

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ
ІНСТИТУТ ПСИХОЛОГІЇ ІМЕНІ Г. С. КОСТЮКА
Лабораторія організаційної та соціальної психології
КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТОРГОВЕЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ
Кафедра психології
УКРАЇНСЬКА АСОЦІАЦІЯ ОРГАНІЗАЦІЙНИХ ПСИХОЛОГІВ
ТА ПСИХОЛОГІВ ПРАЦІ
ЦЕНТР ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ ТА ЕКОНОМІЧНОЇ ПСИХОЛОГІЇ**

ОРГАНІЗАЦІЙНА ТА ЕКОНОМІЧНА ПСИХОЛОГІЯ В УКРАЇНІ: СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ

**Тези доповідей
XIII Міжнародної науково-практичної конференції
з організаційної та економічної психології**

(Київ, 12–13 квітня 2018 року)

Київ 2018

Розповсюдження і тиражування без офіційного дозволу КНТЕУ заборонено

УДК 159.9(477)

О-64

Рецензенти:

Грись Антоніна Михайлівна, доктор психологічних наук, професор,
завідувачка лабораторії психології соціально дезадаптованих неповнолітніх

Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України;

Коваленко Алла Борисівна, доктор психологічних наук, професор,
завідувачка кафедри соціальної психології Київського національного університету
імені Тараса Шевченка

Рекомендовано до друку

на засіданні вченої ради Інституту психології імені Г. С. Костюка

НАПН України (протокол № 4 від 29 березня 2018 р.)

О-64 Організаційна та економічна психологія в Україні: сучасні проблеми та перспективи розвитку : тези доп. XIII Міжнар. наук.-практ. конф. з організаційної та економічної психології (12–13 квітня 2018 року, м. Київ) / наук. ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки, М. С. Корольчука. – Київ, 2018. – 164 с.
ISBN 978-966-629-858-7

Тези доповідей XIII Міжнародної науково-практичної конференції з організаційної та економічної психології присвячені найбільш актуальним проблемам та напрямам розвитку організаційної та економічної психології, які розробляються науковцями та практиками з різних регіонів України та зарубіжними фахівцями.

Тези розраховані на аспірантів, науковців, викладачів вищої школи та системи післядипломної освіти, менеджерів та персонал організацій, організаційних та економічних психологів, усіх, хто цікавиться сучасним станом розвитку організаційної та економічної психології.

Відповідальність за зміст матеріалів несуть автори.

УДК 159.9(477)

Редакційна колегія: С. Д. Максименко, академік НАПН України, доктор психологічних наук, професор; Л. М. Карамушка, член-кор. НАПН України, доктор психологічних наук, професор; М. С. Корольчук, доктор психологічних наук, професор (наукові редактори); О. В. Креденцер, кандидат психологічних наук, доцент; К. В. Терещенко, кандидат психологічних наук; В. М. Корольчук, доктор психологічних наук, професор; В. М. Івкін, кандидат психологічних наук, доцент; С. М. Миронець, кандидат психологічних наук, доцент; В. І. Лагодзінська, кандидат психологічних наук; О. С. Ковальчук.

ISBN 978-966-629-858-7

© Лабораторія організаційної та соціальної психології
Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН
України, 2018

© Київський національний торговельно-економічний
університет, 2018

© Українська Асоціація організаційних психологів та
психологів праці

ПЕРЕДМОВА

XIII Міжнародну науково-практичну конференцію з організаційної та економічної психології «Організаційна та економічна психологія в Україні: сучасні проблеми та перспективи розвитку» організовано та проведено лабораторією організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України, кафедрою психології Київського національного торговельно-економічного університету та Українською Асоціацією організаційних психологів та психологів праці 12–13 квітня 2018 р. у м. Києві.

Матеріали тез доповідей об'єднано у *три частини*, які складаються із 25 змістовно-смыслових розділів, що відображають найбільш актуальні науково-прикладні проблеми організаційної та економічної психології, що розробляються сьогодні вітчизняними та зарубіжними психологами. Характерною особливістю тез є те, що автори поданих результатів досліджень є представниками більшості областей України і показують особливості стану розвитку організаційної та економічної психології в різних регіонах країни.

Першу частину присвячено висвітленню таких актуальних проблем *організаційної психології*, як: психологічні особливості управління змінами та організаційного розвитку; психологічні детермінанти розвитку організаційної культури; психологічні особливості формування соціально-психологічного клімату в організації; психологічні умови формування відданості організації; психологічні особливості управлінської діяльності менеджерів організацій; психологія лідерства в організації; психологічні проблеми відбору, адаптації та мобільності персоналу в організації; психологічні проблеми мотивації діяльності персоналу організацій; психологічні особливості успішної професійної діяльності та самоактуалізації персоналу в організації; психологічні основи здійснення професійної кар'єри персоналу в організації; психологічні особливості групової роботи та діяльності команд в організації; психологічні основи організаційних комунікацій та формування толерантності персоналу в організації; психологічні основи попередження та подолання організаційних конфліктів; профілактика та подолання професійного стресу і синдрому професійного вигорання персоналу в організації; психологічне та професійне здоров'я персоналу організацій; суб'єктивне благополуччя персоналу організацій; психологічне забезпечення ефективності професійної діяльності в особливих умовах; соціальна напруженість в організації.

Друга частина відображає актуальні напрями *економічної психології*: психологія грошей та податкова психологія; психологія підприємництва та психологія внутрішньоорганізаційного підприємництва; психологія маркетингу та споживчої поведінки; психологічні особливості економічної соціалізації; психологія безробітних, бідних і багатих.

Третя частина розкриває психологічні основи діяльності та підготовки фахівців для психологічного забезпечення ефективної діяльності організації. Особливу увагу приділено діагностичній і тренінговій роботі психологів у сфері організаційної та економічної психології, а також підготовці працівників та менеджерів до психологічного забезпечення ефективної діяльності організацій.

Організатори висловлюють надію, що проведення *XIII Міжнародної науково-практичної конференції з організаційної та економічної психології* сприятиме подальшому розвитку цього напрямку психологічної науки в Україні, зокрема в її регіонах,

посиленню співпраці представників академічної та прикладної психології і професійних психологічних організацій, впровадженню наукових розробок у практику.

Редакційна колегія висловлює подяку вченій раді Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України, ректорату Київського національного торговельно-економічного університету, виконавчій дирекції Української Асоціації організаційних психологів та психологів праці за надання допомоги під час підготовки та видання тез.

Сергій Дмитрович Максименко,

академік НАПН України,

доктор психологічних наук, професор,

академік-секретар Відділення психології, вікової фізіології

та дефектології НАПН України,

директор Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України,

Президент ВГО «Асоціація психологів України»

Людмила Миколаївна Карамушка,

член-кореспондент НАПН України,

доктор психологічних наук, професор,

заступник директора з науково-організаційної роботи

та міжнародних наукових зв'язків

Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України,

завідувачка лабораторії організаційної та соціальної психології,

Президент Української Асоціації

організаційних психологів та психологів праці

Микола Степанович Корольчук,

доктор психологічних наук, професор,

завідувач кафедри психології

Київського національного торговельно-економічного університету

**м. Київ,
квітень 2018 р.**



Частина I

ОРГАНІЗАЦІЙНА ПСИХОЛОГІЯ



Розділ 1

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСНОВИ УПРАВЛІННЯ ЗМІНАМИ ТА ОРГАНІЗАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ

ЦІННІСНА СУМІСНІСТЬ ЯК ЧИННИК УСПІШНОСТІ ІНТЕРВЕНЦІЇ ОРГАНІЗАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ

С.А. Кононенко

*старший викладач Національного технічного університету України
«Київський політехнічний інститут ім. Ігоря Сікорського»*

Актуальність дослідження. Темпи, непередбачуваність та масштаби змін, яких потребують організації, невпинно зростають. Організаціям потрібно змінюватись постійно, але істотно якісні інтервенції організаційного розвитку є рідкісним явищем. Згідно з опитуванням, проведеним McKinsey & Company, тільки третина виконавчих директорів вважають, що їм вдалося успішно впровадити зміни у своїх компаніях. В історії управління організаціями була напрацьована низка підходів до управління змінами, але досі існують значні розбіжності стосовно того, який із них можна вважати найбільш ефективним. Дослідження вказують на те, що менеджери, відповідальні за впровадження змін, схильні ігнорувати літературу з цієї тематики, оскільки теорії представляють процес змін дещо спрощено у порівнянні з тим, яким він насправді виявляється на практиці. М. Бір та Н. Норія (*Michael Beer, Nitin Nohria*) відмітили свого часу, що існує розбіжність між уявленнями менеджерів про те, як змінювати і з якою метою, і реальною управлінською практикою.

Мета дослідження – розглянути роль чинників, які можуть забезпечити обрання доречної інтервенції організаційного розвитку.

Результати теоретичного аналізу проблеми. Дослідники по-різному пояснюють причини того, чому біля 70–80% ініціатив із запровадження змін в організаціях не дають бажаного результату. В основі міркувань більшості з них лежить прихована або явна впевненість у тому, що існує один найкращий підхід до управління змінами, і невдачі спіткають тих, хто нездатний реалізувати цей «найкращий» підхід. Тим не менш, зростає розуміння того, що жоден підхід не може адекватно відповідати широкому різноманіттю умов, у яких проводяться інтервенції організаційного розвитку. Проте, як зауважує Б. Бернес (*Bernard Burnes*), навіть це розуміння не враховує ще одного важливого чинника – узгодженості (англ. *congruence*) між, з одного боку, організацією і змістом і типом змін та, з іншого боку – підходом до змін. Для визначення ступеня такої узгодженості потрібно провести класифікацію інтервенцій розвитку та ситуацій, в яких певні типи інтервенцій виявляються доречними. Важливо відмітити, що багато авторів схильні вважати, що невдачі у впровадженні змін відбуваються завдяки конфлікту цінностей між організацією та підходом до змін і типом змін. Спротив змінам виникає тоді, коли тип змін та підхід до інтервенції вступають у конфлікт з існуючими цінностями організації та окремих її членів.

Експериментальні дослідження британських дослідників Б. Бернеса та Ф. Джексона (*Bernard Burnes, Phillip Jackson*) свідчать на користь положення про те, що на успішність інтервенції розвитку значно впливає ступінь сумісності (англ. *alignment*) цінностей організації та цінностей, що лежать в основі змісту та підходу до втілення змін. Для того, щоб перевірити ствердження про те, що сумісність цінностей впливає на успішність інтервенції розвитку, потрібен метод визначення сумісності цінностей. Такий метод повинен включати типологію цінностей, інструмент для оцінювання цінностей членів організації та засіб оцінювання та визначення підходу до втілення змін. Зазначеним умовам відповідає підхід К. Грейвза (*Clare Graves*), який базується на його теорії емергентних циклічних рівнів існування (англ. *Emergent Cyclical Levels of Existence Theory*).

Висновки. Підхід К. Грейвза, який ґрунтується на теорії емергентних циклічних рівнів існування, являє собою прийнятну, дієву основу для методу оцінювання та суміщення ціннісних систем організацій та ціннісних систем, що лежать в основі підходу до інтервенції розвитку організації та її змісту.

ОРГАНІЗАЦІЙНІ ЧИННИКИ РОЗВИТКУ КРЕАТИВНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЙ

В.І. Лагодзінська

*кандидат психологічних наук, старший науковий співробітник
лабораторії організаційної та соціальної психології
Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України*

Актуальність дослідження. Сучасний освітній заклад має стати простором, який якісно поєднує традиції та інновації суспільного життя. Він є такою соціальною інституцією, яка першою стикається зі змінами в суспільних відносинах. Успішність діяльності сучасних освітніх організацій значною мірою залежить від рівня креативності персоналу, його здатності розв'язувати проблеми, креативності робочого середовища. Разом із тим, проблема пошуку чинників, що впливають на рівень креативності освітнього персоналу, не знайшла достатнього відображення в науковій літературі.

Мета дослідження: дослідити зв'язок між організаційними чинниками та рівнем розвитку креативного потенціалу персоналу освітніх організацій.

Методика та організація дослідження. Дослідженням охоплено 306 педагогічних працівників загальноосвітніх навчальних закладів. Використовувався опитувальник «Який Ваш креативний потенціал?» Г.С. Никифорова, що вимірює такі показники креативного потенціалу: креативність особистості персоналу; креативний підхід персоналу до розв'язання проблеми; креативність робочого середовища освітньої організації; загальний показник креативності. Аналіз організаційних чинників (тип навчального закладу, кількість людей, які працюють в організації, час існування організації, місце розташування організації) проводили за допомогою анкети-«паспортички». Використовували такі статистичні методи: кореляційний та описовий аналіз.

Результати дослідження. Констатовано, що *рівень творчого потенціалу освітніх організацій* є недостатньо високим, про що свідчить той факт, що високий рівень усіх складових творчого потенціалу в середньому виявлено менш ніж у третини опитаних (від 20,7% до 32,7%).

Встановлено позитивний статистично значущий зв'язок ($p < 0,05$) між рівнем розвитку творчого потенціалу особистості персоналу та *типом навчального закладу*. Суть такого зв'язку полягає в тому, що в інноваційних навчальних закладах рівень

творчого потенціалу особистості персоналу є вищим, ніж у традиційних навчальних закладах, що обумовлено, скоріше за все, вищим рівнем використання нових, прогресивних підходів у навчальних закладах цього типу.

Показано, що існує негативний статистично значущий зв'язок між рівнем розвитку творчості робочого середовища освітньої організації ($p < 0,01$), загальним показником творчості освітньої організації ($p < 0,01$) та *кількістю людей, які працюють в організації*. Суть такого зв'язку полягає в тому, що зі збільшенням кількості людей, які працюють в освітній організації, рівень показників творчого потенціалу зменшується. Скоріше за все, це можна пояснити тим, що збільшення кількості людей в освітній організації не дає можливості для створення достатніх умов для розвитку творчості робочого середовища та загального показника творчості.

Окрім того, виявлено негативний статистично значущий зв'язок між рівнем розвитку творчості робочого середовища освітньої організації ($p < 0,05$) та *місцем розташування освітньої організації*. Це проявляється в тому, що в освітніх організаціях, які знаходяться в місті, рівень творчості робочого середовища є нижчим, ніж в освітніх організаціях, які знаходяться в селі. Очевидно, це може бути обумовлено тим, що освітні організації, які знаходяться в місті, є більш «урбанізованими», «технологічними», порівняно із освітніми організаціями, які знаходяться в селі, що знижує рівень творчості їхнього робочого середовища.

Констатовано відсутність впливу такої характеристики організації, як *«час існування організації»*, на прояви жодного із показників творчого потенціалу освітньої організації.

Висновки:

1. Виявлено статистично значущий зв'язок між рівнем розвитку певних показників творчості в освітніх організаціях («творчості особистості персоналу», «творчості робочого середовища» та «загального показника творчості») та «зовнішніх» характеристик організації (типу навчального закладу, кількості людей, які працюють в організації, місця розташування організації).

2. Встановлені закономірності доцільно враховувати в практиці діяльності освітніх організацій з метою підвищення творчого потенціалу закладів в умовах трансформації системи освіти.

ПСИХОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ СУТНОСТІ ПОНЯТТЯ ЗМІН НА ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

А.П. Поплавська

кандидат психологічних наук, доцент кафедри психології

Запорізького національного університету

Актуальність дослідження. Промислові підприємства для виживання на ринку і збереження конкурентоспроможності повинні час від часу вносити зміни у власну діяльність.

Мета дослідження: визначити сутність поняття змін на промисловому підприємстві.

Результати теоретичного аналізу проблеми. Вивченням проблеми організаційних змін у сучасній зарубіжній психології займаються Дж. Дак, Дж. Коттер, Х.К. Рамперсад. В українській психології цю проблему розробляють Л.В. Антонова, О.О. Дяченко, Л.М. Карамушка, Т.В. Матюк, І.Б. Шевченко.

Як правило, поштовхом до змін є кризові ситуації. З економічної точки зору кризи слід розрізняти по тому, в яких сферах вони становлять небезпеку для досягнення цілей промислового підприємства. Розрізняють такі види криз.

1. *Криза ліквідності* означає реальну втрату промисловим підприємством платоспроможності. Тому необхідні термінові заходи, інакше підприємство буде змушене піти з ринку.

2. *Криза успіху* характеризується явним негативним відхиленням фактичного стану промислового підприємства від запланованого. Причинами виникнення такої кризи можуть бути помилки в дослідженні ринку, виробництві, капіталовкладеннях, кадровій політиці.

3. *Стратегічна криза* є менш помітною. Становище промислового підприємства в даний момент (ситуація успіху) може здаватися цілком задовільним, її появу необхідно діагностувати, якщо відбуваються збої в розвитку підприємства, знижується потенціал успіху, слабшають захисні можливості в конкурентній боротьбі. Розбіжність між ймовірними і бажаними результатами може бути ліквідована лише шляхом зміни колишньої або прийняттям нової орієнтації (наприклад, вихід на нові ринки, впровадження технологічних інновацій).

Одним із головних питань, з яким сьогодні стискаються промислові підприємства, є ефективне управління змінами. Суперечливість цілей і діяльності промислових підприємств, їхніх окремих підсистем створює постійні потреби в змінах, в іншому випадку їхня здатність до виживання в динамічних ринкових обставинах ставиться під загрозу. Вимоги до змін надходять як із середини промислового підприємства, у вигляді потреб і очікувань працівників, так із зовні, у вигляді зростаючої конкуренції, технологічних інновацій, нового законодавства, тиску соціальних-психологічних факторів. Одні підприємства проводять зміни після того, як вимоги ринку почнуть на них тиснути, інші прагнуть передбачити появу подібного тиску і провести зміни в превентивному порядку.

Висновки. Аналіз визначеної проблеми дає підставу зробити висновок, що одні організації передбачають зміни і продовжують процвітати, інші реагують на них і починають боротися за процвітання, треті ігнорують і припиняють своє існування.

Якщо керівництво вміє передбачати зміни і вносить певні корективи в управління промисловим підприємством, то це гарантує виживання в період змін. Складність полягає в тому, що більшість змін виникають не цілеспрямовано. Протистояти такому стану речей можуть тільки сучасні гнучкі організаційні структури, але застосовувати їх на промислових підприємствах украї складно, а використовувані типові методи управління не дозволяють досягти максимально ефективного результату, отже, зміни проходять повільно і не приводять до очікуваного результату.

