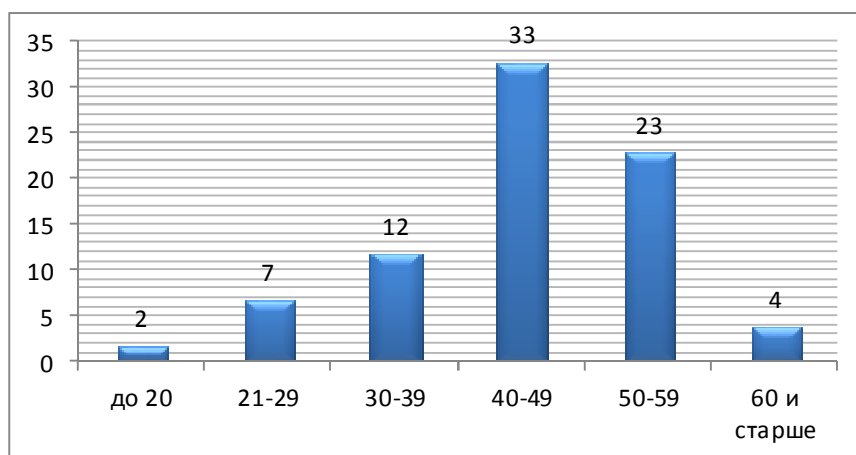


Рис. 1. Распределение респондентов по возрасту

При этом полученная нами градация определенным образом перекликается с данными полученными в социологической диагностике 2007 года под редакцией В. Тарасенко: возрастная группа 40-49 – 46,4 %; по нашим данным та же возрастная группа имеет 40,74 %. Наименьшая заинтересованность в фермерской работе наблюдается у молодежи до 20 лет и у лиц от 60 и старше. Эти данные также подтверждаются социологической диагностикой: 2,1 % и 3,8 % соответственно.

По гендерному показателю в каждой возрастной группе доминируют мужчины.

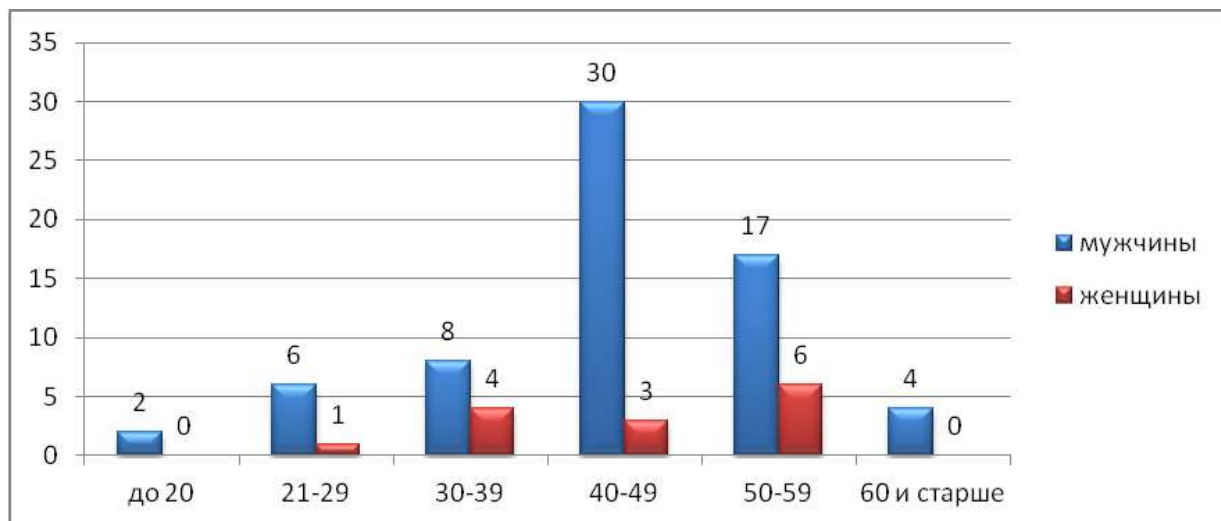


Рис. 2. Гендерное распределение респондентов

Председатель Всеукраинской общественной организации «Совет женщин-фермеров Украины» Людмила Клебанова замечает: «Проведенные нами исследования показали, что среди руководителей хозяйств разного уровня женщин – примерно 10 %. Если взять только сельскую местность, то женщин-руководителей – примерно 5 %. Основная причина такого низкого процента кроется в нашей ментальности – свою жизнь она связывает, прежде всего, с семьей. Женщина в деревне рано выходит замуж, а затем все внимание сосредоточивает на детях, домашнем хозяйстве.

