

Список використаних джерел:

1. Габелко О.М. Невербальні засоби комунікації. *Наукові записки [Національного університету «Острозька академія»]. Сер. : Філологічна.* 2013. Вип. 33. С. 37–39.
2. Закорко С.В. Емоційно-оціночний компонент значення слів (за матеріалами асоціативного експерименту з екстравертами та інтровертами). *Вісник Челябінського державного університету.* № 5(143). Вип. 29. С. 25–27.
3. Ковалинська І.В. Невербальна комунікація. Київ : Вид-во «Освіта України», 2014. 289 с.
4. Космеда Т.А., Карпенко Н.А. Індекс комунікативної компетенції та психотип як параметри диференціації мовної особистості. *Лінгвістичні дослідження.* 2011. Вип. 31. С. 196–205.
5. Корсіні Р. Психологічна енциклопедія. Раймонд Корсіні, Алан Ауербах. СПб. : Пітер, 2006. 1096 с. з іл.
6. Непп М. Невербальне спілкування : [підручник]. Марк Непп, Джудіт Холл. СПб. : прайм-ЕВРОЗНАК, 2004. 440 с.
7. Орбан-Лембрик Л.Е. Соціальна психологія : Підручник : У 2 кн. Кн. 1: Соціальна психологія особистості і спілкування. Київ : Либідь, 2004. 576 с.
8. Савенкова Л.О. Психологія спілкування : навч. посіб. [Л.О. Савенкова, В.В. Стадова, Л.Л. Борисенко та ін.]; за заг. ред. Л.О. Савенкової. Київ : КНЕУ, 2015. 309, [3] с.

Лігіна Ю.А., Остапенко В.В.

студентки,

Криворізький державний педагогічний університет

САМООЦІНКА ОСОБИСТОСТІ ТА ЇЇ ЗВ'ЯЗОК З КОМУНІКАТИВНИМИ ТА ОРГАНІЗАТОРСЬКИМИ ЗДІБНОСТЯМИ

Особистість є сукупністю характеристик і прагнень, які зумовлюють ті загальні та індивідуальні особливості поведінкових проявів, які мають вплив на актуальну ситуацію функціонування людини. Пізнаючи риси іншої людини, особистість одержує необхідні відомості для вироблення власної оцінки. У порівнянні своїх якостей із відповідними якостями інших людей у особистості формується самооцінка. Найпростіший вид самооцінки – оцінка своєї здатності щось зробити, з чим впоратися. «Я вмю стрибати через калюжі» у дитини або «Я засвоїв швидке читання» у дорослого – це все самооцінка людиною своїх здібностей.

Інший вид самооцінки – особистісна самооцінка: те, як людина в цілому оцінює себе як особистість і свій характер, своє місце серед оточуючих і місце в житті. Особистісна самооцінка і самооцінка здібностей всередині однієї людини можуть сильно відрізнятись. «Я прекрасно відчуваю людей, талановитий музикант і непогано малюю, але за характером нехлюй, не впевнений у собі, недовірливий і не зрозумію, чого ж я хочу» – позитивна самооцінка здібностей і одночасно негативна особистісна самооцінка [1].

Самооцінка пов'язана з однією із центральних потреб людини – потребою в самоствердженні, що визначається відношенням її дійсних досягнень до того, на що людина претендує, які цілі перед собою ставить [3]. У своїй практичній діяльності людина зазвичай прагне до досягнення таких результатів, що узгоджуються з її самооцінкою, сприяють її зміцненню, нормалізації. Істотні зміни в самооцінці з'являються тоді, коли досягнення зв'язуються суб'єктом діяльності з наявністю в нього необхідних здібностей [2].

При оптимальній, адекватній самооцінці суб'єкт правильно співвідносить свої можливості і здібності, досить критично ставиться до себе, прагне реально дивитися на свої невдачі й успіхи, намагається ставити перед собою реальні цілі. До оцінки досягнутого він підходить не тільки зі своїми критеріями, але й намагається передбачати, як до цього поставляться інші люди: колеги і близькі. Така самооцінка є найкращою для конкретних умов і ситуацій [4].

Самооцінка людини виражається у її поведінці, спілкуванні, здібностях та схильностях. На основі цього ми провели методику виявлення «Комунікативних та організаторських схильностей» (КОС-1). За даними проведеної методики на 50 досліджуваних від 18-72 років це 25 чоловіків і 25 жінок, за спеціальностями «Людина-людина» і виявили, що люди, котрі більше працюють з людьми (продавець, вчитель, бригадир тощо) мають більші комунікативно-організаторські схильності, тому самооцінка їх має більший рівень ніж у тих, хто працює самостійно (програміст, водій фури тощо). Люди за рівнем своєї самооцінки та здібностей обирають собі професію та майбутню роботу. Деякі несвідомо обирають собі таке коло людей, бо не розуміють своїх схильностей. За таким самим алгоритмом діє зв'язок організаторських здібностей з самооцінкою. Людини з низькою самооцінкою важко виступати на публіці, вона губиться, нервує тощо. Людині з високою самооцінкою навпаки комфортно відчувати на собі погляди людей, вона відчуває себе добре при такому впливі на неї людської уваги.

Список використаних джерел:

1. Ананьев Б.Г. Человек как предмет познания. Москва : Наука, 2000. 351 с.
2. Андрущенко Т.К. Изучение самооценки в учебной деятельности. Сб. : Экспериментальные исследования по проблемам психологии. Москва, 1999. Вып. 3. С. 47.
3. Бороздина Л.В. Что такое самооценка? *Психологический журнал*. 1999. Т. 13. № 4. С. 101.
4. Самооцінка здібностей і особистісна самооцінка. Психологія – енциклопедія практичної психології : веб сайт. URL: http://psychologis.com.ua/samoocenka_sposobnostey_i_lichnostnaya_samoocenka.htm

Лозінська Н.С.

*кандидат психологічних наук, провідний науковий співробітник
науково-дослідного відділу воєнно-психологічних досліджень,
Науково-дослідний центр гуманітарних проблем
Збройних Сил України*

ШЛЯХИ ТА СПОСОБИ ПІДВИЩЕННЯ КУЛЬТУРИ МІЖСОБИСТІСНИХ СТОСУНКІВ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ

Ключову роль у формуванні культури міжособистісних стосунків у військовому колективі відіграє командир – прямий або безпосередній начальник, який має систематичний, прямий комунікативний та інтерактивний контакт із підлеглими [2, с. 113].

Основним джерелом формування культури міжособистісних стосунків у військовому колективі є рівень розвитку такої культури безпосередньо у командирів певного військового колективу.

Також основу конструктивного впливу командира на підлеглих складає його авторитет, до структури якого входять ціннісні орієнтації, військовий професіоналізм та певні особистісні якості, зокрема, авторитарність (владність), нормативність (дисциплінованість), дружелюбність (доброзичливість) [3, с. 158].

Лише командир, який користується повагою, довірою серед підлеглих, може ефективно впливати на колектив. Зі свого командира підлеглі мають брати приклад сумлінного ставлення до виконання обов'язків, організованості, культури міжособистісних стосунків [4, с. 309].