ПСИХОЛОГІЯ УПРАВЛІННЯ ЗМІНАМИ ТА ОРГАНІЗАЦІЙНИМ РОЗВИТКОМ У СФЕРІ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ

А.В. Соломка

*доктор філософії в галузі державного управління,
головний спеціаліст відділу роботи із зверненнями громадян
Солом'янської районної в місті Києві державної адміністрації*

Актуальність дослідження. У сучасному динамічному суспільстві в умовах жорсткої конкуренції великого значення набуває впровадження інновацій у різні сфери діяльності. У зв'язку з цим гостро постає питання про адаптацію до змін, а також проблем управління цим процесом. В управлінській діяльності набувають актуальності питання розробки, адаптації (інноваційної сприйнятливості) й упровадження сучасних

інновацій, що потребує певної професійної компетентності та психологічної готовності до інноваційної діяльності, у першу чергу, керівних кадрів. Результати змін, сутність яких полягає в отриманні сучасних наукових знань, продуктивного досвіду щодо можливості здійснювати власний творчий пошук, інноваційна діяльність передбачає системну підготовку.

Мета дослідження – проаналізувати організаційно-психологічний зміст процесу управління змінами та організаційним розвитком у сфері державного управління.

Результати теоретичного аналізу проблеми. Історично усталеним є розуміння того, що державне управління покликане відігравати роль ефективного способу взаємозв'язку теорії та практики суспільних перетворень і усвідомлюється не як просто інструментально-технічна діяльність, прерогатива якої вичерпується питаннями адміністративного чи організаційного характеру, а в якості набагато складнішого й важливішого духовно-соціального феномена людської життєдіяльності, самотутньої синергетично-когнітивної, тобто здатної до рефлексії, системи. В основі сучасних концепцій та моделей управління змінами у сфері держуправління – сукупність методологічних підходів і елементів, що, з одного боку, є результатом різних теоретичних уявлень, а з іншого – продуктом історично складеної практики управління. Жодна теорія не здатна охопити всі аспекти управління; для держуправління-практика особливо важливо знати ключові елементи різноманітних теорій, щоб усвідомлено підходити до їхнього застосування. З одного боку, необхідно мати уявлення про результати теоретичних досліджень у сфері управління, а з іншого – зрозуміти соціально-історичний контекст, у якому формуються ті чи інші концепції.

Найбільш поширеним методологічним підходом до вивчення проблем управління змінами та інноватикою в цілому є її інтерпретація в контексті економічного розвитку. Дедалі більшого поширення набуває синергетична методологія як фундаментальний принцип виникнення нового порядку і ускладнення систем завдяки притоку енергії ззовні і посилення нерівноважності, відхилень, які з часом зростають, накопичуються, викликаючи «розхитування» колишнього порядку, що призводить або до руйнування колишньої структури, або до виникнення нового порядку.

При цьому структуру моделі конкурентних цінностей формують такі координати, кожна із яких представляє різні точки зору на проблеми впровадження змін у державному управлінні: по вертикалі – елементи гнучкості і контролю; по горизонталі – внутрішній фокус уваги відокремлюється від зовнішнього. Одні дослідники зосереджують свою увагу на внутрішніх проблемах організації, в той час як інші концентрують увагу на аналізі організації і зовнішнього середовища. В моделі людських відносин акцент зміщується на гуманістичні критерії, такі як обов'язки, мораль, участь, відкритість індивідів, а прихильники моделі внутрішніх процесів виділяють адміністративну ефективність, документацію, контроль.

Висновки. Фундаментальним критерієм сучасних тенденцій управління змінами та організаційним розвитком у сфері державного управління стає розуміння людських й інтелектуальних ресурсів з позицій їхньої абсолютної цінності для забезпечення інноваційного розвитку суспільства. Магістральними напрямками мають стати процеси стратегічної маркетингізації державного управління та організаційно-технологічні трансформації.

Найбільший вплив на управління змінами та організаційним розвитком у сфері державного управління має системна характеристика інформаційного суспільства як суспільства знання та духовних цінностей, що орієнтується на саморозвиток людини як основного ресурсу будь-якої соціальної життєдіяльності. Невпинний суспільно-

технічний розвиток, розвиток індивідуальної здатності побачити і розв'язати проблему, що ґрунтується на загальноосвітньому навчанні, науковій діяльності масового характеру, довічному самонавчанні – ось головна риса нашого часу, набута в ході широкого застосування методу стратегічно форсованої інновації. Країни, які реалізували концепцію системного підходу до проведення такої політики, зуміли за короткий історичний період часу створити ефективні національні інноваційні системи, що включають в себе механізми взаємодії держави, бізнесу, науки та освіти та, врешті, домоглися загальної наукоємності продукції та її конкурентоспроможності на світовому ринку.

Новітня (постсучасна) система управління змінами та організаційним розвитком у сфері державного управління має створюватися на базі інформаційно-інтелектуального ресурсу як основного чинника сучасного цивілізаційного поступу. Щоб попередити маніпулятивний ухил цієї постсучасної практики, необхідно стимулювати системне наукове обґрунтування інформаційно-інноваційної моделі управлінського впливу на основі узгодження організаційно-психологічних орієнтирів державного управління та потреб і соціокультурних пріоритетів інформаційного суспільства. Таким чином встановлюється конструктивно-партнерський зв'язок системи державного управління з соціумом, пануючими там настроями та ідеями. Ефективність управління змінами та організаційним розвитком у сфері державного управління забезпечується його відповідністю ментальності соціуму, його архетиповій акцентуації.

ПСИХОЛОГІЧНА ГОТОВНІСТЬ МАЙБУТНІХ УЧИТЕЛІВ ДО ПРОФЕСІЙНОГО САМОРОЗВИТКУ В УМОВАХ ЗМІН

О.С. Толков

*кандидат психологічних наук, старший викладач кафедри психології освіти
Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка*

Актуальність дослідження. У наш час важливого значення набуває проблема саморозвитку майбутніх учителів у професійній діяльності. Адже від формування індивідуальних професійно важливих рис та якостей, компетентності, інноваційності педагогів неабияк залежить успішність майбутньої професійної діяльності. Водночас, виникає потреба формування високого рівня психологічної готовності майбутніх учителів до професійного саморозвитку та самореалізації.

Мета дослідження полягає в теоретичному обґрунтуванні сутності та структури психологічної готовності майбутніх учителів до професійного саморозвитку в умовах змін.

Результати теоретичного аналізу проблеми. Під професійним саморозвитком розуміють усвідомлений процес особистісного та професійного вдосконалення власних потенційних можливостей задля успішного виконання професійної діяльності. Саморозвиток майбутніх фахівців відбувається шляхом підвищення професіоналізму упродовж навчання або трудової діяльності в межах обраної спеціальності.

Важливе значення у психолого-педагогічній літературі приділяється характеристиці психологічної готовності особистості до виконання певної діяльності. К. Дурай-Новакова зазначає, що професійна готовність постає головною умовою ефективного реалізації можливостей кожної особистості. Досліджуючи психологічну готовність студентів до педагогічної діяльності, вона визначає готовність «як складне

структурне утворення, центральним ядром якого є позитивні установки, мотиви та усвідомлення цінності педагогічної праці». Структурними компонентами готовності виступає комплекс професійно-педагогічних знань, умінь та навичок й індивідуальний досвід їхнього застосування на практиці.

На наш погляд, психологічна готовність майбутніх учителів до професійного саморозвитку в умовах змін – це комплекс мотивів, знань, умінь, навичок, професійних та особистісних якостей, які сприяють ефективній навчальній та професійній педагогічній діяльності в умовах змін й спрямовують особистість майбутніх учителів до самовдосконалення й підвищення власної компетентності.

Структура психологічної готовності майбутніх учителів до професійного саморозвитку в умовах змін складається з комплексу взаємопов'язаних компонентів, що впливають на поведінку, діяльність, розвиток майбутніх педагогів. До цих компонентів належать:

- мотиваційний (комплекс мотивів, що спонукають та забезпечують цілеспрямованість навчальної та професійної діяльності майбутніх фахівців в умовах змін: наявність потреби в досягненні, розвиток мотиву досягнення успіху, мотиву саморозвитку тощо);

- когнітивний (комплекс знань щодо особливостей навчальної та професійної діяльності майбутніх учителів в умовах змін: знання сутності й видів змін у галузі освіти, розуміння психологічної готовності до діяльності в умовах змін, знання інноваційних методів професійної діяльності тощо);

- операційний (комплекс умінь та навичок, що допомагатимуть ефективній педагогічній діяльності в умовах змін: навички роботи в умовах змін в освіті, розуміння етапів та шляхів введення змін, подолання опору змінам тощо);

- особистісний (комплекс особистісних якостей, які допомагають ефективно використовувати власний потенціал в умовах змін: ініціативність, творчість, наполегливість, динамічність, активність, стресостійкість тощо).

Висновки. Сучасне суспільство висуває нові вимоги до особистості майбутнього педагога. Він зобов'язаний володіти системою професійних знань і умінь, бути ознайомленим із новітнім педагогічним досвідом, орієнтуватися у змінах в системі освіти, прагнути до постійного саморозвитку та самовдосконалення.

Подальші розробки полягають в емпіричному дослідженні рівня сформованості структурних компонентів психологічної готовності майбутніх учителів до професійного саморозвитку в умовах змін.



Розділ 2

ПСИХОЛОГІЧНІ ДЕТЕРМІНАНТИ РОЗВИТКУ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ

ПРОГРАМА РОЗВИТКУ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ КАФЕДРИ ВИЩОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ

А.Ш. Апішева

старший викладач кафедри психології і педагогіки

Національного технічного університету України

«Київський політехнічний інститут ім. Ігоря Сікорського»

Актуальність дослідження. Важливим напрямом роботи організаційних психологів у вищих навчальних закладах є психологічний супровід розробки та реалізації програми розвитку організаційної культури кафедри ВНЗ з урахуванням її внутрішніх і зовнішніх психологічних особливостей. Аналіз наукової літератури свідчить, що проблема розвитку організаційної культури навчального закладу знайшла відображення у працях (О. І. Бондарчук, О. В. Винославська, П. К. Власов, В. І. Гордієнко, Н. Є. Завацька, О. В. Ішук, Л. М. Карамушка, О. В. Креденцер, О. О. Мітічкіна, Ж. В. Серкіс, І. В. Сингаївська, І. І. Сняданко, А. М. Шевченко та ін.) учених, в яких розкрито: сутність, функції, типи організаційної культури; роль самоефективності менеджерів організацій у розвитку організаційної культури освітніх організацій; взаємозв'язок організаційної культури вищого навчального закладу з психологічною культурою, професійною успішністю викладачів та професійним становленням студентів. Під керівництвом Л. М. Карамушки розроблена концепція психолого-організаційної технології роботи організаційних психологів, що включає інформаційно-смісловий, діагностичний, корекційно-розвивальний компоненти.

Разом із тим, проблема розробки та реалізації програми розвитку організаційної культури кафедри ВНЗ з урахуванням її внутрішніх і зовнішніх показників, не є достатньо висвітленою в літературі.

Мета дослідження полягає у визначенні розділів програми розвитку організаційної культури кафедри ВНЗ на основі її внутрішніх і зовнішніх показників.

Результати теоретичного аналізу проблеми. Програма розвитку організаційної культури кафедри має бути зорієнтована на успішне професійне становлення студентів, як майбутніх фахівців, та підвищення професійного рівня викладачів. Програма складається з *інформаційно-діагностичного, типолого-організаційного, змістовно-діяльнісного, безпекового та мотиваційно-комунікаційного* розділів. Розглянемо послідовно зміст зазначених розділів.

Інформаційно-діагностичний розділ. Доведення до працівників місії, основних цілей та завдань, що стоять перед ВНЗ та кафедрою. Діагностування існуючої організаційної культури кафедри. Оцінювання успішності діяльності кафедри. Вибір напрямів розвитку організаційної культури кафедри на основі сумісного аналізу

показників *внутрішнього* і *зовнішнього* (як в межах, так і поза межами ВНЗ) середовища кафедри.

Типолого-організаційний розділ. Удосконалення лідерства в забезпеченні розвитку організаційної культури кафедри. Культивування типів оргкультури, що є «бажаними» в уявленнях керівника і працівників щодо принципів внутрішньо-організаційних відносин.

Змістовно-діяльнісний розділ. Удосконалення психолого-педагогічної взаємодії викладачів і студентів в процесі навчально-виховної і науково-дослідницької діяльності. Розвиток професійної ідентичності викладача як складової організаційної культури кафедри.

Безпековий розділ. Послаблення можливої соціально-психологічної внутрішньої напруженості працівників кафедри. Нівелювання можливих негативних психічних станів працівників при виконанні основних видів діяльності.

Мотиваційно-комунікаційний розділ. Розробка системи мотивації працівників кафедри. Налагодження системи комунікацій, що передбачає зворотний зв'язок. Дотримання стандартів поведінки у відповідності до етичних принципів.

Перспективною, на наш погляд, є розробка організаційно-психологічної технології, яка реалізує розвиток організаційної культури ВНЗ.

Висновки. Розробка програми розвитку організаційної культури кафедри з урахуванням психологічних особливостей внутрішнього та зовнішнього середовища кафедри є одним із важливих елементів психолого-організаційної технології розвитку організаційної культури кафедри ВНЗ.

ТРЕНІНГ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ПІДГОТОВКИ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ДО РОЗВИТКУ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ПОЗАШКІЛЬНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ

В.А. Баранова

науковий кореспондент лабораторії організаційної та соціальної психології

Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України;

заступник начальника управління освіти і науки

Білоцерківської міської ради Київської області

Актуальність дослідження. Актуальність розробки та впровадження практичних форм психологічної підготовки педагогічних працівників до проблеми розвитку організаційної культури позашкільних навчальних закладів зумовлена специфікою діяльності закладів освіти такого типу та необхідністю забезпечення успішної та конструктивної професійної діяльності персоналу в закладах позашкільної освіти тощо. Однак у сучасній науці та практиці діяльності організацій, зокрема у системі позашкільної освіти, недостатньо розроблені практичні форми психологічної підготовки педагогічних працівників до проблеми розвитку організаційної культури закладів позашкільної освіти.

Мета дослідження – розробити й апробувати в процесі формувального експерименту тренінг «Психологічні особливості розвитку організаційної культури позашкільних навчальних закладів».

Методика та організація дослідження. В основу розробки тренінгу психологічної підготовки педагогічних працівників до розвитку організаційної культури позашкільних навчальних закладів покладено технологічний підхід до психологічної підготовки персоналу організацій, розроблений у лабораторії організаційної психології Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України (Л. М. Карамушка).

Формувальний експеримент було проведено у 2016–2017 рр. на базі позашкільних навчальних закладів м. Білої Церкви Київської області.

Результати дослідження. Зважаючи на результати констатувального етапу дослідження, а також наявних у літературі підходів до розвитку організаційної культури, було визначено мету, структуру та обсяг тренінгу «Психологічна підготовка педагогічних працівників до розвитку організаційної культури позашкільних навчальних закладів».

Структура тренінгу включає такі основні розділи: вступ; тренінгова сесія № 1 «Сутність і структура організаційної культури позашкільних навчальних закладів»; тренінгова сесія № 2 «Типологія організаційної культури позашкільних навчальних закладів»; тренінгова сесія № 3 «Параметри організаційної культури позашкільних навчальних закладів»; тренінгова сесія № 4 «Чинники мезорівня, що впливають на розвиток організаційної культури позашкільних навчальних закладів»; тренінгова сесія № 5 «Чинники мікрорівня, що впливають на розвиток організаційної культури позашкільних навчальних закладів»; підбиття підсумків тренінгу. Кожна із тренінгових сесій реалізувалась за допомогою інформаційного, діагностичного та корекційно-розвивального компонентів.

Загальний обсяг тренінгу включає 54 навчальні години: 1) вступ до тренінгу – 2 академічні години; 2) основна частина (аудиторна) – 30 академічних годин (по 6 годин на кожну із 5 сесій); 3) додаткова частина (самостійна робота) – 20 академічних годин (по 4 години на кожну із 5 сесій); 4) завершення тренінгу – 2 академічні години.

Обов'язковою умовою забезпечення ефективності роботи тренінгових сесій було виконання учасниками тренінгу (аналітичною командою із кожного позашкільного навчального закладу) *творчих «домашніх завдань»*, спрямованих на діагностику «реального» та «бажаного» типів організаційної культури, визначення реалізації психологічних умов для впровадження «бажаного» вектору розвитку позашкільних навчальних закладів. Слід зазначити, що виконання творчих «домашніх завдань» проводилось із активним залученням до їхнього виконання всього педагогічного колективу (проведення анонімного опитування; аналіз та обговорення його результатів, які стосуються діяльності позашкільного навчального закладу в цілому та ролі в його діяльності організаційної культури; активного обговорення перспектив розвитку позашкільного навчального закладу; визначення ролі в даному процесі організаційної культури та обґрунтування специфіки розвитку певного типу організаційної культури – її посилення, корекції, зміни тощо).

Результати виконання домашніх завдань представлялись на наступній тренінговій сесії у вигляді творчих презентацій з активним міжгруповим обговоренням.

Висновки. Розробка та реалізація тренінгу «Психологічні особливості розвитку організаційної культури позашкільних навчальних закладів» є ефективною формою підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації педагогічних працівників закладів позашкільної освіти та умовою для високоякісної та сучасної систематичної психологічної підготовки персоналу до проблеми розвитку організаційної культури.

Отримані дані можуть бути застосовані та поширені в системі підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації педагогічних працівників позашкільних навчальних закладів з метою забезпечення їхньої комплексної підготовки до здійснення ефективної професійної діяльності.

КОРЕЛЯЦІЙНИЙ ЗВ'ЯЗОК МІЖ ЧИННИКАМИ МЕЗОРІВНЯ ТА ТИПАМИ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ

Н.І. Баранюк

*асистент кафедри теоретичної та практичної психології
Національного університету «Львівська політехніка»*

Актуальність дослідження. Загальновизнаним сьогодні є той факт, що правоохоронні органи мають справу з проблемою, розв'язання якої потребує врахування системи факторів різного рівня. На наш погляд, найбільш відповідним вимогам є дослідження такого системного та інтегрального феномена, як організаційна культура, яка може розглядатися як провідний чинник психологічного та правового простору в умовах цілеспрямованих змін. Тому закономірно виникає питання про дослідження організаційної культури правоохоронних органів та психологічних чинників, що впливають на її розвиток.

Мета дослідження – проаналізувати зв'язок між зовнішніми (організаційно-функціональними) чинниками мезорівня та типами організаційної культури в правоохоронних органах.

Методика та організація дослідження. Для дослідження організаційної культури правоохоронних органів та психологічних чинників, що впливають на її розвиток, було використано методику «Дослідження різних типів організаційної культури» Р. Харрісона та авторську анкету-«паспортичку».