Возможность реализовать свой потенциал у сельской женщины появляется только тогда, когда дети взрослеют. Но это возможно лишь при условии, что к этому времени женщина еще не утратила способности к активной деятельности. Многие женщины на селе, которые в молодые годы решили посвятить себя семье, со временем осознают, что им не удалось реализовать свои творческие способности. Достигает успехов только и небольшая доля женщин, которые смогли сбалансировать свою личную жизнь и предпринимательскую деятельность. Кстати, у них, как правило, и более устойчивы семьи. Несколько лет назад мы проводили

исследование на селе: кто из женщин-руководителей преобладает – семейные или холостые. Оказалось, статистика о доле женщин-руководителей в сельском хозяйстве полностью отражает сельский уклад жизни – большинство из них оказались замужними.

Однако проведенное нами исследование выявило еще одну интересную черту – примерно 40 % женщин, достигших успеха как руководители, оказались замужними раз: женщина расставалась со своим первым мужем и создавала новую семью, уже осознавая, какой именно должна быть семья, находя нового мужа, который ее понимает и согласен ей всячески помогать в раскрытии ее способностей. И одновременно этот процесс создания новой семьи происходил, как правило, когда дети достигали совершеннолетия, становились более или менее самостоятельными и оставляли родителей, например, для того, чтобы получить образование. Семья в этом случае играла роль поддержки, «тихой гавани», где на первом месте стояли не сексуальные отношения, а глубокое взаимное уважение, доверие. Скажу больше, во многих подобных случаях женщины, еще находясь в расцвете сил, то есть в детородном возрасте, отказывались от желания иметь общих детей. И не потому, что маленькие дети отвлекали бы их от работы, а из-за того, что общие дети могли бы создать пропасть в отношениях родителей к их детям от предыдущего брака.

Однако следует обратить внимание еще и на отношения внутри семьи. Здесь можно выделить два момента. Раскрытие потенциала женщины возможно при условии, что она встречает понимание и поддержку со стороны мужа, детей. С другой стороны, активность женщины может быть вынужденной – как средство поднять семью, детей, дать им образование. К большому сожалению, сегодня на селе женщина является основным кормильцем семьи. Нынешнюю тяжелую ситуацию на селе многие мужчины психологически не выдерживают, ломаются – мужская психология оказывается более уязвимой к проблемам в обществе. Как пример можно привести рост алкоголизма среди мужчин. Собственно уровень алкоголизма в нашем обществе всегда был «на высоте». Одна-

ко то, что мы видим сейчас, не идет ни в какое сравнение с тем, что было раньше. И получается так, что женщина, чувствуя свою ответственность, прежде всего, перед детьми, принимает всю тяжесть на себя.

Казалось бы, осуществляется коммунистическая мечта о равенстве полов, однако, по нашему мнению, общество, в котором женщина становится основным кормильцем семьи, от этого в целом проигрывает. Мы полагаем, что женщина должна реализовывать себя в меру своих способностей и желаний, чтобы это приносило ей удовольствие, а не от безысходности. Если же необходимость накормить, поддержать семью принуждает женщину к чрезмерной для нее активности, часто появляются тяжелые психологические последствия. Женщины в этих случаях приобретают мужскую психологию, а мужчины, наоборот, теряют инициативу, самостоятельность, что приводит к психологическому дискомфорту и у них.

Сегодня раздается много призывов к подъему общественной роли женщин. По нашему мнению, такими принудительными действиями желаемого эффекта достичь здесь не удастся – все должно происходить естественным путем. Призывать разделять общество на женщин и мужчин по половому признаку не надо. Ценить, выделять людей необходимо по их способностям, интеллектуальному уровню, активной социальной позиции. И решающую роль в этом должно сыграть воспитание, изменение культурных стереотипов, а не какая-то «компанийщина» или принуждение. Роль же общества, воплощаясь в жизнь через государственную политику, должна заключаться именно в создании соответствующих условий для побуждения к самостоятельному раскрытия своих способностей (в меру своих природных особенностей, физических и интеллектуальных).

Теперь мы подошли к моменту нового понимания значения семьи – тысячелетнего достояния человеческой цивилизации. Вопрос – в переосмыслении самого понятия семьи, ее цели. Семья, по нашему мнению, – это гармоничное сочетание двух личностей, к которым затем гармонично присоединяются дети. К сожалению, в нашем обществе

все еще доминирует представление о том, что самое большое счастье для женщины – это брак, даже с кем-нибудь, терпеть все невзгоды. Незамужняя женщина, особенно на селе, воспринимается как обездоленная, обделенная человеческим счастьем (а, к сожалению, доля незамужних женщин иногда достигает 40 %), что, в свою очередь, оказывает угнетающее воздействие на этих женщин, мешая им реализовать себя.

Возможно, это можно объяснить синдромом «войн» (а их на нашей земле было более чем достаточно). На войне гибли их мужья, сыновья, женихи. На войне погибало украшение нации – мужественные, храбрые мужчины. И женская психология приобрела синдром «защиты мужчин». Послевоенное общество было «женским» – нехватка мужчин. Дети воспитывались часто без родителей, некому было воспитать в молодых мужчинах чувство ответственности, заботы о жене, семье, детях. А женщины часто сами старались уберечь сына от всего. Как следствие – после войны возникало поколение «маменькиных сынков».

Таким образом, «гендерную проблему» мы видим в создании условий в обществе для раскрытия интеллектуально-творческих способностей деревенской женщины. ... Отсутствие спроса на интеллектуально-творческие способности женщины со стороны общества уже сегодня оборачиваются большими социальными бедствиями» [1].

63 % фермеров, участвовавших в нашем анкетировании проживают в селе. Поэтому разрабатывая тренинговую программу мы учитывали сельский менталитет наших респондентов.

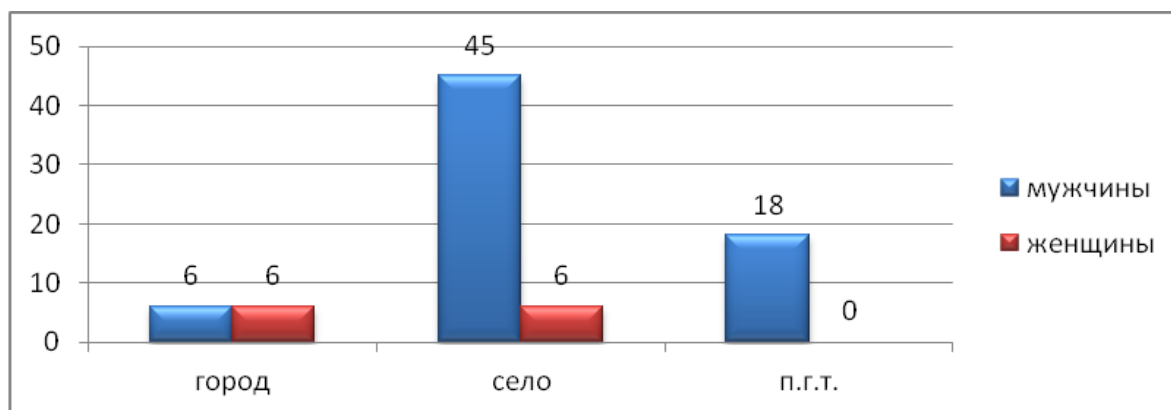


Рис. 3. Место проживания респондентов

Чуть больше половины участников опроса имеют высшее образование – 50,6 %, специальное – 32,1 % и среднее – 17,3 %.

Как оказалось значительная часть наших респондентов имеют стаж от 1 до 9 лет (54,3 %), от 10-29 лет 40,8 % и 4,9 % работающих в данной отрасли от 30-49 лет.

Проблемы, с которыми фермеры сталкиваются и решают во время своей работы сформировали шестой кластер и распределились следующим образом:

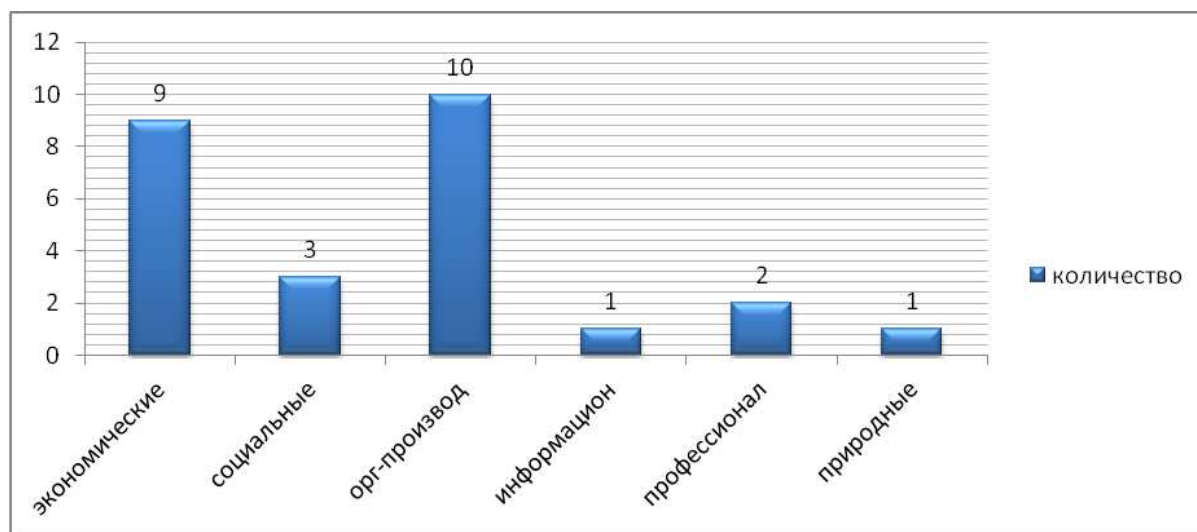


Рис. 4. Проблемы фермеров

По диаграмме четко видно, что участников анкетирования больше всего беспокоят *организационно-производственные проблемы* – 38,6 %. *Экономические проблемы* заняли второе место – 34,6 %. Следующие по значению *социальные* – 11,5 %. *Информационные* и *природные* проблемы беспокоят фермеров меньше – 3,8 % и чуть больше – 7,7 % – проблемы *профессионального* характера. Интересным фактом для нас стало то, что ни один из участников анкетирования не отметил среди всех перечисленных проблем такие, которые можно было бы отнести к психологическим. Поэтому можно предположить, что наши респонденты привыкли постоянно находиться в стрессовых ситуациях, переживать эмоциональные перепады и придавать большое значение внешним проблемам не замечая своего состояния.

К организационно-производственным проблемам мы отнесли следующие проблемы, обозначенные нашими респондентами в открытом

вопросе: *оформление и регистрация документации, организация работы; устаревшая техника, помещения; нехватка техники, сохранение семян и продукции; недостаток запчастей на трактора и сельскохозяйственного инвентаря, отсутствие возможности своевременного и качественного полива; нехватка рабочей силы; тяжелые условия труда; качественный семенной материал, семена, удобрения, запчасти, сырье, попадающие на переработку.*

К экономическим были отнесены: *отсутствие рынка сбыта и реализации урожая по нормальной цене; большие процентные ставки банковского кредита; высокие цены на ГСМ, запчасти, удобрения, семена, технику, налоговая политика государства, нестабильная экономическая ситуация в государстве, отсутствие дотаций и поддержки со стороны государства; диспаритет цен на сельскохозяйственную продукцию, ГСМ, запчасти, зерновые, удобрения, финансовые проблемы в развитии фермерского хозяйства, высокая себестоимость товара при выработке; конкуренция и несоответствие цены и качества сельскохозяйственного оборудования и инвентаря.*

Большинство перечисленных в данном списке проблем не вызывают дополнительных вопросов кроме отсутствия рынка сбыта и реализации урожая по нормальной цене. По нашему мнению этот пункт указывает на такие личностные проблемы как отсутствие мотивации, стремление к успеху, лень, коммуникативные проблемы и наличие других проблем, которые в настоящее время более важны для фермера.

Социальные проблемы составляют: *уровень жизни на селе, отсутствие помощи от проверяющих, взаимоотношений с контролирующими органами и человеческий фактор.* Учитывая то, что большинство фермерских хозяйств семейного типа (44,1 %) мы можем предположить, что те, кто отметил отсутствие помощи от проверяющих и взаимоотношений с контролирующими органами при встрече с представителями государственных органов надеются на определенную лояльность и сочувствие.

Профессиональные проблемы включают: недостаток опыта и отсутствие квалифицированных кадров.

Отсутствие информации, доступной литературы отнесены к информационным. А погодные условия к природным.