Дослідження проводилось на базі Інституту післядипломної освіти та заочного навчання Львівського державного університету внутрішніх справ. Усього дослідженням було охоплено 210 осіб керівного складу поліції.

Математична обробка даних здійснювалася за допомогою комп'ютерного пакета статистичних програм SPSS (версія 22). Використовувався кореляційний аналіз (коефіцієнт кореляції Пірсона).

Результати дослідження:

1. Згідно з отриманими результатами проведеного кореляційного аналізу за критерієм Пірсона встановлено, що існує кореляційний зв'язок між типами організаційної культури та рядом «зовнішніх» (організаційно-функціональних) чинників мезорівня.

2. Виявлено позитивний кореляційний зв'язок ($p < 0,05$) між *культурою влади* (реальною) та статусом підрозділу серед населення Вашого міста (області) ($r = ,169^*$). Такий зв'язок свідчить про те, що чим вище статус підрозділу правоохоронних органах серед населення міста, тим більшою є орієнтація на використання даного типу культури.

3. Виявлено позитивний кореляційний зв'язок ($p < 0,05$) між *культурою завдань* (бажаною) та терміном функціонування підрозділу ($r = ,144^*$). Отриманий взаємозв'язок вказує на те, що чим довше функціонує підрозділ, тим бажаною є культура завдань, як тип організаційної культури;

4. Виявлено позитивний кореляційний зв'язок помірного рівня значущості ($p < 0,05$) та *культурою ролі* (реальною) та статусом підрозділу в системі МВС Вашого міста (області) ($r = ,167^*$). Встановлено, що чим вище статус підрозділу в системі МВС міста (області), тим більшою є орієнтація підрозділу на використання від культури ролі. Також існує позитивний кореляційний ($p < 0,01$) між *культурою ролі* (бажаною) та

статусом підрозділу серед населення міста (області) ($r=,209^{**}$). Суть такого зв'язку проявляється в тому, що зі збільшенням статусу підрозділу серед населення міста (області) в персоналу правоохоронних органів зростає рівень бажаної культури ролі.

5. Виявлено негативний кореляційний зв'язок ($p<0,01$) між *культурою особистості* (реальною) та статусом підрозділу в системі Вашого міста (області) ($r=-,186^{**}$), який свідчить про те, що чим вище статус підрозділу в системі МВС міста (області), тим меншою є орієнтація на використання культури особистості.

6. Встановлено негативний кореляційний зв'язок ($p<0,05$) між *культурою ролі* (реальною) та кількістю працівників у підрозділі ($r=-,150^{*}$). Зміст такого зв'язку полягає в тому, що вища кількість працівників у підрозділі, то меншою є орієнтація на використання культури ролі.

Висновки. Встановлено, що на розвиток організаційної культури правоохоронних органів впливають ряд «зовнішніх» (організаційно-функціональних) чинників мезорівня.

ТВОРЧА СОЦІАЛІЗАЦІЯ ЯК ДЕТЕРМІНАНТА РОЗВИТКУ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ

О.В. Сторож

кандидат психологічних наук,

доцент кафедри практичної психології та психотерапії

Рівненського державного гуманітарного університету

Актуальність дослідження. Творчість виступає рушійною силою в розвитку особистості з самого народження. Завдяки творчому мисленню людина відкриває нові горизонти своєї особистості, своїх можливостей. Кожний життєвий виклик, в тому числі і соціальний, вимагає від людини гнучкого, швидкого і ефективного реагування, що забезпечує її результативність на роботі і підкріплює командний простір організації. Кожна інновація у світі є результатом копіткої праці і творчого натхнення. Тому для покращення організаційної культури і соціалізації працівників в певній сфері необхідно розвивати і підкріплювати у них швидкість, гнучкість, оригінальність мислення, що допоможе творчо підходити до вирішення поставлених завдань і легко переносити складні, інертні процеси в організації. Творчість – це природна енергія і запорука здорового розвитку як особистості, так і організації.

Мета дослідження: здійснити теоретичний аналіз творчої соціалізації як детермінанти розвитку організаційної культури.

Результати теоретичного аналізу проблеми. З'ясовано, що вивчення і дослідження організаційної культури розкрито в роботах таких вчених, як А. Агеєв, Р. Алєн, Т. Базаров, Б. Гаєвський, С. Гайдученко, М. Грачов, Т. Діл, П. Ємельянова, Л. Карамушка, К. Камерон, А. Кеннеді, К. Лаферті, Г. Марасанов, С. Ліпатов, М. Новікова, У. Оучі, Я. Радченко, Р. Рютінгер, В. Сате, Ж. Серкіс, Г. Тимошко, В. Томілов, Р. Уотерман, О. Харчишина, Е. Шейн, К. Шульц, В. Юр'єва та ін. *Організаційна культура* має соціальний характер і являє собою певну ієрархію цінностей, правил, норм, традицій, церемоній та ритуалів, які прийняті в організації, дотримуються її членами і сприяють ефективності діяльності організації (Л. Карамушка).

Аналіз основних підходів до проблем *творчого мислення* показав, що це процес створення суб'єктивно нового продукту, відкриття або прогнозування чогось суттєво нового через пізнання і пошук необхідних і нестандартних способів дій, пов'язуючи елементи новим оригінальним шляхом (Ф. Вільямс, Дж. Гілфорд, Л. Дорфман, О. Кульчицька, О. Матюшкін, В. Моляко, М. Смульсон, П. Торренс, Т. Третяк, О. Тунік та ін.). Значна увага науковців надається змісту і дослідженню взаємозв'язку процесів соціалізації і творчого мислення: розмежування *активної і пасивної соціалізації* (Г. Алдер, Г. Балл, Н. Голованова, В. Дружинін, В. Циба та ін.); виявлення *соціальної творчості, соціальної креативності, соціальної обдарованості* (Т. Балабанова, О. Власова, Л. Єрмолаєва-Томіна, Е. Ландау, Р. Семенова, О. Тургенєва та ін.). Теоретичні пошуки також дозволили виокремити і довести існування процесів *творчої адаптації, творчої адаптованості*, що полягає у самозмінах і змінах, перебудовах соціальних ситуацій на підставі незахисних адаптивних механізмів та створення умов для нової цілеспрямованої, продуктивної, творчої діяльності, яка приймається і позитивно оцінюється соціумом (А. Налчаджян, К. Роджерс, В. Ямницький). Суть процесу *творчої соціалізації* виражається у найвищому щаблі соціалізації людини в середовищі – активне входження особи у світ суспільства шляхом творчо-перетворювальної дії задля позитивної зміни в процесі освоєння традицій, норм і цінностей культури (Л. Коломийченко, О. Туріна).

Творча соціалізація успішно спостерігається у просторі організаційної культури через призму як управлінського, так і соціально-психологічного напрямку (О. Харчишина), оскільки в першу чергу керівник будь-якої організації має бути творчо адаптованим і слугувати зразком для творчого наслідування своїх працівників, від чого залежить успішна діяльність організації. Також творча соціалізація вдало розв'язує проблеми зовнішньої адаптації і внутрішньої інтеграції формування організаційної культури (С. Гайдученко) і підтримує цілісний або систематичний підхід у вивченні організаційної культури (О. Ішук, Л. Карамушка, Р. Морано, Ж. Серкіс, Я. Сметс, В. Снетков, В. Співак, П. Харріс та ін.).

Висновки. Розвиток організаційної культури стає основним важелем для підвищення ефективності роботи підприємства. І основна запорука цього розвитку, на наш погляд, базується на творчій особистості керівника, успіх якого стає яскравим прикладом для зростання і творчого розвитку його працівників. Тому розвиток креативності у працівників організацій дає більше можливостей для творчої реалізації кожної особистості і організаційної культури підприємства загалом.



Розділ 3

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В ОРГАНІЗАЦІЇ

РОЛЬ КЕРІВНИКІВ У ФОРМУВАННІ ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В ПЕДАГОГІЧНИХ КОЛЕКТИВАХ ЗАГАЛЬНООСВІТНІХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ В УМОВАХ РЕФОРМУВАННЯ ОСВІТИ

Л.В. Пастух

*кандидат психологічних наук,
старший викладач кафедри менеджменту та освітніх технологій
Хмельницького обласного інституту післядипломної педагогічної освіти*

Актуальність дослідження. Реформи, що відбуваються в системі освіти, необхідність реалізації концепції Нової української школи, Закону України «Про освіту» підвищують вимоги до діяльності педагогічних працівників. Це зумовлює актуальність пошуку та забезпечення чинників, що мають вплив на ефективність діяльності педагогів, серед яких особливої ваги науковці надають психологічному клімату в педагогічному колективі.

Це, в свою чергу, загострює потребу досліджень впливу діяльності керівників на психологічний клімат, які, з одного боку, мають вплив на комплектування кадрового складу колективу, а з іншого – зобов'язані забезпечувати ефективну управлінську діяльність, спрямовану на попередження конфліктів, створення атмосфери задоволення педагогічною працею, з урахуванням особливостей складу педагогічного колективу.

Мета роботи – проаналізувати теоретичні підходи до факторів підвищення ефективності управлінської діяльності керівників закладів освіти з питань формування позитивного психологічного клімату в педагогічному колективі.

Результати теоретичного аналізу проблеми. Проблематику формування психологічного клімату досліджували як зарубіжні (М. Барлінгейм, Р. Болуїс, Д. Гобкінз, Є. Маккі та ін.), так і вітчизняні науковці (Г. Виноградова, Є. Єрмолаєва, Л. Карамушка, Н. Коломінський, Г. Ложкін, А. Лутошкін, Н. Мансуров, О. Мешко, М. Молочко, Б. Паригін, С. Редько, В. Семенов, Ю. Сировецький, І. Чорнобровкін, Р. Шакуров, Л. Шубіна та ін.).

Узагальнення теоретичних досліджень показало, що науковці, визнаючи актуальність означеної проблематики, вказують на недостатність досліджень впливу управлінської діяльності керівників навчальних закладів щодо формування позитивного психологічного клімату в колективі.

Теоретичний аналіз засвідчив, що проблеми формування позитивного психологічного клімату в педагогічних колективах загальноосвітніх закладів спричинені:

– недостатньою обізнаністю керівників закладів освіти про сутність, критерії, показники, форми і методи формування психологічного клімату в педагогічних колективах;

- несформованістю у частини керівників закладів освіти мотивації до розв'язання означеної проблематики;
- недостатнім приділенням уваги цій проблематиці в системі післядипломної освіти керівників загальноосвітніх навчальних закладів та ін.;
- складністю діагностики, зумовленої багатогранністю досліджуваного феномену, який як інтегральний стан колективу включає в себе цілий комплекс різних характеристик, і його неможливо виміряти за якимось одним із показників;
- відсутністю практичних психологів у частині закладів освіти;
- недостатністю співпраці та взаємодії практичних психологів з адміністрацією та підколективом;
- обмеженими можливостями програм курсів підвищення кваліфікації керівників закладів освіти, спричиненими їхньою короткотривалістю та необхідністю опрацювання обширного переліку управлінської проблематики.

Висновки. Беручи до уваги значущість психологічного клімату в педагогічному колективі як важливого чинника забезпечення якості освіти, післядипломна освіта керівників освітніх закладів має забезпечувати системну роботу в курсовий та міжкурсний періоди, спрямовану на підвищення рівня психологічної готовності управлінців до формування позитивної психологічної атмосфери в педагогічному колективі школи, яка передбачає зростання рівня мотиваційної готовності керівників до розв'язання проблематики психологічного клімату, розширення обізнаності керівників закладів освіти про сутність, критерії, показники, форми і методи формування психологічного клімату в педагогічних колективах та ін.

СТРУКТУРА СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ ПІДПРИЄМСТВА ТА ФОРМИ ЙОГО ПРОЯВУ

О.Р. Щіпановська

*кандидат психологічних наук, доцент,
заступник директора по персоналу ТОВ «Грандіс Уніо»*

Актуальність дослідження. Головним завданням будь-якої організації є досягнення високого рівня ефективності, важливим чинником якої виступає соціально-психологічний клімат у колективі. На сучасному етапі розвитку суспільства соціально-психологічний клімат трудових колективів відіграє важливу роль, оскільки постійно зростають вимоги до психологічного включення працівника у свою трудову діяльність, ускладнюється психічна життєдіяльність людей, постійно зростають особистісні домагання, що веде до посилення ролі управління робочими колективами. Тому особливо важливим стає створення у колективі атмосфери робочого пошуку, взаємоповаги та вимогливості, нетерпимості до порушень норм і правил. Створення сприятливого клімату є справою не тільки відповідальною, але й творчою, що потребує знань його природи та засобів регулювання, уміння передбачати ймовірні ситуації у взаєминах членів групи. Формування оптимального соціально-психологічного клімату вимагає, особливо від менеджерів підприємства, розуміння психології людей, їхнього емоційного стану, настрою, переживань, хвилювань, взаємостосунків тощо.

Мета дослідження: аналіз змісту, структури та проявів соціально-психологічного клімату (СПК) підприємства.

Результати теоретичного аналізу проблеми. Питанню вивчення соціально-психологічного клімату приділяли свою увагу такі вчені, як М.Г. Ярошевський,

Л.І. Анциферова, Д.В. Ольшанський, Г.А. Виноградова, Г.В. Ложкін. Останніми роками проблемами соціально-психологічного клімату цікавилися такі психологи-науковці, як А.С. Михайлов, Н.Г. Банайтис, Е.В. Мороденко, Е.А. Медовікова, А.С. Авдєєнко, Л.В. Галєєва, Л.Г. Попова. У вітчизняній психології, на думку Г.А. Виноградової, вперше термін «психологічний клімат» використав Н.С. Мансуров, коли досліджував виробничі колективи та взаємостосунки серед його членів та розробив основні підходи до вивчення морально-психологічного клімату в таких колективах. Одним із перших зміст соціально-психологічного клімату розкрив В.М. Шепель. Соціально-психологічний клімат, на його думку, є емоційним відображенням психологічних зв'язків членів колективу, що виникають на основі їхньої близькості, симпатії, збігу характерів, інтересів, схильностей. Він вважав, що клімат відносин між людьми складається із трьох кліматичних зон. У першій кліматичній зоні виділив *соціальний клімат*, що визначається тим, наскільки в даній групі усвідомлені цілі та завдання, наскільки тут гарантоване дотримання всіх конституційних прав і обов'язків працівників як громадян. У другій кліматичній зоні – *моральний клімат*, що визначається тим, які моральні цінності в даній групі є прийнятими. І третю кліматичну зону складає *психологічний клімат*, ті неофіційні відносини, які складаються між працівниками, що перебувають у безпосередньому контакті один з одним. Психологічний клімат є мікрокліматом, зона дії якого значно локальніша за соціальний та моральний клімат.

Аналіз наукової літератури дозволяє виділити чотири підходи до розуміння природи соціально-психологічного клімату (А.А. Русалінова, А.Н. Лутошкін, Л.П. Буєва, Е.С. Кузьмин, А. С. Михайлов, В.В. Косолапов, А.Н. Щербань). Визначено, що основу структури СПК складає такий елемент, як *взаємовідносини* (Г. Щекін), які спостерігаємо і оцінюємо у формі взаємодії, взаємозв'язків, взаємовпливів, взаємоприйняття, взаємопроявів, взаємопізнання. Через ці форми реалізуються всі форми соціальних дій та взаємодій: співробітництва, суперництва та конкуренції, симпатій-антипатій, згоди-незгоди, поваги-зневаги, конфлікту-згуртованості, боротьби-підкорення та багато інших. Усе різноманіття проявів СПК можна представити як ефект поєднання декількох параметрів: ставлення до справи, ставлення до людей, ставлення до світу, ставлення до самого себе. Кожна з форм прояву СПК відображає різноманіття людських взаємовідносин.

Висновки. Розробляючи конкретну програму дослідження форм прояву СПК підприємства необхідно орієнтуватися на систему взаємозв'язків та співвідношень елементів структури СПК, які є провідними у даному виді діяльності, в конкретних умовах організації та функціонально-рольової диференціації колективу. Вимір цих параметрів за провідними підрозділами підприємства, створення узагальненої схеми, опис основних характеристик функціональної напруженості надасть уявлення про основні форми прояву СПК. Для вивчення психологічного клімату на підприємстві доцільно використовувати певні прийоми, спрямовані на визначення: 1) неформальної структури групи, виявлення лідера і його ролі в групі; 2) рівня розвитку групи, соціально-психологічна корекція групових процесів та станів; 3) причин конфліктів у групі та застосування соціально-психологічних способів їх конструктивного вирішення, а також корекцію формальної та неформальної структури групи (наприклад, за допомогою перевиборів формального лідера) та соціально-психологічну корекцію взаємовідносин у колективі (проведення соціально-психологічних тренінгів і психологічних консультацій).



Розділ 4

ПСИХОЛОГІЧНІ УМОВИ ФОРМУВАННЯ ВІДДАНOSTІ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ

МЕТОДИКИ ДЛЯ ДОСЛІДЖЕННЯ ФЕНОМЕНУ ВІДДАНOSTІ В ПЕРСОНАЛУ МЕДИЧНИХ ЗАКЛАДІВ

О.В. Романова

науковий кореспондент лабораторії

організаційної та соціальної психології

Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України

Актуальність дослідження. Одне із головних завдань організаційної психології полягає у виявленні та вивченні психологічних феноменів, які забезпечують ефективність діяльності будь-якої організаційної структури. До таких феноменів належить, зокрема, відданість персоналу організації. Особливо важлива проблема формування відданості організації у персоналу медичних закладів, діяльність яких має певну специфіку (високий рівень відповідальності за безпомилкове здійснення професійних функцій та високий рівень вимог до професійної майстерності медичних працівників).

Окремі аспекти дослідження відданості персоналу організації знайшли відображення у працях вітчизняних (І.А. Андрєєва, Л.М. Карамушка, С.Г. Нікітенко, К.Ю. Охотницька, Ю. Свеженцева та ін.) та зарубіжних (В. Доміняк, С.А. Ліпатов, М.І. Магура, О.Г. Овчинникова, Б.Г. Ребзуєв, К.В. Харський, Н. Аллен, Р. ван Дік, Дж. Мейер, Ф. Морроу та ін.) учених.

Однак психологічні аспекти проблеми відданості в персоналу медичних закладів залишаються практично не вивченими. Зокрема, не дослідженою є проблема розробки методик для вивчення психологічних особливостей формування відданості в персоналу медичних закладів.

Мета дослідження: обґрунтувати методики для вивчення психологічних чинників формування відданості організації в персоналу медичних закладів.