С проблемой высоких цен на горюче-смазочные материалы, запчасти, удобрения, семена и технику сталкивается 37,04 % респондентов, второе место заняла проблема отсутствия рынков сбыта и реализации продукции по нормальной цене – 27,16 %, налоговая политика государства, нестабильность экономической ситуации в стране и отсутствие дотаций и поддержки со стороны государства беспокоит 17,28 % фермеров. Не менее важны также проблема нехватки техники – 16,05 %, большие процентные ставки банковских кредитов – 14,81 %, погодные условия и отсутствие квалифицированных кадров – 13,6 %.

Также, анализируя данные, мы обратили внимание на то, что недостаток опыта, тяжелые условия труда, большая себестоимость товара при выработке, уровень жизни на селе и конкуренция (1,24 %) беспокоят наших респондентов меньше. Эти показатели можно объяснить тем, что 63 % респондентов являются жителями села, т.е. для них привычны условия проживания и они получили опыт работы в этой области благодаря работе с семьей.

В то же время при выше указанной проблеме отсутствия рынков сбыта и реализации произведенной продукции по нормальной цене роль таких факторов как стоимость изготовленного товара и конкуренция не являются показательными. То есть при явном желании реализовать плоды своего труда фермеров практически не беспокоит вопрос связанный с продукцией, не нашедшей своего покупателя. Значит существуют дополнительные возможности и выходы из этой ситуации.

Таким образом, можно сделать вывод, что работники фермерских хозяйств не ориентированы на откровенные риски и активную защиту своей работы и ее плодов. Также можно предположить, что процесс реализации зависит от удачного случая (если не считать большие и устойчивые фермерские хозяйства с постоянной базой заказчиков).

9,88 % фермеров обратили внимание на финансовые проблемы в развитии своего хозяйства и на качество семян, удобрений, запчастей, сырья. На диспаритет цен (соотношение фермерских цен и цен на все потребляемые ими товары и услуги, включая и потребительские, а также выплачиваемые ими налоги, страховые платежи и тому подобное), на сельскохозяйственную продукцию, горюче-смазочные материалы, запчасти, зерновые, удобрения, а также на несоответствие цены сельскохозяйственного оборудования и инвентаря обращают внимание в своей работе 8,64 % респондентов.

Отсутствие помощи от проверяющих, взаимоотношения с контролирующими органами, хранение семян и продукции, проблемы с оформлением и регистрацией документации, недостаток запчастей на трактора и сельскохозяйственный инвентарь, человеческий фактор влияют на работу и ее результаты у 2,47 % опрошенных.

Отсутствие возможности своевременного и качественного полива, организация работы и нехватка рабочей силы беспокоит почти пять процентов (4,94 %) фермеров.

Устаревшая техника, оборудование, помещения является препятствием в работе 6,17 % респондентов, а от отсутствия информации и доступной литературы страдает 3,7 % фермеров.

Мы обратили внимание на то, что среди наших респондентов имеет место определенная степень замалчивания информации. В нашем случае она составляет 8,64 %, то есть 7 человек (6 мужчин и 1 женщина) не смогли сформулировать свои мысли, или предпочли не доводить до нас информацию, имеющую значение.

Всего по данным пилотной анкеты мы насчитали 26 проблем, имеющих место во время профессиональной деятельности фермеров. Они стали основой второй закрытой анкеты в которой мы попросили наших респондентов проранжировать проблемы по степени важности. От важнейшей проблемы – 1 место, до незначительной – 26 место.

Анкетирование проводилось в период с 2008-2009 год также среди фермеров Запорожской, Херсонской областей и АР Крым. Всего в нем приняло участие 55 человек (54 мужчины и 1 женщина). Среди них: жителей села – 48 (87,3 %), п.г.т. – 6 (10,9 %) и города – 1 (1,8 %).

Как мы и ожидали, большинство фермеров беспокоят **экономические проблемы**: отсутствие рынка сбыта и реализации урожая по нормальной цене – **30,91 % (1 место)**, диспаритет цен на сельскохозяйственную продукцию, ГСМ, запчасти, зерновые и удобрения – **41,82 % (1 место)**, финансовые проблемы в развитии фермерского хозяйства – **12,73 % (1 место)**. Сюда же можно отнести и высокие цены на ГСМ, запчасти, удобрения, семена и технику – **21,82 % (3 место)** и большие процентные ставки банковского кредита – **14,55 % (3 место)**.

Чуть меньше наших респондентов беспокоят проблемы связанные с устаревшей техникой, оборудованием, помещениями – **10,91 % (4 место)** и нехваткой техники – **18,18 % (4 место)**. Проблемы связанные с погодными условиями (**14,55 %**) и хранением семян и продукции (**20,00 %**) заняли пятое место.

Как оказалось, самыми незначительными проблемами на период нашего анкетирования стали проблемы, связанные с отсутствием информации и доступной литературы (**23,64 %, 26 место**), уровень жизни на селе (**14,55 %, 26 место**), тяжелые условия труда (**12,73 %, 26 место**), недостаток рабочей силы (**14,55 %, 25 место**), отсутствие помощи от проверяющих, взаимоотношений с контролирующими органами (**18,18 %, 24 место**), отсутствие квалифицированных кадров (**14,55 %, 23 место**), человеческий фактор (**12,73 %, 20 место**), организация работы и нехватка опыта (**14,55 %, 18 место**) и конкуренция (**12,73 %, 16 место**).

К проблемам, которые скорее волнуют, чем не волнуют наши респонденты отнесли следующие: нехватка запчастей на трактора и сельскохозяйственный инвентарь – **21,82 % (7 место)**, несоответствие цены и качества сельхоз оборудования и инвентаря – **20 % (9 место)**, отсутствие возможности своевременного и качественного полива – **18,18 % (8**

место), качественный семенной материал, зерно, удобрения, запчасти, сырье, которые попадают на переработку – **16,36 % (11 место)** и высокая себестоимость товара при выработке – **12,73 % (10 место)**.

Доктор экономических наук, эксперт общественной организации «Институт сельского развития» Тамара Осташко в своей статье «Украинское село вступает в год села» [2] высказывает такую мысль: «...рыночная реформа связана со значительными тратами для сельского населения. Речь идет не только о катастрофических последствиях инфляции и экономическом кризисе для сельских хозяйств, а и о кризисе *психологическом*, связанном с резкой сменой системы ценностей. *Признаками психологического кризиса на индивидуальном уровне являются ощущение чрезмерных растрат и формирование чувства неполноценности, а на общественном – деградация социальной жизни.*

Согласно научным теориям, в таком случае для облегчения ситуации необходимо задействовать механизм компенсации (впервые механизм компенсации исследовал австрийский психолог, автор теории «индивидуальной психологии» Альфред Адлер). Внешним фактором, частично выполняющим роль «психологического компенсатора» потерь сельского населения, является передача крестьянам земельных долей бывших КСП в частную собственность. Изложенные соображения о психологических механизмах, связанных с земельной реформой, подводят к мысли о необходимости чрезвычайно осторожно внедрять институт земельного рынка, который не исключает новых потерь для сельского населения и углубления соответствующих психологических и социальных реакций» [2].

В «Постановлении XX съезда» Ассоциации фермеров и частных землевладельцев Украины от 15 февраля 2011 года также упоминается деградация, но человека. То есть в данном случае мы имеем общественно-личностную деградацию, как показатель общего нежелания людей предпринимать определенные усилия (как физические, так и умственные) для получения желаемого результата.

«В Украине с 2000-го (года реформирование КСП) по 2009 год фермерских хозяйств увеличилось всего на 10,3 %, а их доля в землепользовании достигла 10,9 %. В стране не было своевременно создано и нет сегодня концепции развития фермерского уклада. Фермерство не в состоянии самостоятельно противостоять крупному корпоративному капиталу.

Еще сложнее положение личных крестьянских хозяйств. Обрабатывая по сравнению с предприятиями меньше сельскохозяйственных угодий, эти хозяйства без государственной финансовой, правовой и других форм поддержки...

Чтобы семейная форма хозяйствования на селе на предпринимательских началах распространялась, необходимо прежде всего повысить привлекательность отечественного фермерства» [3].

По результатам исследования мы выделили 12 на наш взгляд важных профессиональных качеств фермеров на которые можно влиять с помощью психологических методов: профессиональная компетентность, менеджмент, автономия, стабильность работы, стабильность места жительства, служение, вызов, интеграция стилей жизни, предпринимательство, управленческий потенциал, коммуникативные и организационные склонности.

Опишем наиболее значимые из них.

Одним из важнейших в перечне этих качеств является **профессиональная компетентность**, так как она связана с наличием способностей и талантов в определенной области (научные исследования, техническое проектирование, финансовый анализ и другое). Человек хочет быть мастером своего дела, он бывает особенно счастлив, когда достигает успеха в профессиональной сфере, но быстро теряет интерес к работе, которая не позволяет развивать свои способности. Одновременно такой человек ищет признания своих талантов, должно выражающихся в статусе, соответствующем его мастерству. Он готов управлять другими в пределах своей компетенции, но управление не представляет для него особого интереса. Поэтому многие из этой категории отвергают работу

менеджера, управление рассматривают как необходимое условие для продвижения в своей профессиональной сфере.