Результати теоретичного аналізу проблеми:

1. Для дослідження феномену відданості в персоналу медичних закладів нами було визначено комплекс діагностичних засобів, що включає три групи методик: а) методики, які дають можливість діагностувати *рівень відданості організації* (організаційна відданість та професійна відданість) у персоналу медичних закладів; б) методики, які дають можливість діагностувати *психологічні чинники мікрорівня* (рівня персоналу), що впливають на вираженість відданості організації у персоналу медичних закладів; в) методики, які дають можливість діагностувати *психологічні чинники мезорівня* (рівня організації), що впливають на вираженість відданості організації у персоналу медичних закладів.

2. Для дослідження вираженості рівня організаційної відданості в цілому в персоналу медичних закладів використовується методика «Шкала організаційної лояльності» (автори – Дж. Мейер, Н. Аллен, переклад і адаптація – В.І. Доміняк).

Також для дослідження вираженості рівня професійної відданості як одного із видів відданості організації в персоналу медичних закладів доцільно використовувати методику «Шкала професійної відданості» (автори – Дж. Мейер, Н. Аллен, переклад та адаптація – С.А. Маничев).

3. Для вивчення психологічних чинників мікрорівня буде використано методики, які дають можливість діагностувати такі психологічні характеристики персоналу медичних закладів: мотиви трудової діяльності (методика «Діагностика трудової мотивації», автори – Н.Н. Мельникова, Д.М. Польов), професійне вигорання (методика «Діагностика професійного вигорання», автори – К. Маслач; С. Джексон, переклад та адаптація Н.Е. Водоп'янової) та життєва задоволеність (методика «Індекс життєвої задоволеності» в адаптації Н. В. Паніної).

4. Для вивчення психологічних чинників мезорівня буде використано опитувальник «Задоволеність роботою», яка включає в себе питання, що стосуються різних сфер робочої діяльності, а також планується використати авторську «анкету-паспортичку».

Висновки. Використання вказаних методик дасть можливість виявити психологічні чинники формування відданості організації в персоналу медичних закладів, а також визначити чинники мікро- та мезорівня, які впливають на становлення цього феномену.

ДОСЛІДЖЕННЯ ЗВ'ЯЗКУ ТИПУ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ І ВІДДАНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ

Д.О. Самойленко

*науковий кореспондент лабораторії організаційної та соціальної психології
Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України*

Н.Г. Лебедєва

*науковий кореспондент лабораторії організаційної та соціальної психології
Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України*

Актуальність дослідження. В останні десятиріччя дослідники приділяють чимало уваги проблематиці, що пов'язана з формуванням та корекцією культурних аспектів організацій, типологізацією організаційної культури, діагностичними засобами. В той же час не менш актуальним залишається питання відданості найманого персоналу організаціям-роботодавцям. При цьому досліджень щодо наявності зв'язку організаційної культури з такими складовими відданості, як вірність організації та проорганізаційна активність, наскільки нам відомо, не проводилось.

Мета дослідження – перевірка гіпотези про наявність відмінностей у рівні відданості найманого персоналу організації-роботодавцеві залежно від типу її організаційної культури.

Методика і організація дослідження. Дослідження проводилося в листопаді 2017 року. Респонденти-співробітники неприбуткових та бізнес-організацій східних регіонів України, віком 19–61 років. Об'єм вибірки склав 121 респондент (жінки – 53%,

чоловіки – 47%), що мають різні професії та займають різні посади. Середня тривалість роботи в організації – 9 років (від 1 до 30 років).

Інформацію про респондента та організацію, в якій він працює, було отримано за допомогою авторської анкети.

Для дослідження відданості організації було використано методику «Шкала відданості організації-роботодавцеві» (Д. Самойленко), що вимірює показники «Вірність організації», «Проорганізаційна активність» та інтегральний показник «Індекс відданості організації».

Оцінювання різних аспектів організаційної культури проводилося за допомогою методики «Діагностика організаційної культури» (OCAI К. Камерон, Р. Куїн).

Після підрахунку результатів методики «Діагностика організаційної культури», було виділено 4 групи респондентів, залежно від того, як вони описують свою організацію: як «кланову» – група **A**; як «адхократичну» – група **B**; як «ринкову» – група **C**; як «ієрархічну» – група **D**.

У зв'язку з тим, що перевірка емпіричних розподілів показників методики «Шкала відданості організації-роботодавцеві» показала їхню невідповідність нормальному розподілу, достовірність відмінностей між групами визначалася за допомогою непараметричного U-критерія Манна-Уїтні. Виявлені відмінності достовірні на рівні не менш ніж $p < 0,05$.

Результати дослідження. Дослідження показало, що рівень індексу відданості організації у респондентів групи **D** («ієрархічний» тип культури) *нижче*, ніж у респондентів груп **A**, **B** і **C** («клан», «адхократія», «ринок»), порівняння яких не виявило відмінностей.

Порівняння груп **B** і **C** виявило більш високий рівень проорганізаційної активності у персоналу організацій з адхократичним типом культури, ніж з ринковим. Також у респондентів, що працюють в організаціях ринкового типу, рівень вірності щодо організації значно вище, ніж у респондентів, що перебувають під впливом ієрархічної культури. Інших відмінностей у даному дослідженні виявлено не було.

Висновки. Таким чином, знайшло підтвердження припущення про те, що тип культури організації має зв'язок з рівнем відданості їй найманого персоналу. Отримані результати доцільно використовувати менеджерам організацій та HR-менеджерам з метою формування та корекції організаційної поведінки своїх співробітників.



Розділ 5

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ МЕНЕДЖЕРІВ ОРГАНІЗАЦІЙ

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ ВИБОРУ КОПІНГ-СТРАТЕГІЙ КЕРІВНИКАМИ ЗАКЛАДІВ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ

Ю.С. Величко

*аспірантка лабораторії організаційної та соціальної психології
Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України*

Актуальність дослідження. В умовах сучасних соціально-економічних відносин і інформаційних технологій до керівників закладів середньої освіти висувається значна частина вимог, яка призводить до явища дезорієнтації керівників з її соціальним оточенням. У зв'язку з цим особливої актуальності набувають питання, пов'язані з функціонуванням, адаптацією та використанням особистістю ефективних стратегій подолання складних професійних та життєвих ситуацій, тобто використання копінг-стратегій.

У ряді робіт зарубіжних та вітчизняних учених (В. Абабков, Л. Анциферова, В. Бодров, Є. Варбак, А. Магнач, С. Нартова-Бочавер, З. Сивогракова, Н. Сирота, В. Ташликов, С. Хазова, В. Склень, В. Ковальчук та ін.) розкрито зміст копінг-стратегій, їхні види, роль у життєдіяльності особистості та ін.). Досліджено особливості копінг-стратегій у представників окремих професій: медичних працівників (Е.Ісаєва, І. Ніконенко), співробітників МНС (О. Самара, А. Шевчук), пожежників (О. Склень) та ін.

Що стосується працівників *освітньої галузі*, то виконано низку робіт, у яких висвітлено психологічні особливості копінг-стратегій учителів (І. Гуляс, А. Кіяс, Т. Ткачук) та викладачів вищої школи (С. Дубич). Однак, дослідження копінг-стратегій *керівників освітніх організацій* раніше не виступали предметом спеціальних досліджень. Разом із тим, від того, які копінг-стратегії використовують керівники освітніх організацій (продуктивні чи непродуктивні, активні чи пасивні), залежить ефективність не лише управлінської діяльності керівників, а й освітніх організацій в цілому.

Окремі соціальні та особистісні чинники вибору особистістю копінг-стратегій вивчали В. Голованевська, Л. Дементій, Т.Крюкова та ін. Разом із тим, практично не дослідженими є організаційно-психологічні чинники, тобто ті, які стосуються діяльності організацій, зокрема освітніх, та їхнього персоналу.

Мета дослідження: проаналізувати організаційно-психологічні чинники вибору копінг-стратегій керівниками закладів середньої освіти.

Результати теоретичного аналізу проблеми:

1. На основі вивчення літератури та власного теоретичного аналізу проблеми нами було виділено *дві групи організаційно-психологічних чинників*, які можуть

впливати на вибір копінг-стратегій керівниками закладів середньої освіти, і які стосуються мезо- та мікрорівня. В свою чергу, кожна із груп цих чинників поділяється на «внутрішні» (психологічні) та «зовнішні» (організаційно-функціональні) чинники.

2. До *чинників мезорівня* належать чинники, які обумовлені характеристиками організації. Групу «внутрішніх» (психологічних) чинників мезорівня становлять такі чинники: рівень організаційного розвитку закладу середньої освіти; соціально-психологічний клімат колективу; стиль управління керівників та ін. Група «зовнішніх» (організаційно-функціональних) чинників мезорівня включає такі чинники: тип закладу загальної середньої освіти; місце його розташування; кількість працівників; термін функціонування та ін.

3. До *чинників мікрорівня* належать чинники, які обумовлені характеристиками керівника. Група «внутрішніх» (психологічних) чинників мікрорівня включає такі чинники: ставлення керівника до роботи; активність та оптимізм керівника; уміння керівника управляти часом та ін. До групи «зовнішніх» (організаційно-функціональних) чинників належать такі характеристики професійної діяльності керівників закладів загальної середньої освіти: рівень освіти; тип освіти; посада в організації; стаж роботи; стаж роботи на посаді та ін.

4. Для дослідження виділених організаційно-психологічних чинників вибору копінг-стратегій керівниками закладів середньої освіти буде використано підібраний нами комплекс методик.

Висновки. Зазначені підходи будуть використані нами для проведення емпіричного дослідження, спрямованого на виявлення найбільш ефективних копінг-стратегій, які використовуються керівниками закладів середньої освіти та організаційно-психологічних чинників, що впливають на їхній вибір.

ПСИХОЛОГІЧНИЙ ПОРТРЕТ ЕФЕКТИВНОГО КЕРІВНИКА

В.М. Горвая

студентка 2 курсу Запорізького національного університету

Актуальність дослідження. На тлі постійно змінних умов життя, розвитку, появи нових форм бізнесу і способів його організації особливо гостро постає питання про правильне керівництво персоналом. У зв'язку з тим, що успішна управлінська діяльність є запорукою продуктивності роботи компанії, до керівників висуваються все більш нові вимоги. Як показує аналіз літератури, присвячений даній темі, результативне керівництво передбачає високу професійність, а також потребує деяких особистісних якостей. Таким чином роботодавці звертають велику увагу на професійність керівника в управлінні колективом, а також на його вміння орієнтуватись у різноманітних ситуаціях, які виникають у процесі діяльності. Тому з'являється необхідність створення більш нових форм управління організаціями, що базуються на особистісних характеристиках керівника.

Дослідженням проблеми вивчення особистісних характеристик, які обумовлюють ефективність керівництва, займались: М. Шоу, Г. Кунц, С. О'Доннел, Д. Макклелланд, Т. Ю. Базаров, А. В. Карпов, С. М. Морозов, Р. Л. Кричевський, А. М. Бандурка та інші.

Мета дослідження: провести теоретичний аналіз психологічного портрету ефективного керівника.

Результати теоретичного аналізу проблеми. Наукова література трактує поняття керівництво як феномен, що займає місце в системі формальних відносин, роль керівника заздалегідь визначена та має обмежене коло функцій. Керівника призначає вище керівництво, він отримує відповідні владні повноваження та право застосовувати санкції (Л. Р. Кричевський).

Сучасні наукові уявлення, засновані на дослідженнях зарубіжних і вітчизняних вчених-психологів, до узагальненого психологічного портрету керівника включають особистість, стиль керівництва та авторитет.

Аналіз робіт М. Шоу дозволяє нам говорити, що вивчення особистості керівника вчений пропонує з біографічних характеристик, здібностей та рис особистості. До складу біографічних характеристик він відніс: вік – як соціально-психологічно детерміновану характеристику людини, тобто досвід; статеву ідентифікацію людини – вона тісно пов'язана з реалізацією і засвоєнням рольових стандартів поведінки, прийнятих у суспільстві; статус та освіту – ці характеристики мають високі показники взаємозв'язку з успіхами в керівництві. Здібності вчений поділив на спеціальні та загальні. До загальних здібностей він відніс інтелект, а до спеціальних – знання, вміння та компетентності. Проте, співвідношення між інтелектом і ефективністю керівництва має криволінійний характер. Як правило, найбільш ефективними стають керівники із середніми показниками (Е. Гізеллі, Т. Коно). До рис особистості керівника М. Шоу відніс наступні особистісні характеристики: 1. Домінантність (як бажання впливати); 2. Впевненість у собі; 3. Емоційна врівноваженість; 4. Стресостійкість; 5. Креативність (як здатність творчого розв'язання задач); 6. Відповідальність; 7. Підприємливість, надійність (у виконанні завдань); 8. Незалежність (своя точка зору); 9. Комунікабельність. Ці особистісні риси були доповнені (Р. Л. Кричевський) енергійністю, лояльністю та наполегливістю.

Наступна особливість у портреті – стиль керівництва. Його визначають як стійку систему способів, методів і форм практичної діяльності керівника. Також сюди відносять манеру та поведінку керівника в процесі підготовки і реалізації управлінської діяльності. Стиль також є формою реалізації методів керівництва, прийнятою керівником відповідно до його особистісних, суб'єктивно-психологічних характеристик. Таким чином, стиль і метод керівництва існують у певній єдності.

Учені виділяють такі стилі: авторитарний, демократичний та ліберальний (К. Левін, А. В. Кузнецов). Для авторитарного стилю характерна зосередженість влади в руках одного керівника. Керівникові з цим стилем властиве: обмеженість у контактах з підлеглими, стереотипність мислення, одноосібне приймання та скасування рішень, різкість з людьми. Керівник з демократичним стилем прагне якомога більше питань вирішувати колективно. Для нього характерне: інформування підлеглих про стан справ, адекватна реакція на критику, доброзичливість, контактність, делегування частини функцій іншим фахівцям, при підготовці та реалізації управлінських рішень він задіює всіх членів колективу. Керівник з ліберальним стилем майже не втручається в діяльність колективу, а працівники мають самостійність та можливість індивідуальної або колективної творчої роботи. Для лібералів характерно: безініціативність, м'якість у поводженні з людьми, коротка дистанція з підлеглими, слабо виражені організаторські здібності, такий керівник майже не контролює і не регулює дії підлеглих.

Варто зазначити, що в чистому вигляді ці стилі зустрічаються рідко. Керівник проявляє гнучкість, яка полягає в тому, щоб використовувати переваги кожного стилю і застосовувати його залежно від ситуації.

Остання особливість у портреті керівника – авторитет. Науковці виділяють три форми авторитета керівника: моральний, який базується на світоглядних та моральних якостях особистості; функціональний, до якого входять компетентність керівника, його різноманітні ділові якості та ставлення до своєї професійної діяльності; формальний, який обумовлений набором владних повноважень та прав, які надає керівникові посада, яку він обіймає.

Висновки. Психологічний портрет керівника складають такі змінні: особистість, стиль керівництва та авторитет. Вони значною мірою впливають на ефективність роботи керівника та працівників, на гармонійні відносини в самому колективі, а також на робочу атмосферу в стінах компанії. Кожен керівник обирає свій стиль та методи управління командою, тим самим визначається, яких успіхів досягне організація.

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНО ЗНАЧУЩИХ ЯКОСТЕЙ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ ОРГАНІЗАЦІЙ

М.С. Діденко

старший викладач кафедри психології та особистісного розвитку

Навчально-наукового інституту менеджменту та психології

ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України

Актуальність дослідження. Розвиток професійно значущих якостей (ПЗЯ) майбутніх менеджерів організацій впливає на їхнє становлення як професіоналів та конкурентоздатних фахівців у їхній професійній діяльності. Але часи глобалізаційних змін вимагають додаткового дослідження особливостей розвитку професійно значущих якостей менеджерів.

Мета дослідження: полягає в емпіричному аналізі психологічних особливостей розвитку ПЗЯ майбутніх менеджерів.

Методика і організація дослідження. Дослідження проводилось в 2017 р., у ньому взяв участь 401 респондент, серед яких 320 осіб – студенти-менеджери, 81 особа – студенти-психологи. Друга група досліджуваних була нами сформована як контрольна – з метою виокремлення тих психологічних особливостей розвитку ПЗЯ, що властиві саме майбутнім менеджерам організацій, а не є типовими для процесу професійного становлення фахівця, незалежно від його спеціалізації. Для більш ґрунтовного аналізу предмета дослідження ми також врахували низку соціально-демографічних особливостей респондентів (стать (було опитано 117 чоловіків і 284 жінок, що складає 29% і 71% відповідно), вік, національність, сімейний стан, регіон проживання). Нами було враховано і чинники, які напряду або опосередковано впливають на формування ПЗЯ майбутніх менеджерів: наявність / відсутність трудового стажу, наявність / відсутність керівного стажу, кількість років на керівній посаді, а також курс і форму навчання.

Результати дослідження. У результаті дослідження нами визначено, що структура ПЗЯ майбутніх менеджерів організацій передбачає когнітивний, мотиваційний, операційний, комунікативний та особистісний компоненти, кожен з яких має свої складові.

Було визначено складові 5-ти виділених компонентів ПЗЯ майбутніх менеджерів. До когнітивного компонента належать такі складові, як професійна обізнаність і тип мислення (особливості мисленнєвої діяльності); до мотиваційного – орієнтація на досягнення успіху, готовність до ризику та ставлення до власної професії; до операційного компонента – креативність, організаційні здібності та стиль управління; до особистісного – рефлексивність, відповідальність та готовність до змін; до комунікативного – комунікативні здібності, асертивність та стратегії розв'язання конфліктів.

Для комплекснішого аналізу структури складових ПЗЯ майбутніх менеджерів було проаналізовано структуру ПЗЯ загальної сукупності менеджерів (1–5 курси навчання). Було виявлено 5 факторів (50,9% дисперсії): «ефективна комунікація», «особистісна відповідальність», «творчий потенціал», «стратегії управління», «когнітивна компетентність». Розвиток складових ПЗЯ майбутніх менеджерів пов'язаний із актуальним життєвим контекстом, і це варто враховувати при формуванні навчального процесу.

Доведено, що актуалізація комунікативного компонента сприяє не тільки його динаміці, але й трансформації інших компонентів, насамперед мотиваційного і особистісного. Максимально чутливими складовими виявилися: в комунікативному компоненті – стратегії розв'язання конфліктних ситуацій; в особистісному – готовність до змін (включно з орієнтацією на оптимізм і пристрасність); у мотиваційному – ставлення до власної професії (внутрішня / зовнішня мотивація вибору професії, внутрішня мотивація до роботи, професійна самореалізація / кар'єра як вид очікування від професії). У результаті проведеного експериментального впливу єдина категорія, показники якої зменшилися, на відміну від усіх інших, – зовнішня мотивація до роботи.