Второе по значению важное качество это **стабильность работы** под которой мы понимаем потребность в безопасности и стабильности для того, чтобы будущие жизненные события были предсказуемы. Стабильность места работы подразумевает поиск работы в такой организации, которая обеспечивает определенный срок службы, имеет хорошую репутацию (не увольняет рабочих), заботится о своих работниках после увольнения и платит большие пенсии, выглядит более надежной в своей отрасли. Человек с такой ориентацией – его часто называют «человеком организации» – ответственность за управление карьерой перекладывает на нанимателя. Он будет осуществлять какие угодно географические передвижения, если того потребует компания.

Исходя из стабильности работы следующее – третье по важности качество это **стабильность места жительства**. Человек, ориентированный на стабильность места жительства, связывает себя с географическим регионом, «пуская корни» в определенном месте, вкладывая сбережения в свой дом, и меняет работу или организацию только тогда, когда это предотвращает его «срывание с места». Люди, ориентированные на стабильность, могут быть талантливыми и занимать высокие должности в организации, но, предпочитая стабильную работу и жизнь, они откажутся от повышения, если оно грозит риском и временными неудобствами, даже в случае широко открывающихся возможностей роста.

Такое качество как **предпринимательство** также является важным показателем профессиональной реализации. Такой человек стремится создавать что-то новое, она хочет преодолевать препятствия, готов к риску. Он не желает работать на других, а хочет иметь свою марку, свое дело, свое финансовое состояние. Причем это не всегда творческий человек, для него главное – создать дело, концепцию или организацию, построить ее так, чтобы это было продолжением его самого, вложить туда душу. Предприниматель будет продолжать свое дело, даже если сначала он будет терпеть неудачи и ему придется серьезно рисковать.

Управленческий потенциал – следующее по значимости качество, влияющее на результативность работы как руководителя так и его подчиненных. В психологическом словаре-справочнике понятие «управление» трактуется следующим образом: функция организованных систем, обеспечивающая сохранение их структуры, поддержание режима функционирования, реализацию программы деятельности. В социальной психологии управления – это вид индивидуального или группового планомерного влияния субъектов управления на объекты управления для достижения определенной цели управления. Если объекты – личности или коллективы, управление принимает форму руководства. Управление продуктивно, если определены критерии и показатели развития его объекта, разработаны методы достижения планируемых результатов. По отношению к отдельной личности управление может выступать в форме приказа, задачи, разъяснения, стимулирования, воспитания, изменения условий деятельности и социального статуса. По отношению к группе, коллективу – в форме подбора ее состава, решений, сплоченности, демократизации стиля. Управленческое мастерство состоит из искусного создания внешних и внутренних условий, способствующих эффективной деятельности управляемых. Управленческое мастерство основывается на системе знаний, навыков, умений и профессионально важных качеств [4, с. 441; 5; 6; 7, с. 155; 8, с. 164].

Управленческий потенциал (возможности) – объем работы, с которым может справиться общее руководство. Адекватность возможностей зависит от того, как реагирует общее руководство на возникающие проблемы. Например, при управлении по исключениям, если изменяются внешние условия, требуется меньшее количество руководителей, чем при резкой смене стратегии [9].

Обычно управленческий потенциал рассматривают как некую совокупность свойств, качеств человека, его способностей, необходимых для выполнения управленческой деятельности. Ю.С. Зенцов под управленческим потенциалом личности понимает «возможности и способности личности решать задачи в области управления и организации деятель-

ности других людей» [10, с. 42]. Кроме способностей он включает в понятие управленческого потенциала еще и определенные свойства и умения. По мнению Ю. Мельника, управленческий потенциал выступает мерой реализации управленческих способностей и возможностей человека, он обусловлен накопленным опытом и имеющимся личностно-профессиональным резервом, составляет управленческую мотивацию и ориентировку и предполагает производство соответствующего управленческого продукта. В диссертации С.Л. Сайбель управленческий потенциал определяется как «вся совокупность деловых и личностных качеств руководителя, которые могут быть приведены в действие и использованы для решения управленческих задач и достижения поставленных целей» [11, с. 24; 12].