Висновки. Отже, формування менеджера-професіонала має відбуватися на перетині двох векторів: академічного (теоретичні і практичні вміння і навички) і психологічного (розвиток ПЗЯ). Зазначений принцип дасть змогу максимально швидко і ефективно наблизити майбутніх менеджерів організацій до професійної площини, де належним чином будуть сформовані не тільки професійні компетенції у вигляді вмінь і навичок, а й психологічна готовність до зазначеної роботи. При цьому розвиток ПЗЯ майбутніх менеджерів набуває окремого сприятливого значення.

ГЕНДЕРНІ ОСОБЛИВОСТІ ЖІНКИ-КЕРІВНИКА

Т.М. Клибанівська

кандидат психологічних наук, доцент,

доцент кафедри історії України та філософії

Вінницького національного аграрного університету

Актуальність дослідження. У сучасному суспільстві жінка-керівник не викликає здивування. Жінки ламають стереотипи, привносять в ділове життя нові риси і зміни. Дедалі частіше з'являються жінки-лідери: яскраві, освічені, ініціативні, енергійні, які не бояться труднощів.

Досить актуальною в економічній психології постає проблема ефективності управління залежно від типу гендерних орієнтацій суб'єкта. Цю тему досліджували сучасні вчені: С. Борсукова, А. Журавльов, Л. Карамушка, Л. Орбан-Лембрик, О. Самарцева, Т. Фоміна, А. Чурікова, Я. Шкурко та ін.

Метою нашого дослідження є теоретичний аналіз психологічного портрета жінки-управлінця.

Результати теоретичного аналізу проблеми. О. Круць (2008) пропонує таке визначення гендеру – це соціально-психологічна характеристика, набута у процесі соціалізації, яка формує людину як чоловіка чи жінку і значною мірою визначається особливостями культури, традицій, звичаєвості, виховання, соціальними очікуваннями.

Звичайно, існують деякі особливості, які відрізняють жінку-керівника від керівника-чоловіка.

Як зазначає Л. Орбан-Лембрик (2003), дуже не багато працівників хочуть працювати під керівництвом жінки. Хоча їй властива охайність, уважність, деталізація обов'язків тощо, однак не достатньо виражена ділова спрямованість, переважають орієнтація на сім'ю, неформальні відносини, підвищена емоційна чутливість. Жінки, порівняно з чоловіками, хворобливіше переживають помилки і критичні зауваження, гостріше реагують на неповагу до себе вищого керівництва, постійно потребують оцінювання своєї праці, менш схильні до ризику.

Жінка-керівник наділена більш гнучким соціальним інтелектом, вона тонше відчуває нюанси відносин, у тому числі і ставлення до себе. Вона вміє оцінювати і прогнозувати поведінку інших людей. Щоправда, її більше, ніж чоловіка, підстерігає небезпека піддатися своїм емоціям (Е. Харцій, 2002).

На думку Е. Харцій (2002), жінка володіє більшою контактністю і практичністю мислення. Якщо чоловік схильний будувати довгострокові плани, то жінка надає перевагу конкретно гарантованому результату, «тут і зараз». Жінка краще за чоловіка контролює свої і чужі помилки, вона, як правило, краще формулює свої думки і виражає ідеї. Помічено, що вона менше, ніж чоловіки, реагує на залицяння і сексуальні домагання в ділових відносинах. Вона чітко розрізняє справу і розваги.

Л. Орбан-Лембрик (2003) зазначає, що жінки-керівники більш товариські, уважніші до людей, готові до співпраці, сміливіші й активніші в налагодженні соціальних контактів, експансивніші й динамічніші у спілкуванні, поступливіші, доброзичливіші та чутливіші, експресивніші. У них вища стійкість у стресових ситуаціях, ефективніше застосовують індивідуальний підхід до підлеглих. Разом із тим, вони більш конформні і залежні від групи, їм притаманна сильніша, ніж у чоловіків, тривожність.

Висновки. Незначні розбіжності між управлінцями чоловіками і жінками повинні бути враховані у кадровій політиці, що створить передумови для успішної життєдіяльності організації.

ЕМОЦІЙНИЙ ІНТЕЛЕКТ ЯК ЧИННИК РОЗВИТКУ ІННОВАЦІЙНИХ СТИЛІВ УПРАВЛІННЯ МЕНЕДЖЕРА В ОСВІТНІЙ ОРГАНІЗАЦІЇ

А.О. Ключко

кандидат педагогічних наук,

заступник директора з науково-навчальної роботи

Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти

Актуальність дослідження. Сучасна освіта покликана формувати особистість, індивідуальність, яка зможе вижити в умовах невизначеності. Сьогодні слід мати на увазі, що знання – не ідеал освіченої людини, бо кожне рішення в ситуації невизначеності – це результат творчої діяльності людини, застосування одних і тих самих знань новим способом, у новій конфігурації, з новими акцентами і новою метою. Роль освіти і науки в розвитку особистості і держави є неоціненною, а проблема оновлення управління освітньою організацією є невідкладною для розвитку освіти в цілому.

Аналіз літератури показує, що інноваційні стилі управління, на відміну від традиційних, значно менше виступали предметом дослідження з боку психологів. Зокрема, практично не розробленою є проблема психологічних особливостей інноваційних стилів управління менеджерів в освітніх організаціях та психологічних чинників їхнього розвитку, чільне місце серед яких займає емоційний інтелект керівників освітніх організацій.

Мета дослідження: здійснити теоретичний аналіз феномену «емоційний інтелект» як чинника розвитку інноваційних стилів управління менеджера в освітніх організаціях.

Результати теоретичного аналізу проблеми. Менеджер освітньої організації є ключовою фігурою перетворень освітнього середовища, саме він повинен визначати долю освітніх реформ. Взаємодія керівництва з працівниками організації – це найскладніший процес, внаслідок значного домінування когнітивних, ірраціональних дій управлінців, які складно описати чіткими прийомами і правилами, перетворити на стандартні управлінські технології. Саме тому менеджер стає ключовою ланкою у створенні сприятливої емоційної атмосфери в освітній організації, починаючи з мікрорівня. Найвагоміші способи мотивації персоналу полягають не в матеріальному заохоченні, а в заохоченні на емоційному рівні. Менеджер освітньої організації з високим емоційним інтелектом здатен розпізнати і вдало управляти почуттями та настроями підлеглих з метою ефективної мотивації.

Великий вплив на використання інноваційних стилів управління менеджера в освітніх організаціях має емоційний інтелект, який лежить в основі емоційної саморегуляції. Високий рівень емоційного інтелекту дає можливість розуміти власні емоції та емоції інших людей, керувати емоційною сферою. Емоційний інтелект допомагає приймати рішення на основі відображення і осмислення емоцій, які мають для особистості певний зміст.

Найефективніші менеджери освітніх організацій – це менеджери, які ефективно користуються усіма власними сферами впливу на підлеглих та задіють усі сфери особистості підлеглого для підвищення його ефективності. Кращими менеджерами завжди будуть емоційно інтелектуальні керівники, оскільки володіють відповідними характеристиками емоційного інтелекту та навичками, такими, як самоусвідомлення, самоконтроль, соціальна чутливість, управління відносинами.

Висновки. Перспективи подальшого дослідження ми вбачаємо у проведенні емпіричного дослідження щодо визначення типів інноваційних стилів управління менеджерів освітніх організацій залежно від особливостей їхнього емоційного інтелекту.

ВИМОГИ ДО ПРОФЕСІЙНО ВАЖЛИВИХ ЯКОСТЕЙ ТА ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ ДО ДІЯЛЬНОСТІ МЕНЕДЖЕРІВ МІЖНАРОДНИХ ТОРГОВЕЛЬНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ

І.С. Птуха

аспірант кафедри психології

Київського національного торговельно-економічного університету

Актуальність дослідження. Останніми десятиліттями у суспільстві відбулись складні соціально-економічні та політичні трансформації, що зумовило суттєве підвищення уваги до проблеми професійного психологічного відбору й забезпечення висококваліфікованими фахівцями міжнародних торговельних організацій.

У загальному вигляді нині актуалізована проблема відбору персоналу до міжнародних компаній і торговельних, зокрема, у відповідності щодо вимог зовнішніх і внутрішніх чинників, що зумовлюють їхню ефективну діяльність.

Водночас, незважаючи на прискіпливу увагу науковців до цієї проблеми, поза увагою залишилось дослідження вимог до професійно важливих якостей (ПВЯ) кандидатів на посади менеджерів міжнародних торговельних компаній, що є нагальним і важливим науково-практичним завданням.

Мета статті – здійснити теоретичний аналіз наукових підходів в організаційній психології щодо особливостей вивчення вимог до ПВЯ та психологічної готовності менеджерів до діяльності у міжнародних торговельних організаціях.

Результати теоретичного аналізу проблеми. Нині в сучасній психології виокремлено декілька наукових підходів щодо сутності ПВЯ та психологічної готовності особистості до виконання професійної діяльності: функціональний та особистісний. У межах функціонального підходу готовність до діяльності розглядається стосовно вимог до психічних функцій, які забезпечують високий рівень функціонування ПВЯ особистості під час виконання певного виду діяльності (В. Бодров, Л. Карамушка, В. Клименко, М. Корольчук, О. Креденцер, Г. Ложкін, М. Макаренко, С. Максименко).

Іншого погляду – особистісного – дотримуються автори, які розглядають психологічну готовність як розвиток ПВЯ в результаті навчання, тренування і професійної підготовки (В. Бочелюк, О. Винославська, Н. Іванова).

При цьому, Л. Карамушкою показано, що комплекс мотивів, знань, навичок, умінь та особистісних якостей, які забезпечують ефективність управлінської діяльності, – це складне багатоконлексне утворення, що структурно і функціонально включає мотиваційну, когнітивну, операційну й особистісно-професійну сфери фахівців.

У цілому, забезпечення психологічної готовності у відповідності до вимог професії вбачають у гармонійному поєднанні функціонального й особистісного підходів, коли у професіогенезі завдяки функціональному потенціалу, відбувається розвиток особистості й відповідно ПВЯ, які містять залежно від умов, особливостей і змісту конкретної професійної діяльності, поряд із зазначеними, такі компоненти: професійний, емоційно-вольовий, організаційний, соціальний, функціональний, комунікативний, інтелектуальний, типологічний (Л. Карамушка, В. Клименко, М. Корольчук, О. Креденцер, С. Максименко, С. Миронець).

Висновки. З'ясовано, що, вивчаючи вимоги професії до особистості, її готовність до діяльності у міжнародній компанії необхідно виокремлювати загальні професійно важливі якості для усіх менеджерів, спеціальні – для менеджерів певного напрямку діяльності та своєрідні, які зумовлюють готовність до роботи в певній країні з її етнічними і культурними вимогами до кваліфікації.

Визначено можливість практичного використання алгоритму дослідження професійно важливих якостей і психологічної готовності з виокремленням загальних і своєрідних вимог до менеджерів міжнародних торговельних організацій.



Розділ 6

ПСИХОЛОГІЯ ЛІДЕРСТВА В ОРГАНІЗАЦІЇ

ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ФУНКЦІЙ ЛІДЕРСТВА В ОРГАНІЗАЦІЯХ СИСТЕМИ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ

О.Г. Гуменюк

кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри філософії та соціально-гуманітарних наук Хмельницького університету управління і права

Актуальність дослідження. Дослідження функцій лідерства в організаціях системи державного управління є достатньо новітнім питанням для вітчизняного наукового простору. У той же час, актуальність реалізації завдань «Стратегії державної кадрової політики на 2012–2020 роки» обумовлює потребу у вивченні теоретико-методологічних засад сутності лідерства та його функцій в організаціях системи державного управління для переорієнтації діяльності державних службовців та надання якісних послуг населенню.

Мета дослідження – здійснити теоретичний аналіз функцій лідерства в організаціях системи державного управління.

Результати теоретичного аналізу проблеми:

1. У державному управлінні характеристика та впровадження функцій лідерства безпосередньо стосується професійної діяльності та особливостей ієрархії владних структур: адміністративно-командна система управління з чітко регламентованими формами підпорядкування, із дотриманням субординації, виконанням працівниками наказів і вказівок вищих організацій, підвищений рівень відповідальності за результати праці. У державному управлінні визначено стратегічну, інтегративну, комунікативну функцію та функцію розв'язання проблем. *Стратегічна функція лідерства* ілюструє здатність конкретної особистості бути лідером. Чим більш глибоким є стратегічне бачення лідера, тим очевиднішою є здатність розуміння ситуації, оцінки тенденцій і подій, тим більше прав на лідерство наявні в індивіда. Стратегічна функція стосується як зовнішніх ситуацій і подій, так і внутрішніх процесів підвищення ефективності діяльності конкретного органу державного управління. Інтегративна функція лідерства має як внутрішню, так і зовнішню компоненти. Вона спрямована на узгодження інтересів і думок, позицій і цілей як усередині організації, так і у діалозі лідера як представника влади із структурами громадянського суспільства. *Комунікативна функція лідерства* визначається встановленням зв'язків між лідером і членами організації. *Функція розв'язання проблем* є досить актуальною, оскільки в процесі своєї безпосередньої діяльності лідеру доводиться вирішувати проблеми і завдання. Від їхнього ефективного розв'язання залежить впевненість колег і організації в цілому, щодо здатності лідера забезпечити досягнення спільних довгострокових цілей.

2. Лідерство в організаціях системи державного управління ґрунтується на принципі ієрархічності, який дозволяє вибудувати вертикальну структуру лідерства, враховуючи професійну та емоційну складові лідерства у процесі вирішення службових завдань. Ключовим аспектом є професійна включеність лідера в інформаційний процес та процес прийняття рішень. С. Заккаро, Л. Ріттман та М. Л. Маркс розглядають функції лідерства в організаціях за критеріями активності групи і психологічної сфери

реалізації. Відповідно, дослідники визначають наступні функції лідерства в організаціях: *інформаційні функції* (спрямовані на пошук та структурування інформації, а також на використання інформації у вирішенні проблемних питань); *когнітивні функції* (забезпечують визначення загальноорганізаційної мети, осмислення отриманої інформації, планування дій); *мотиваційні функції* (спрямовані на активацію себе та інших членів колективу до діяльності для досягнення визначених організаційних цілей); *афективні функції* (забезпечують зворотній зв'язок з членами групи, оцінювання та прогноз їх взаємин); *координаційні функції* (спрямовані на поєднання здібностей членів групи з рольовими вимогами, спостереження за змінами зовнішніх умов).

3. Узагальнення теоретичних досліджень дозволяє розглядати функції лідерства з урахуванням самоорганізації групи як частини більш широкого соціуму. У цьому разі лідер реалізує дві базові функції: збереження внутрішньої цілісності організації та її адаптація до зовнішніх умов. На думку І. К. Адизеса, визначальним критерієм у характеристиці функцій лідерства є часовий аспект. У короткочасному аспекті лідер реалізує *функцію виробництва результату*, яка забезпечує здатність організації задовольняти потреби тих, задля кого вона існує. Паралельно застосовується *функція адміністрування*, впровадження якої дозволяє підтримувати порядок у групових процесах. У довгостроковому аспекті лідер реалізує *функцію підприємництва*, що дозволяє йому визначати траєкторію розвитку організації, передбачаючи можливі зміни та приймаючи певні рішення. Інша довгострокова функція лідера – *функція інтеграції*, спрямована на створення атмосфери і системи цінностей, які змушують колектив організації діяти спільно. Отже, лідерські ролі у психологічних концепціях є відтворенням функцій лідерства в організації. Розуміння функцій лідерства в організаціях системи державної служби дозволяє усвідомити ефективність організації процесів лідерства.

Висновки. Систематизація функцій лідерства є досить актуальною не лише тому, що здійснюється визначення діяльності лідера, конкретизація його повноважень. Розмежування функцій лідерства в організаціях системи державної служби дозволяє визначити напрями підготовки і розвитку лідерів у професійному середовищі. Класифікації, основою яких є ієрархічна та функціональна позиція в організації, швидше відтворюють рівень реалізації лідерських функцій та кордони їхнього впровадження, аніж їхні особливості. Охарактеризовані моделі не вичерпують усієї багатоманітності функцій лідерства в організаціях системи державного управління. Однак їхнє практичне застосування дозволяє проаналізувати діяльність лідера-управлінця та ефективність реалізації ним функцій, що і становить перспективи подальших наукових досліджень.

ЛІДЕРСЬКИЙ ПОТЕНЦІАЛ ІНЖЕНЕРА-КЕРІВНИКА ЯК ПСИХОЛОГІЧНА ДЕТЕРМІНАНТА УСПІШНОГО РОЗВИТКУ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ПІДПРИЄМСТВА

Т.В. Гура

*кандидат педагогічних наук, професор кафедри педагогіки і психології
управління соціальними системами імені академіка І.А.Зязюна*

*Національного технічного університету
«Харківський політехнічний інститут»*

Актуальність дослідження. В сучасних умовах інтеграції українського бізнесу в світовий економічний простір, коли компанії шукають нові форми диверсифікації, ринки збуту, організаційні культури постійно змінюються, пристосовуючись до національних культурних традицій країн, з якими співпрацюють організації. Дослідженню поняття організаційної культури, її впливу на ефективність діяльності підприємства та формуванню організаційної культури присвячені роботи відомих

зарубіжних та вітчизняних вчених: Д. Богині, О. Грішнова, В. Данюка, П. Друкера, Г. Захарчина, К. Камерона, В. Коновалова, Р. Куїн, А. Колота, І. Мажури, В. Петюха, О. Романовського, В. Співака, Є. Шейна, Ч. Хенді, Г. Хофстеда, В. Юр'єва та ін.

Мета дослідження полягає у визначенні ролі лідерського потенціалу інженера-керівника в розвитку організаційної культури підприємства.

Результати теоретичного аналізу проблеми. Організаційна культура – це система цінностей, моральних установок і моделей поведінки, що створює унікальне соціально-психологічне робоче середовище в організації. (Лобза А., Карпук Д.). Вона проявляється, на наш погляд, у створенні репутації компанії, внутрішній роботі персоналу і способах взаємодії із зовнішнім світом. Завдяки ефективно діючій організаційній культурі, підприємство може вчасно та динамічно реагувати на будь-які прояви ринкового середовища, бути лідером на ринку та мати високу конкурентоспроможність.

Визначальну роль у формуванні організаційної культури сучасного підприємства відіграє інженер-лідер. Саме він закладає фундамент для розвитку компанії, створює робоче середовище через систему комунікацій та бізнес-процесів (Ковова І.) Тому важливим є розвиток лідерського потенціалу інженера-керівника, що сприяє успішності розвитку організаційної культури всього підприємства.