В «Методических подходах к оценке потенциала управления машиностроительным предприятием (на примере ОАО «Прессмаш»)» Л.М. Прокопишина [13, с. 171] приводится следующее определение управленческого потенциала: это знания, умения, ресурсы, интеллектуальные возможности, инициатива и опыт персонала, которые могут быть использованы для выбора наиболее эффективных решений для обеспечения эффективного функционирования предприятия, достижения им поставленных целей.

В работе О.С. Федонина «Потенциал предприятия: формирование и оценка» [14, с. 22] управленческий потенциал определяют как навыки и способности руководителей всех уровней менеджмента относительно формирования, организации, создания надлежащих условий для функционирования и развития социально-экономической системы предприятия. В наиболее общем виде он является интеграцией функционально-структурных и невещественных элементов. Также рассматривается потенциал организационной структуры управления, который представляет собой общекорпоративный управленческий (формальный и неформальный) механизм функционирования предприятия, воплощающего в себе уровень организации функциональных элементов и характер взаимосвязи между ними [15].

Также важными личностными качествами являются коммуникативные и организаторские склонности. **Коммуникативные способности** – вид способностей, что проявляется в области общения и способствует успешности человека в различных сферах деятельности. По нашему мнению коммуникативные способности включают в себя коммуникабельность и коммуникативное ядро личности. Коммуникабельность – это социально-психологическая черта личности, способность ее к товарищескому общению с другими людьми. Хотя коммуникабельность не врожденная черта и формируется в процессе групповой жизни и деятельности человека, однако биологические и физиологические задатки и склонности человека могут существенно влиять на нее (усиливать или ослаблять). Понятие «коммуникабельность» входит в категориальный аппарата социальной психологии. Коммуникативные барьеры возникают по причине психологической несовместимости, конфликтов, социальных, моральных и других различий между людьми.

Организационные способности – способности к организационной деятельности; включают коммуникативные способности, практический ум, способность заражать и активизировать других, критичность, тактичность, инициативность, требовательность к себе и другим, самообладание, настойчивость.

Список использованных источников

1. Клебанова Л. Женщина фермер – украинское чудо?! // Пропозиции. № 3. URL:<http://www.propozitsiya.com/?page=149&itemid=10&number=1>
2. Осташко Т. Украинское село вступает в год села // Зеркало недели. 2005. № 46. 26 ноября.
3. Пасхавер Б., Юрчишин В., Бородина О., Шубравська О., Прокопа І., Молдаван Л., Осташко Т. // Дзеркало тижня. 2010. № 26. 10 Липня.
4. Дьяченко М.И., Кандыбович Л.А. Психологический словарь-справочник. Мн.: Харвест, 2004. 576 с.
5. Бернс Р. Развитие «Я»-концепции и воспитание. М., 1986.
6. Генов Ф. Психология управления. М., 1982.

7. Платонов К.К. Краткий словарь системы психологических понятий. М., 1984. С. 155.
8. Швальбе Б., Швальбе Х. Личность. Карьера. Успех. Психология бизнеса. М., 1993. С. 164.
9. Словарь терминов по менеджменту [Электронный ресурс]. URL:<http://www.btl.su/info/articles/136>
10. Зенцова Ю.С. Влияние краткосрочного социально-психологического тренинга на управленческий потенциал личности: дис. ... канд. психол. наук. Казань, 2003. С. 42.
11. Сайбель С.А. Проблемы реализации управленческого потенциала руководителей среднего звена в промышленности: дис. ... канд. социол. наук. Уфа, 1998. С. 24.
12. Новикова И.И. Методология исследования управленческого потенциала предприятия: феноменологический подход [Электронный ресурс]. URL:<http://www.lib.csu.ru/vch/092/101.pdf>
13. Прокопишин Л.М. Методичні підходи до оцінки потенціалу управління машинобудівним підприємством (на прикладі ВАТ «Пресмаш») // Вісник Нац. ун-ту «Львівська політехніка» «Проблеми економіки та управління». 2008. № 611. С. 170-175.
14. Федонін О.С., Репіна І.М., Олексюк О.І. Потенціал підприємства: формування та оцінка: Навч.-метод. посібник для самост. вивч. дисц. К.: КНЕУ, 2005. С. 22.
15. Грузинова Л.А. Управленческий потенциал как элемент экономического потенциала промышленного предприятия [Электронный ресурс]. URL:http://nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/Prom/2010_3/Grouzinova.pdf