Лідерський потенціал в узагальненому вигляді розглядається як можливість і готовність індивіда до ефективної лідерської поведінки. Під поняттям «лідерський потенціал» розуміють якісну характеристику особистості, що визначає сукупність внутрішніх потреб, можливостей, ціннісного ставлення, засобів, які сприяють досягненню такого рівня інтеграції, компетентності, відповідальності, активності і комунікативності, який забезпечує її провідний вплив на членів групи при сумісному вирішенні завдань у різних сферах життєдіяльності (І. Дригіна).

Висновки. Викладені підходи можуть бути покладені в основу емпіричного дослідження для визначенні ролі лідерського потенціалу інженера-керівника в розвитку організаційної культури підприємства.

ОСНОВНІ НАПРЯМИ ДОСЛІДЖЕНЬ КРОС-КУЛЬТУРНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ЛІДЕРСТВА У ПІДПРИЄМНИЦТВІ

В.В. Лагодзінський

кандидат історичних наук, менеджер ТОВ «Атіс-сервіс Україна»

Актуальність дослідження. З розвитком глобалізаційних процесів у світовій економіці виникає нагальна потреба у вивченні підприємництва залежно від його культурних особливостей та, зокрема, крос-культурних особливостей лідерства в підприємстві. Адже усе більша кількість підприємств здійснює свої операції на території багатьох країн одночасно. Тому для підприємців досить актуальною проблемою є здатність виявляти та використовувати особливості національних культур для створення унікальних конкурентних переваг на міжнародному ринку. Важливу роль при цьому відводиться саме лідерському потенціалу підприємців, як одному із вагомих чинників успішності підприємництва.

Проблема лідерства знайшла певне відображення а роботах зарубіжних авторів (Р. Стогділ, Р. Манн, У. Беніс, А. Менгетті, Р. Черен, С. Дроттер, Д. Ноел, В.О. Ільїн та ін.). Окремі аспекти цієї проблеми проаналізовано в роботах вітчизняних авторів (Л.М. Карамушка, Т.Г. Фелькель, О.І. Василькова, Н.П. Бабкова-Пилюпенко та ін.). Разом із тим, дослідженню крос-культурних особливостей лідерства у підприємстві приділено недостатньо уваги у вітчизняній організаційній та економічній психології.

Мета дослідження: на основі теоретичного аналізу проблеми виділити основні напрямки досліджень крос-культурних особливостей лідерства у підприємстві.

Результати теоретичного аналізу проблеми. Крос-культурна психологія – це область психології, що займається вивченням закономірностей розвитку і функціонування психіки в контексті зумовленості її формування соціальними, культурними та екологічними факторами та виявленню як універсальних, так і специфічних особливостей психічного розвитку, а також описом їхніх теорій. Крос-культурні дослідження в області психології лідерства здійснюються з метою порівняння як далеких, так і досить близьких культур. При цьому вивчаються крос-культурні особливості політичного лідерства, крос-культурний менеджмент організацій та лідерство у сім'ї.

Аналіз показав, що достатньо широко в сучасній науці представлені дослідження особливостей крос-культурного менеджменту організацій, в коло яких припадають і дослідження крос-культурних особливостей власників та керівників організацій (Г. Юкл, А. Лоран, А. Чонг, М. Лі, Д. Томас, Ф. Ямаріно, П. Подсакофф та ін.).

На даний час створена міжнародна дослідницька програма під назвою GLOBE (Global Leadership and Organization Behavior Effectiveness – глобальне лідерство і ефективність поведінки в організації), яка координує вивчення лідерства більш ніж в 60 країнах (Т.В. Бендас).

Базуючись на теоретичному аналізі проблеми, на нашу думку, можемо говорити про наступні актуальні напрямки досліджень щодо крос-культурних особливостей лідерства у підприємців:

1. Дослідження крос-культурних особливостей *особистісних якостей* підприємців-лідерів, адже в різних країнах відомі «лідери бізнесу» мають різні сукупності особистісних якостей.

2. Окрім того, однією із важливих проблем у дослідженнях лідерів-підприємців є проблема *влади*. У міжкультурних умовах національні цінності й ставлення істотно впливають і на пріоритет, і на комбінації застосовуваної влади, і на очікувані результати. Критерії, за допомогою яких лідер оцінює членів групи й психологічні підстави для впливу, ґрунтуються на цінностях і ставленнях, які є культурно обумовленими (Н.Ю. Тодорова).

3. Ще одним досліджуваним аспектом є такий аспект, як крос-культурні особливості *взаємостосунків* між підприємцями та працівниками підприємницьких організацій. Так, для культур з високою дистанцією у ділових стосунках характерно більш авторитарне лідерство й патерналізм, у той час як культури з низькою дистанцією стосунків віддають перевагу консультативному партисипативному стилю лідерства.

4. Важливе місце в крос-культурних дослідженнях лідерів-підприємців займають дослідження, що стосуються *мотивації*. Наприклад, дослідження ефективності лідерської поведінки, заснованого на винагороді і покаранні. Дослідження показують, що поведінка, заснована на винагороді, є важливим аспектом ефективності лідерства в багатьох культурах, але типи винагороджуваної поведінки і способи використання винагород можуть бути різними (П. Подсакофф).

Висновки. Перспективами подальших досліджень ми вбачаємо проведення емпіричних досліджень крос-культурних особливостей лідерства в українському бізнесі порівняно з іншими культурами.



Розділ 7

ПСИХОЛОГІЧНІ ПРОБЛЕМИ ВІДБОРУ, АДАПТАЦІЇ ТА МОБІЛЬНОСТІ ПЕРСОНАЛУ В ОРГАНІЗАЦІЇ

ЧИННИКИ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ АВТОНОМНОСТІ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНОГО ПЕРСОНАЛУ ВИЩОЇ ШКОЛИ

Т.В. Грубі

*кандидат психологічних наук, доцент кафедри практичної психології
Київського університету імені Бориса Грінченка*

Актуальність дослідження проблеми професійної автономності викладача закладу вищої школи (ЗВО) полягає в переході до нової моделі вищої освіти, яка заснована на індивідуалізації, диверсифікації та інтенсифікації навчального процесу. До викладача пред'являються нові вимоги, зростає його рольова активність.

Отже, **метою дослідження** є визначення чинників розвитку професійної автономності науково-педагогічного персоналу вищої школи.

Результати теоретичного аналізу проблеми. Аналіз наукової літератури дає можливість стверджувати, що науковці по-різному трактують професійну автономність викладача ЗВО: «свобода і/або відповідальність за здійснюваний вибір у сфері професійної діяльності», «можливість керувати власною професійною діяльністю», «здатність взяти на себе управління власною педагогічною діяльністю за допомогою планування, здійснення вибору та прийняття відповідальних рішень» тощо.

Чинники розвитку професійної автономності науково-педагогічного персоналу вищої школи умовно можна розділити на три рівні: мікрорівень, мезорівень, макрорівень.

До чинників **мікрорівня** відносимо *індивідуальні особливості науково-педагогічного працівника ЗВО* (активність; самостійність; незалежність; впевненість у власних судженнях та діях; відстоювання власної професійної думки/позиції; оцінювання себе за власними високими критеріями та ін.).

До чинників **мезорівня** відносимо *організаційні чинники*, які сприяють творчій активності, взаємодії, професійному саморозвитку та автономності науково-педагогічного працівника ЗВО. Ці чинники умовно можна розділити на декілька груп:

- *гнучкість графіку роботи* (можливість впливати на швидкість вчитки навчального курсу; планувати професійне навантаження протягом тижня, семестру; самостійно визначати терміни виконання професійних завдань; підлаштовувати графік роботи під особисті потреби та ін.);

- *участь у прийнятті рішень, що стосуються професійної діяльності* (можливість самостійно приймати рішення, які безпосередньо стосуються професійної діяльності у ЗВО; впливати на ухвалення рішень на рівні кафедри (структурного підрозділу); впливати на ухвалення рішень, які стосуються стратегії розвитку ЗВО та ін.);

- *свобода дії у професійній діяльності* (впровадження нових ідей та розробок у професійну діяльність; свобода вибору методів і змісту навчального матеріалу; можливість самостійно розпочинати/завершувати певний (науковий) напрям професійної діяльності за власним вибором; участь у різноманітних дослідницьких та освітніх проєктах; організація та залучення колег та студентів у дослідницькі проєкти; організація в ЗВО спеціального навчання викладачів в сфері автономності та контролю діяльності тощо);

- *стимулювання автономності* (система морального/матеріального стимулювання професійної автономності викладача ЗВО; впровадження системи рейтингу та заснованої на цьому системи стимулювання; прозорість процесу оцінки діяльності педагогів та ін.).

До чинників *макрорівня* відносимо надання на законодавчому рівні автономії ЗВО та академічної свободи учасників освітнього процесу, відкритість освітньої системи ЗВО тощо.

Висновки. Діяльність сучасного викладача вимагає професійної автономності, яка відіграє важливу роль у розвитку освітнього середовища ЗВО. Проте, виникають проблеми щодо діагностичного інструментарію для дослідження професійної автономності викладачів вищої школи. Перспективами подальших досліджень є розробка опитувальника професійної автономності для викладачів вищої.

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ АДАПТАЦІЇ ІНОЗЕМНИХ СТУДЕНТІВ ДО ОСВІТНЬОГО СЕРЕДОВИЩА

М.С. Корольчук

*доктор психологічних наук, професор, завідувач кафедри психології
Київського національного торговельно-економічного університету*

В.М. Корольчук

*доктор психологічних наук, професор, професор кафедри психології
Київського національного торговельно-економічного університету*

Актуальність дослідження. Проблема адаптації особистості, її проявів під час входження в нову соціальну сферу стає однією з найважливіших не тільки в теоретичному аспекті, але й в практиці організаційної психології. Формування нових соціально-психологічних, економічних, екологічних відносин за сучасних умов життєдіяльності, організаційної культури і взаємин потребують знання чинників і механізмів адаптаційних процесів, психологічного забезпечення іноземних студентів в освітньо-професійному середовищі. Проблема адаптації до нових умов життєдіяльності іноземних студентів перебуває у центрі уваги багатьох дослідників.

Однак, процес їхньої адаптації розглядається фрагментарно, без виокремлення компонентів психологічного забезпечення впродовж усього періоду освітньо-професійної діяльності студентів.

Мета дослідження: здійснити аналіз психологічних умов і виокремити типи адаптації іноземних студентів до нового освітнього середовища.

Результати теоретичного аналізу проблеми. Аналіз наукової літератури свідчить, що адаптація іноземних студентів в освітньо-професійний простір – це складний, динамічний процес, з детермінантами об'єктивних і суб'єктивних чинників, які можуть впливати на особистість як позитивно, так і негативно, що потребує психологічного забезпечення.

За нашими даними відмічається підвищена стресогенність навчання у вищому навчальному закладі, що зумовлена пристосуванням до способу життя у новій країні, сприйняттям нової культури, особливостей комунікації з іншими студентами, місцевим населенням, необхідністю докладання зусиль до вивчення мови, темпу початкової діяльності, режиму праці і відпочинку. Такий комплекс зовнішніх чинників може проявлятися певними дизадаптивними розладами, що супроводжуються негативним емоційним реагуванням, підвищеним рівнем тривожності, почуттям самотності, відокремленості. Також він виявляється в негативних дизадаптивних, соматичних симптомах, пов'язаних з особливостями харчування, вживанням алкоголю; з інформаційним стресом, низьким рівнем функціональних адаптивних можливостей.

Результати аналізу анкетування показують, що у 55 % студентів, які навчаються у вищих навчальних закладах, спостерігаються розлади сну, 31% з них мають знижений рівень настрою, пізнавальних та емоційно-вольових процесів, високий рівень тривожності, нервово-психічної напруги, і 27% студентів мають хронічні соматичні розлади.

При переміщенні особистості в умови іншої культури спостерігаються прояви специфічного «аккультураційного стресу» з високим рівнем нервово-психічної напруги, що може призвести до межових нервово-психічних розладів, порушень в емоційно-вольовій, поведінковій та когнітивній сферах.

Висновки. Нами виокремлено п'ять типів порушення адаптації іноземних студентів у початковий період навчання у вищому навчальному закладі, а саме: профорієнтаційний, комунікативний, кроскультуральний, психофізіологічний і психологічний. До індивідуально-психологічних якостей, які пов'язані з адаптаційними можливостями особистості відносять темпераментальні характеристики, мотиваційний компонент, емоційно-вольові якості та рівень розвитку копінг-стратегій у студентів.

У межах зазначеної наукової проблеми щодо психологічних особливостей адаптації іноземних студентів у освітньо-професійний простір існує завдання оптимізації методів психологічного забезпечення до нових умов професійного навчання та життєдіяльності, яке ускладнюється тим, що здійснюється на фоні інтенсивного розумового та інформаційного навантаження, самоствердження, самоорганізації і відповідальності, зумовлених переходом у принципово нове соціальне середовище. Значущість цієї проблеми для сучасної молоді та розвитку наукового забезпечення ефективності освітньої діяльності, її недостатня наукова розробленість потребує подальших наукових пошуків і практичної реалізації.

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ОРІЄНТИРІВ ДЛЯ МОЛОДИХ ПЕДАГОГІВ ПРИ ВХОДЖЕННІ В ОСВІТНЮ ОРГАНІЗАЦІЮ В УМОВАХ РЕАЛІЗАЦІЇ КОНЦЕПЦІЇ НОВОЇ УКРАЇНСЬКОЇ ШКОЛИ

М.В. Москальов

кандидат психологічних наук,

доцент кафедри загальної, вікової та педагогічної психології

Київського університету імені Бориса Грінченка

Актуальність дослідження. Докорінні зміни в системі освіти ставлять перед середніми закладами освіти особливі вимоги до педагогів. Особливо це стосується молодих педагогів. Адже із введенням у середні загальноосвітні заклади концепції Нової української школи вчителям у своїй діяльності необхідно враховувати

глобалізаційні виклики сьогодення, які спричиняють необхідність наднаціонального узгодження головних параметрів функціонування загальноосвітньої школи – мети, змісту, організації та результатів навчання відповідно до міжнародних тенденцій розвитку освіти (*Проект Концепції середньої загальноосвітньої школи України, 2016*).

Метою дослідження є теоретичний аналіз основних підходів щодо виявлення психологічних особливостей орієнтирів для молодих педагогів при входженні в освітню організацію та їхнього взаємозв'язку з організаційною культурою середньої загальноосвітньої школи в умовах реалізації Концепції Нової української школи.

Результати теоретичного аналізу проблеми. Виявлено, що більшість практиків та науковців вказують на необхідність молодих вчителів бути готовими до проведення швидкої та ефективної модернізації освітнього середовища, яка полягає у здатності рухатися, орієнтуватися та просуватися вперед, у розробленні й реалізації нових цілей, завдань, пріоритетів, стратегій (М. Михальченко, 2005; В. Сидоренко, 2018).

1. Відмічено, що цілі майбутньої модернізації та реорганізації мають бути доведені до кожного працівника школи, у тому числі й молодих педагогів. При цьому варто враховувати такі особливості: цілі повинні бути не суперечливі та взаємно доповнювати одна одну; конкретні, а не декларативні; досягнення цілей має бути сформульовано чітко, час для реалізації перетворень повинен бути реальним (О. Бондарчук, 2016).

2. Успіх запропонованих нововведень буде залежати від активності групи людей-однодумців, які найбільш готові до введення змін. Такою групою може бути конкурентоздатна командна робота молодих педагогів, які націлені на успішне виконання своїх завдань, але пов'язаних із головною метою діяльності освітньої організації. Спільна діяльність на одну мету сприятиме успішній реорганізації організаційної культури, маєтись на увазі комунікативної культури як системи гуманістичних і моральних цінностей, норм і правил освітньої організації, сумісних із професійними цілями та задачами (О. Бондарчук, 2017; Л. Карамушка, 2014).

3. Виявлено цікаві ідеї науковців (Н. М. Бібік, 2017; І. О. Большакова, 2017; О.В. Онопрієнко, 2017; Ю. М. Найда, 2017; М. С. Пристінська, 2017; М. І. Скрипник, 2018; Н. З. Софій, 2017 та ін.), які набувають пріоритетного значення у діяльності молодих педагогів в умовах реалізації Концепції Нової української школи, а саме: формування інноваційної особистості; утвердження в системі освіти принципів дитиноцентризму; здійснення підготовки громадянина України до життя в умовах глобального простору; виховання у громадян України системи загальнолюдських цінностей, як морально-етичних (гідність, чесність, справедливість, турбота, повага до життя, повага до себе та інших людей), так і соціально-політичних (свобода, демократія, культурне різноманіття, повага до рідної мови і культури, патріотизм, шанобливе ставлення до довкілля, повага до закону, солідарність, відповідальність).

Висновки. Таким чином, слід зазначити, що в умовах реалізації Концепції Нової української школи важливим моментом для молодих вчителів при входженні в освітню організацію є врахування деяких психологічних аспектів щодо особливостей орієнтирів, які забезпечують успішну реорганізацію організаційної культури. Отримані дані варто враховувати у процесі підготовки молодих педагогів до діяльності в умовах реалізації Концепції Нової української школи.

ПОВЫШЕНИЕ НАДЕЖНОСТИ ПСИХОФИЗИОЛОГИЧЕСКОГО ОТБОРА ОПЕРАТОРОВ ЮЖНОУКРАИНСКОЙ АЭС

Л.М. Шафран

доктор медицинских наук, Украинский НИИ медицины транспорта

Ю.В. Чумаева

кандидат психологических наук, Украинский НИИ медицины транспорта

А.П. Огуленко

Украинский НИИ медицины транспорта

Р.А. Боровицкая

Южно-Украинская АЭС

Актуальность исследования. Психофизиологический профессиональный отбор (ПФО) является одним из важнейших звеньев обеспечения надежности операторов АЭС (Н.В. Макаренко, 1991). Необходимо научное обоснование процедуры и содержания ПФО, психологического сопровождения этих контингентов.

Целью исследования является разработка эффективных методов ПФО, критериев оценки и прогнозирования профессиональной пригодности операторов атомных электростанций на примере Южно-Украинской АЭС.

Методика и организация исследования. С помощью разработанного в УкрНИИМТ автоматизированного аппаратно-программного комплекса «МОРТЕСТ» (вариант «СПАС-14») (Е.М. Псядло, 2015) проведено комплексное обследование 87 операторов Южно-Украинской АЭС. Разработаны анкеты, отражающие уровень развития профессионально важных качеств (ПВК) для экспертных оценок профессиональной компетенции, апробированные ранее на операторах блока щита управления Запорожской АЭС. Статистический анализ проведен с использованием Microsoft® Excel и пакета PASW Statistics 18,0.

Результаты исследования. Экспертные оценки руководителей, хотя и включают субъективную составляющую, однако их можно считать объективным критерием при соблюдении соответствующей процедуры оценивания и статистической обработки данных. Такая процедура уже реализована для операторов блока щита управления Запорожской АЭС и получена дискриминантная функция, позволяющая прогнозировать успешность их деятельности с вероятностью до 87% (Л.М. Шафран и др., 2012). Для операторов системы управления технологическими процессами Южно-Украинской АЭС получены результаты корреляционного анализа экспертных оценок и психофизиологических показателей. Наибольшие коэффициенты корреляции выявлены с показателями оперативной памяти (зрительной и слуховой), временем выполнения таблицы Шульте-Псядло и средним баллом по основным тестовым методикам. Особое внимание следует уделить таким показателям личностных опросников, как тревожность P_t и ригидность (подозрительность) P_a (опросники СМОЛ и Кеттелла), для которых выявлена обратная корреляционная связь с уровнем экспертных оценок.

Выводы:

1. Показатели ПВК и компетентности операторов Южно-Украинской АЭС имеют достоверные корреляционные связи с психофизиологическими показателями, что свидетельствует о важности ПФО, психофизиологического сопровождения персонала.

2. Предложенный алгоритм решения задачи психофизиологической диагностики и прогнозирования успешности персонала Южно-Украинской АЭС на основе экспертных оценок может быть использован при создании единой системы ПФО энергоатомной отрасли.



Розділ 8

ПСИХОЛОГІЧНІ ПРОБЛЕМИ МОТИВАЦІЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЙ

МОТИВАЦІЯ ОБМІНУ НЕЯВНИМИ ЗНАННЯМИ В КОМПАНІЇ

Т.І. Решетняк

*кандидат економічних наук, доцент кафедри стратегії підприємств
Київського національного економічного університету ім. Вадима Гетьмана*

Актуальність дослідження. Впровадження системи менеджменту знань у цілому або окремих її складових неодмінно стикається з проблемою мотивації персоналу компанії до залучення та активності в окремих процедурах з накопичення, систематизації, обміну, збереження та використання знань в організації. При цьому створення та підтримка ефективного дієвого мотиваційного механізму в системі менеджменту знань не втрачає своєї актуальності як протягом стартового періоду проектування системи, так і з перебігом подальшого її розвитку та реконфігурації. На окрему увагу керівників організацій заслуговує мотивування співробітників до участі в процедурах обміну знаннями – завдання, яке, як відомо, не набуло власної чіткої методології вирішення в контексті менеджменту знань.

Метою дослідження є формулювання універсальних принципів та визначення складових дієвої мотивації персоналу до активної участі в процедурах обміну знаннями в організації.

Результати теоретичного аналізу проблеми. Під системою менеджменту знань розуміють сукупність принципів, процесів та процедур, що спрямовані на створення, використання, обмін знаннями й індивідуальним досвідом працівників та організації в цілому з метою створення її конкурентних переваг. Сучасною практикою менеджменту знань накопичено велику кількість методів та інструментів, які застосовуються для досягнення стратегічних та тактичних цілей системи управління знаннями. Систематизація її досить розвиненого арсеналу обумовлює виокремлення групи інструментів, що призначені для управління явними та неявними знаннями компанії. У даному дослідженні сфокусуємо увагу на засобах управління неявними знаннями співробітників компанії.

Неявні (неартикульовані) знання персоналу можуть стати вагомим підґрунтям для формування унікальних довгострокових конкурентних переваг компанії за умов, що керівництву вдасться інсталювати в стратегічний процес ефективні процедури обміну знаннями. Однак для експертів та залучуваних до обміну знаннями працівників завжди вкрай важливим є питання особистих очікувань та мотивації до відкритого обміну досвідом та висловлення власних інноваційних ідей. Оскільки неявні знання є досить складною неформалізованою категорією, то й засоби мотивації, на наш погляд, також мають бути спрямовані як на матеріальну (пряму чи опосередковану), так і на нематеріальну частину винагород та заохочень.

Серед універсальних принципів, що мають бути покладені в основу дієвого механізму мотивації участі співробітників в артикуляції та обміні неявними знаннями

слід виділити довіру, позитивні очікування та статусну цінність. Відповідно до цих принципів використовують матеріальні засоби мотивації до обміну знаннями: преміювання за найкращу ідею, кар'єрне просування, відшкодування компанією витрат на зовнішнє навчання або відпочинок. До нематеріального заохочення відносять специфічні інструменти, що відповідають галузевій належності компанії та характеру її організаційної культури. Так, надважливим для співробітника може стати його приналежність до референтної групи експертів та/або наділення його експертною владою як авторитетного фахівця, що здатен вплинути на прийняття управлінських рішень. Застосування такого інструменту передбачає наявність зрілого внутрішньокорпоративного інституту авторського права.

Висновки. Внутрішньокорпоративні експертна влада та інститут авторського права є потужними інструментами практики впровадження процедур обміну знаннями в бізнес-структурах, що мають на меті формування унікальних конкурентних переваг на засадах наявних знань співробітників.

ДОСЛІДЖЕННЯ ІНТРИНСИВНОЇ РОБОЧОЇ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ФЕРМЕРСЬКИХ ГОСПОДАРСТВ

В.С. Ульянова

*науковий кореспондент лабораторії організаційної та соціальної психології
Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України*

Актуальність дослідження. Багатогранність і складність проблеми мотивації праці в сучасних умовах модернізації сільського господарства, ключове місце в якій належить зміні відносин власності та формуванню нових суб'єктів господарювання, зумовлює необхідність поглибленого дослідження мотиваційних механізмів сільсько-господарської праці. Вагоме місце в такому дослідженні належить, зокрема, визначенню параметрів мотивації праці персоналу фермерських господарств загалом та інтринсивної робочої мотивації зокрема, як однієї з важливих характеристик, що складають фундамент професійної діяльності особистості. Про це свідчить попередньо проведений нами аналіз окресленої проблеми (Креденцер О.В., Ульянова В.С.). Варто відмітити, що висвітлення окремих аспектів проблеми мотивації праці знайшли певне відображення у низці праць зарубіжних науковців (І.Н. Бондаренко, Г. Олдхем, Р. Хакман та ін.). Разом із тим, питання, пов'язані з дослідженням інтринсивної робочої мотивації у персоналу фермерських господарств, у сучасній вітчизняній психологічній літературі майже не висвітлені.

Мета дослідження: дослідити рівень інтринсивної робочої мотивації у персоналу фермерського господарства з різним стажем діяльності (загальним і на посаді на даному підприємстві).

Методика та організація дослідження. У дослідженні взяли участь 220 осіб (персонал фермерських господарств Кіровоградської області). Для проведення дослідження використовувався опитувальник «Діагностика робочої мотивації» Р. Хакмана, Г. Олдхема.

Результати дослідження:

1. *Інтринсивна робоча мотивація* відображає потребу співробітника виконувати свою роботу заради неї самої або внутрішньо притаманних цій діяльності цілей і тих позитивних почуттів (інтерес, оптимізм, радість і т.д.), які він відчуває, коли робота виконана добре. Саме це робить даний параметр важливою характеристикою ефективності сільськогосподарського виробництва, оскільки він викликає високу саме внутрішню мотивацію (нагадаємо: їй ми надаємо визначальну роль) за рахунок формування відповідного психологічного стану.

2. Більше ніж у половини персоналу фермерських господарств рівень розвитку інтринсивної робочої мотивації є низьким (66%). Середній рівень цього параметра представлений у 15% працівників. І тільки 19% респондентів мають високий рівень вираженості інтринсивної робочої мотивації.

3. Кореляційний аналіз даних показав наявність статистично значущого зв'язку ($p < 0,01$) між рівнем розвитку інтринсивної робочої мотивації персоналу фермерських господарств та стажем їхньої професійної діяльності, який полягає в тому, що зі збільшенням стажу професійної діяльності працівників фермерських господарств збільшується рівень вираженості інтринсивної робочої мотивації. Так, високий рівень вираженості інтринсивної робочої мотивації найбільшою мірою представлений у працівників зі стажем роботи від 10 і більше років (87% респондентів). Що стосується низького рівня розвитку інтринсивної робочої мотивації, то тут найбільшою мірою представлена група респондентів зі стажем роботи до 3 років (54%).

4. Дослідження не виявило статистично значущого взаємозв'язку між рівнем розвитку інтринсивної робочої мотивації персоналу фермерських господарств та стажем на посаді, яку обіймав працівник на даному сільськогосподарському підприємстві на час опитування.

Висновки:

1. Дослідження виявило недостатній рівень розвитку інтринсивної робочої мотивації у персоналу фермерських господарств, особливо це проявляється у працівників з маленьким стажем професійної діяльності.

2. Отримані дані можуть бути використані в процесі психологічної підготовки власників, менеджерів та персоналу фермерських господарств щодо підвищення їхньої мотивації праці.

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ МОТИВАЦІЙНИХ УСТРЕМЛІНЬ ПРАВООХОРОНЦІВ, СПРЯМОВАНИХ НА ПРАВОСВІДОМЕ СТАВЛЕННЯ ДО ЗАХИСТУ ЗАКОННИХ ІНТЕРЕСІВ ПІДПРИЄМЦІВ

О.М. Хлонь

*кандидат психологічних наук, доцент кафедри психології
Київського національного торговельно-економічного університету*

Актуальність дослідження. Проблема психологічних особливостей мотиваційних устремлінь правоохоронців, які займаються захистом законних інтересів підприємців, є досить актуальною сьогодні. Керівники усіх ланок, включаючи начальників курсів та курсових офіцерів, навчально-педагогічний склад, викладачі та куратори, а також інші особи, які мають стосунок до психологічного та педагогічного супроводження правоохоронців, що навчаються за програмами підготовки фахівців у сфері захисту прав та інтересів осіб у сфері економіки, мають всебічно розуміти психологічні та педагогічні характеристики, особливості психологічного стану та поведінки своїх підопічних.

Мета дослідження: аналіз психологічних особливостей мотиваційних устремлінь правоохоронців, які займаються захистом законних інтересів підприємців.

Результати теоретичного аналізу проблеми. Аналіз досліджуваної проблеми показує, що певні особистісні характеристики правоохоронців можуть суттєво впливати на їхню мотивацію та змінювати їхнє правосвідоме ставлення до захисту законних інтересів підприємців під впливом скороминучих емоційних сплесків. Зокрема, мова йде про надмірно посилені або «загострені» риси характеру у працівника. У цьому випадку мотиваційні фактори можуть суттєво змінюватися.

Варто враховувати, що мотиваційні устремління правоохоронців, що працюють у сфері економіки, будуть суттєво відрізнятися від мотиваційних устремлінь правоохоронців, що працюватимуть в інших сферах діяльності. Так, якщо працівник правоохоронного органу працює із правопорушниками, що вчиняють злочини або правопорушення, не пов'язані із економічною діяльністю, а пов'язані, наприклад, з попередженням злочинів у сфері наркоторгівлі, то в нього можуть формуватися мотиваційні устремління, що виражатимуть його потяг до більш ризикованої та небезпечної діяльності, він може бути невибагливим до комфортних умов, особливості поведінки його з правопорушниками можуть суттєво відрізнятися від правоохоронців, що будуть працювати у сфері захисту економічних інтересів. Такі правоохоронці, як правило, є більш конфліктними із підозрюваними, оскільки вже сам характер підозрюваного та специфіки діяльності спонукатиме їх до вироблення таких мотиваційних устремлінь.

У свою чергу правоохоронці, що матимуть справу із підприємцями, характеризуватимуться іншими мотиваційними устремліннями, поведінкою та характерологічними особливостями. Такі особи менш схильні до конфліктів з підозрюваними, особливо таких, які пов'язані із застосуванням фізичної сили. Особливості поведінки їх відрізняються неухильним слідуванням вимогам закону, спонуканням до уникнення зайвих конфліктних ситуацій та, в цілому, дотриманням професійної етики.

Слід зауважити, що значну увагу з боку практичних психологів, що працюють в правоохоронних органах, слід приділяти працівникам, що схильні до етичних порушень у сфері захисту прав та законних інтересів підприємців, особливо у тих випадках, коли вони були переведені із інших служб, наприклад, карного розшуку, боротьби з незаконним обігом наркотиків тощо.

Висновки. Заходи щодо формування професійної компетентності правоохоронців мають здійснюватися комплексно з урахуванням їхніх психологічних особливостей та мотиваційних устремлінь, які досить часто пов'язані зі специфікою професійної діяльності. Маємо враховувати можливі розбіжності, викликані відмінностями у мотиваційних устремліннях при переведенні правоохоронців до підрозділів боротьби з економічною злочинністю із інших служб.

ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОФЕСІЙНОЇ МОТИВАЦІЇ У МЕНЕДЖЕРІВ КОМЕРЦІЙНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ

Ю.І. Чернишов

*член регіонального осередку Української Асоціації організаційних психологів
та психологів праці в Харківській області*

Актуальність дослідження. Останнім часом відбуваються глибокі та радикальні зміни в економіці та суспільстві. Спостерігається зростання суспільного інтересу до професійної освіти в області організаційної психології. Більшість організацій зацікавлені в професійно підготовлених керівниках, які здатні орієнтуватися в питаннях прийняття управлінських рішень, в економіці підприємств, в особливостях системи відносин між підприємствами. Слід також зазначити, що важливу роль у професійній діяльності менеджера відіграє його мотивація.

Мета дослідження: вивчення професійної мотивації працівників та її впливу на ефективність діяльності менеджерів.

Методика та організація дослідження. Вивчення професійної мотивації проводилося на базі низки комерційних компаній. Для дослідження були використані такі методики: методика В. Е. Мільмана (діагностика мотиваційної структури особистості), методика «Оцінка задоволеності потреб працівника методом парних порівнянь, або «Потреби», методика «Оцінка задоволеності роботою» (В. А. Розанової).

Результати дослідження:

1. У мотиваційній структурі особистості працівників домінують соціально орієнтовані мотиви, такі як: творча активність, соціальна корисність, спілкування, соціальний статус. Мотиви, пов'язані з життєзабезпеченням і комфортом, виражені меншою мірою.

2. Встановлено, що найбільш задоволені такі потреби персоналу, як: соціальні потреби, матеріальні потреби, потреби в безпеці. Менш задоволені потреби самовираження і визнання.

3. Як виявилось, згідно з методикою «Оцінка задоволеності роботою» (В. А. Розанової), співробітники задоволені своєю роботою лише частково. Ряд працівників незадоволені такими факторами роботи, як: фізичні умови праці, тривалість робочого дня, злагодженість дій працівників в організації, задоволеність службовим просуванням, задоволеність зарплатою в сенсі відповідності трудовитрат, а також задоволеність зарплатою в порівнянні з тим, скільки за таку ж роботу платять на інших підприємствах.

4. За результатами кореляційного аналізу встановлений негативний взаємозв'язок між віком працівників і показником «комфорт». Як виявилось, у молодих співробітників потреба в комфортних життєвих умовах поки не задоволена. Співробітники більш старшого віку, більш матеріально забезпечені, тому потреба в комфортних життєвих умовах у них задоволена. Встановлено значущий позитивний взаємозв'язок між віком опитаних та їхньою творчою активністю. Це свідчить, на нашу думку, про те, що випробовувані прагнуть реалізувати свої творчі тенденції в діяльності.

5. Як виявилось, задоволеність працівників працею багато в чому обумовлена рівнем матеріального забезпечення, разом із тим, працівники не задоволені можливістю самовираження в своїй праці.

6. Встановлено позитивний взаємозв'язок між соціальним статусом, спілкуванням, соціальною корисністю. Це свідчить про те, що соціально орієнтовані люди краще будують систему міжособистісного спілкування, простіше знаходять спільну точку дотику з людьми. Вони займають більш високі посади і є більш продуктивними та корисними для себе і для оточуючих людей.

7. Потреби в самовираженні негативно пов'язані з матеріальними потребами, потребами в безпеці, потребою у визнанні, а також задоволеністю людини працею. Напевно, у професійній діяльності менеджерів компанії не просто задовольнити всі види потреб працівника, особливо на даному етапі соціально-економічного розвитку суспільства.

Висновки. Ефективність діяльності в організації багато в чому залежить від індивідуально-психологічних особливостей працівників і специфіки їхньої потребнісно-мотиваційної сфери. Щоб підприємство працювало більш ефективно і було конкурентоспроможним на ринку, необхідно змінити зміст праці працівників, щоб вони могли розкрити свої творчі здібності, самовиразитися у праці, і щоб їхня праця була визнана оточуючими.



Розділ 9

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ УСПІШНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ТА САМОАКТУАЛІЗАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ В ОРГАНІЗАЦІЇ

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ КОГНІТИВНОГО СТИЛЮ ОСОБИСТОСТІ У ФАХІВЦІВ СОЦІОНОМІЧНИХ ПРОФЕСІЙ

А.А. Власенко

аспірант кафедри психології управління

ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України

Актуальність дослідження. Провідними вітчизняними науковцями визначено когнітивну складову як важливу компоненту психологічної специфіки функціонування освітньої організації. І це зрозуміло, адже в основі процесу навчання лежить стиль викладання, заснований на когнітивних домінантах того хто навчає, з одного боку, і когнітивний стиль учня – з іншого. Їхня невідповідність неминує породжує когнітивний дисонанс, що мінімізує ефективність процесу навчання. Навпаки, приведення у відповідність стилю викладання вчителя, важливою складовою якого є його особистий когнітивний стиль, та когнітивного стилю учня покращує якість навчального процесу, позитивно впливає на його результат. Про це наголошують також як зарубіжні (М. Хьют, Р. Стернберг, М. Фарух та ін.), так і українські (В. Кремень, О. Бондарчук, Л. Карамушка; П. Лушин, А. Москальова та ін.) вчені. Таким чином, вивчення когнітивних стилів фахівців соціономічних професій, правильне розуміння їх ролі в освітньому процесі – важлива умова ефективності функціонування освітньої організації.

Мета дослідження: на основі аналізу сучасного стану теоретичних досліджень визначити роль і значення психологічних особливостей когнітивного стилю особистості у фахівців соціономічних професій в ефективності діяльності освітніх організацій.

Результати теоретичного аналізу проблеми. Розглядаючи сучасний стан досліджень когнітивних стилів вітчизняними науковцями, хотілося б відзначити їхній широкий діапазон. Так, О. Бондарчук (2007) досліджує вплив когнітивного стилю керівників освітніх організацій на їхню професійну діяльність, А. Палій (2011) – когнітивні стилі як один із рівнів детермінації особистісних рис і регуляторів поведінки індивідуальності, Т. Горпинич (2013) – особливості становлення поняття «когнітивний стиль», А. Москальова (2014) – когнітивну складову саморегуляції особистості в освітньому процесі, С. Бондар (2014) – вплив когнітивних стилів на іншомовленнєву комунікативну діяльність студентів.

Хотілося б відмітити дисертаційні роботи, які досліджують існуючі когнітивні стилі в різних проявах: риси особистості і когнітивний стиль (взаємодія і роль в успішності навчання) (Т. Серьогіна, 2001); динаміка інтелектуальних здібностей і когнітивних стилів в процесі навчання різним типам професій (М. Тесля, 2005); індивідуально-психологічні особливості когнітивно-стильових характеристик навчальної діяльності студентів (О. Напрасна, 2004); когнітивні стилі як чинник професійного

становлення майбутніх психологів (Л. Жердецька, 2008); когнітивний стиль як чинник розвитку інтелектуального потенціалу майбутнього практичного психолога (О. Пісоцький, 2008); темпоральні особливості взаємозв'язку образу психічного стану і когнітивних стилів особистості (Л. Артищева, 2014); когнітивні стилі в структурі мнемонічних здібностей (С. Дюпіна, 2015) та ін.

М. Хьюто (1985) и Р. Стернберг (1997) визначають когнітивний стиль як кон'юнктуру пізнання і особистості за допомогою об'єднання як когнітивних, так і емоційних характеристик. Варто зазначити, що хоча вищевказані автори досить широко досліджували проблематику когнітивних стилів особистості, особливу важливість вона набуває саме для вчителів, психологів, юристів, тобто тих представників соціономічних професій, які найбільш широко представлені в освітньому процесі.

Висновки. Отже, виявлено, що когнітивний стиль, як особистісний фактор регуляції пізнання, є домінуючим параметром, що визначає спосіб отримання, переробки і використання інформації. З'ясовано, що когнітивний стиль фахівців соціономічних професій, будучи важливою характеристикою особистості, має важливе значення в психологічній складовій діяльності освітніх організацій, є однією з характеристик ефективності їхньої діяльності. У подальшому планується організувати емпіричне дослідження стану сформованості когнітивного стилю особистості фахівців соціономічних професій.

ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ ОСОБИСТІСНО-ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПЕДАГОГА В УМОВАХ РЕФОРМУВАННЯ УКРАЇНСЬКОЇ ШКОЛИ

А.В. Вознюк

*кандидат психологічних наук, доцент,
завідувач кафедри психології Комунального закладу
Сумський обласний інститут післядипломної педагогічної освіти*

Актуальність дослідження. Успіх інноваційних змін, у першу чергу, залежить від педагога, його творчого потенціалу, готовності до безперервної самоосвіти, здібності до гнучкого соціально-педагогічного мислення, гуманістичної спрямованості особистості. Важливу роль у забезпеченні позитивних змін у системі освіти має вирішити удосконалення професійної компетентності педагога та підвищення їхнього наукового і загальнокультурного рівня. Компетентнісна парадигма в освіті – виклик, потреба, проблема сучасності. Розвиток професійної компетентності педагога є неодмінною умовою й обов'язковою складовою його професіоналізму. Означена місія, у першу чергу, покладається саме на систему післядипломної педагогічної освіти, яка є органічною складовою системи безперервної освіти і спрямована на приведення професійного рівня педагогічних працівників у відповідність до світових стандартів, вимог часу, індивідуально-особистісних та виробничих потреб.

Враховуючи актуальність означеного питання, на базі Комунального закладу Сумський обласний інституту післядипломної педагогічної освіти було розпочато дослідно-експериментальну роботу за темою «Теоретико-методичні засади розвитку особистісно-професійної компетентності педагога в системі післядипломної педагогічної освіти». Обґрунтування теоретичних підходів особистісно-професійної компетентності педагога дало можливість на першому етапі роботи провести спеціальне дослідження щодо визначення рівня сформованості особистісно-професійної компетентності педагога.

Мета дослідження – визначити рівень сформованості особистісно-професійної компетентності педагога.

Методика та організація дослідження. Відповідно до плану дослідження було розроблено комбіновану анкету «Особистісно-професійна компетентність педагога», питання якої об'єднані у два блоки. Питання першого блоку (питання 1–3) спрямовані на визначення ступеня розуміння педагогами поняття особистісно-професійна компетентність та передбачає вивчення таких складових, як: сутність поняття «компетентність»; зміст особистісно-професійної компетентності; складові особистісно-професійної компетентності. Другий блок питань (питання 4–5) передбачає встановлення переважających умов для розвитку особистісно-професійної компетентності у педагога. Він представлений такими складовими: предмети, які впливають на розвиток особистісно-професійної компетентності педагога; організаційні форми і методи розвитку особистісно-професійної компетентності педагога.

Дослідження проводилося протягом вересня-жовтня 2017 року на базі закладів освіти-учасників експерименту. На цьому етапі дослідження взяли участь 323 особи. Нами здійснено контент-аналіз отриманих результатів. У процесі дослідження ступеня розуміння особистісно-професійної компетентності педагога шляхом анкетування визначено розуміння педагогами поняття й переважających складових особистісно-професійної компетентності та умов для її розвитку.

Результати дослідження. Досліджуючи дефініцію поняття «компетентність» педагогами, аналізували відповіді на відкрите питання «Як Ви розумієте поняття «компетентність»?». Аналіз поняття «компетентність» дав можливість встановити, що переважна більшість педагогів вкладають у зміст цього поняття показник виконання посадових обов'язків (здатність, вміння, досвід). Лише незначна кількість опитаних педагогів звертають увагу на динамічну комбінацію знань, умінь і досвіду роботи.

У процесі визначення педагогами змісту особистісно-професійної компетентності встановлено, що переважна більшість опитаних респондентів розглядає зміст цього поняття через призму складових професійної компетентності (84,83%). Свідченням цього є такі відповіді педагогів-учасників опитування: «здатність успішно виконувати посадові обов'язки», «система знань та досконале володіння методами, формами навчання» тощо. Значно менше опитаних педагогів (13,93%) зазначають, що сутність особистісно-професійної компетентності першочергово розкривається через особистісні характеристики. І лише незначна кількість опитаних педагогів вказує на те, що особистісно-професійна компетентність є сукупністю особистісних характеристик і професійного досвіду для успішного виконання посадових обов'язків (1,24%).

Щодо складових особистісно-професійної компетентності у педагогів, то результати дослідження показали: переважна більшість педагогів надають перевагу складовим професійної компетентності, а на складові особистісної компетентності звертають менше уваги.

На підставі аналізу даних, що стосуються організаційних форм та методів для розвитку особистісно-професійної компетентності педагога, можна зробити висновок, що приблизно половина опитаних респондентів вважає за необхідне створення професійних груп для обміну досвідом і обговорення проблемних питань (48,62%).

Щодо визначення ступеня значущості курсів підвищення кваліфікації, то 41,79% респондентів обирають саме цю форму навчання. Такий вибір педагогів можна пояснити тим, що, з одного боку, в них є можливість цілісно отримати новітні знання при безпосередній взаємодії з науковцями й методистами відповідного профілю, а з іншого боку – здійснити об'єктивне переосмислення вивчених питань та розробити орієнтовний алгоритм вирішення актуальних професійних питань. Привертає увагу той факт, що 40,86% педагогів надають перевагу активним формам та методам навчання

для розвитку особистісно-професійної компетентності шляхом участі в навчальних тренінгах. У свою чергу третина опитаних педагогів наголошує, що підвищити рівень особистісно-професійної компетентності можна за рахунок «якісного інформаційного поля» (39,62%), індивідуальних консультацій із компетентними фахівцями (35,60%) та інформальної освіти (34,67%). Значно менше опитаних педагогів готові брати участь у семінарах (23,83%), конференціях (22,29%), «круглих столах» (19,19%). І лише незначна кількість опитаних педагогів вказує на те, що розвиток особистісно-професійної компетентності залежить від якісно підготовленого та проведеного лекційного курсу (3,40%).

Висновки. Результати опитування дають можливість розробити систему інноваційних форм та методів щодо підвищення рівня особистісно-професійної компетентності педагога в системі післядипломної педагогічної освіти.

САМООЦІНКА ЯК ФЕНОМЕН САМОСВІДОМОСТІ ОСОБИСТОСТІ

О.О. Недбалюк

*старший викладач кафедри аграрного менеджменту
Вінницького національного аграрного університету*

Актуальність дослідження. Актуальність обраної теми дослідження зумовлена тим, що в сучасному кризовому суспільстві потребує уваги розробка ефективних методів формування адекватної самооцінки. Самооцінка особистості разом із феноменами саморегуляції та самоаналізу розглядається науковцями як центральна структурна компонента самосвідомості. Самооцінка є складним особистісним утворенням і належить до фундаментальних властивостей особистості. У ній відбивається те, як людина оцінює різні аспекти своєї особистості, а також інтегральне ставлення до себе. Вона включена в безліч зв'язків і відносин із усіма психічними утвореннями особистості і виступає в якості важливої детермінанти усіх форм і видів її діяльності і спілкування.

Мета дослідження: визначити особливості самооцінки як феномену самосвідомості та їхній вплив на розвиток особистості.

Результати теоретичного аналізу проблеми. Проблема самооцінки вважається однією із найгрунтовніших у сучасних дослідженнях. Серед зарубіжних психологів вагомий внесок у розвиток знань про Я-концепцію зробили Р. Бернс, У. Джеймс, К. Роджерс тощо. Зв'язок самооцінки з системою цінностей і мотиваційною сферою суб'єкта показаний Л.І. Божович, С.А. Будассі, С.Л. Рубінштейном. Специфічні особливості самооцінки охарактеризовані на основі результатів С. Куперсміта, Є.А. Серебрякової.

Серед зарубіжних класиків одним із перших до вивчення самооцінки підійшов У. Джеймс. Природу особистості вчений розглядав як подвійну, таку, що виступає як об'єктом, так і суб'єктом пізнання. Він вказував на два види самооцінки: самозадоволення та незадоволення собою. Ці види самооцінки за У. Джеймсом описуються двома класами протилежних почуттів: гордість, самовдоволення, зарозумілість, самозакоханість, марнославство, з одного боку, та скромність, приниженість, зніяковілість, невпевненість, сором, каяття, усвідомлення власної ганьби і відчай, – з іншого.

Самооцінку як ставлення індивіда до себе, що складається та набуває звичного характеру, також визначає С. Куперсміт. На його думку, самооцінка виявляється як

схвалення або несхвалення, ступінь якого визначає переконаність індивіда у своїй самоцінності, значущості. Тобто самооцінка – це особистісне судження про власну цінність, що виражається в настановах властивих індивіду.

Близьким за змістом є визначення самооцінки М. Розенбергом. Так, він розглядає самооцінку як настанову – позитивну чи негативну, спрямовану на об'єкт Я індивіда. Самооцінка за М. Розенбергом відображає ступінь розвитку в особистості почуття самоповаги, відчуття власної цінності і позитивного ставлення до всього того, що входить до сфери його «Я». Таким чином, особистість з низькою самооцінкою схильна до неприйняття себе, самозаперечення, негативного ставлення до себе.

На думку вітчизняного психолога Т.М. Титаренко, самооцінка є оцінкою людиною самої себе, своїх життєвих можливостей, судженням про наявність у себе певних рис, якостей, здібностей, властивостей.

Самооцінка функціонує в різних формах, видах, на різних рівнях організованості як система, що розвивається. Психологи розрізняють інтегральну та парціальну, адекватну та неадекватну самооцінку, актуальну та потенційну.

Висновки. Таким чином, самооцінка є центральним компонентом самосвідомості особистості, оцінкою людини самої себе, своїх життєвих можливостей, судженням про наявність у себе певних рис, якостей, здібностей, властивостей. Самооцінка включає знання людини про себе в минулому, теперішньому і майбутньому: про свої досягнення, позитивні й негативні особистісні характеристики, колишні вчинки та майбутні наміри.

УМОВИ ДОСЯГНЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ УСПІШНОСТІ ВИКЛАДАЧА ВИЩОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ

І.В. Сингаївська

*кандидат психологічних наук, доцент,
завідувач кафедри психології*

ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК»

Актуальність дослідження. Професійно успішний викладач більш якісно готує майбутніх фахівців для різних галузей практики. Визначення психологічних умов розвитку та досягнення професійної успішності викладачів допоможе вдосконалити їх професійну діяльність.

Мета дослідження – виокремити умови професійної успішності викладача вищого навчального закладу.

Результати теоретичного аналізу проблеми. Аналіз дозволяє виділити напрямки наукового дослідження, що сприяють розробці проблеми професійної успішності викладача вищого навчального закладу. Значне місце серед таких досліджень займає психологічне осмислення проблеми професійної діяльності (праці Т. Антоненко, І. Беха, О. Бондарчук, Н. Волянюк, О. Журавльова, Л. Зайцевої, Л. Карамушки, О. Кокуна, М. Корольчука, В. Ликової, Г. Ложкіна, В. Носкова, В. Семиченко, С. Смирнова, Д. Фельдштейна та ін.), в тому числі готовності освоєння нових галузей знань, особистісного та професійного розвитку (Р. Бойс, О. Бородуліна, Г. Васянович, О. Величко, В. Іващенко, Є. Крігер, А. Портнова, В. Слобожников, Л. Спіцина, Т. Траверсе тощо).

Процес формування професійної успішності пов'язаний із виконанням певних умов, наявністю низки професійних ознак та психологічних характеристик у ставленні

до своєї професійної діяльності, до людей і до самого себе. Професійна успішність – це узгодження в єдиній системі особистісних мотивацій, цінностей, знань, навичок, здібностей, ставлення до виконуваних професійних функцій і ролей, а також соціальних і професійних вимог.

Визначення специфіки професійної успішності потребує вияву відповідних умов. Виділяють зовнішні та внутрішні умови, пов'язані з реалізацією професійної діяльності. Зовнішні умови впливають із сутності професійної діяльності, і включають цілі та завдання діяльності, певні стандарти та професійні вимоги, суспільні запити, корпоративну культуру тощо. Внутрішні умови залежать від особистості викладача, відображають його мотиваційну, когнітивну та ціннісну спрямованість. Саме особистість викладача є системоутвірним чинником для забезпечення умов професійної науково-педагогічної діяльності та досягнення професійної успішності.

Формування зовнішніх умов, зокрема, цілей професійної діяльності, пов'язане з особистісними прагненнями та сподіваннями, спрямованими на певний результат, а також із системою професійних вимог до викладача і системою суспільних вимог до даної професійної діяльності.

Виконання зовнішніх умов – це лише перший крок до формування професійної успішності. Одночасно мають бути виконані внутрішні умови, продиктовані особистісними потребами, здібностями та мотиваціями викладача. Однією із найважливіших внутрішніх умов розвитку професійної успішності є мотивація як основний психологічний компонент структури професійної діяльності викладача.

Висновки. Виокремлюють зовнішні та внутрішні умови досягнення професійної успішності викладача вищого навчального закладу: зовнішні (цілі, завдання діяльності, стандарти та професійні вимоги, суспільні запити, корпоративна культура тощо); внутрішні (мотиваційна, когнітивна та ціннісна спрямованість). Емпіричне дослідження особливостей створення умов, сприятливих для розвитку професійної успішності викладача вищого навчального закладу, є нашим подальшим завданням.

ОСОБИСТІСНЕ САМОКОНСТРУЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЙ

Т.М. Соломка

кандидат психологічних наук,

доцент кафедри психології Навчально-наукового інституту

міжнародних відносин та соціальних наук МАУП

Актуальність дослідження. У сучасному світі працівник, незалежно від кваліфікації, має успішно адаптуватися до постійно зростаючих навантажень у динамічному організаційному середовищі. Тому психологічною закономірністю успішної діяльності та стабільного розвитку організацій є особистісне благополуччя і можливість розвитку внутрішнього потенціалу його головної діючої особи – персоналу.

У зв'язку з цим постає необхідність інтеграції та систематизації накопичених теоретичних поглядів і окремих емпіричних фактів з проблеми самоконструювання особистості працівника організації, а також розробки підходу, що дозволяв би з єдиних позицій всебічно розглянути феномен особистісного самоконструювання персоналу (ОСП) в цілому і його здійснення в умовах формування нового економічного мислення та економічної культури зокрема.

Мета дослідження – обґрунтування змісту і методологічних підходів до розв’язання організаційно-психологічної проблеми особистісного самоконструювання персоналу.

Результати теоретичного аналізу проблеми. У сучасних розробках зосереджено увагу на категоріях «психологічної надійності і збереженості фізичного та психічного здоров’я персоналу» як атрибуту олюднення (рос. «очеловечивания») бюрократичних «офісних островів». У постмодерністській дискусії R. Rorty & M. Foucault самоконструювання як мета «романтичного інтелектуала» видається «хорошою моделлю для індивідуального людського буття» і «дуже поганою моделлю для соціуму». Адже не існує таких проектів солідарності, які б «задовольняли бажання автономії».

Як відомо, розвиток демократії сприяє посиленню індивідуалізації та підвищенню цінності досвіду кожного члена суспільства. У працях «Великі міста і духовне життя» та «Філософія моди» G. Simmel пророчо застерігав соціум щодо «сутнісного ядра культури», який утворюють інтелект і гроші. Саме вони диференціюють та одночасно пов’язують воедино, інтегрують різні елементи соціокультурного космосу – від економічних відносин до способів вираження емоційних станів. Найбільш яскраво спустошення культурних форм і їхній відрив від змісту проявляються в великих містах, які живуть виробництвом для ринку і роблять людей розважливих вільними, але самотніми і покинутими. Превалюють соціальні тенденції – потреба в єднанні, з одного боку, і у відокремленні, усамітненні – з іншого.

Практика показує, що в плані проблематики і психологічних закономірностей діяльності суб’єкта ОСП домінуючими є суперечності між професійним і особистісним розвитком.

Роботу з підвищення професійної компетентності можна уявити як сукупність реалізованих у діяльності функцій *особистісного самоконструювання*: самоаналізу, самомотивації, самоцілепокладання, самоорганізації, самоконтролю, самокорекції. Оскільки «робота над помилками» належить до регулятивно-корекційної функції управління, усунення помилок логічно розглядати як самокорекцію, здійснювану у взаємозв’язку з іншими функціями особистісного самоконструювання.

Висновки. Проблема суб’єкта ОСП актуалізується в момент вирішення найбільш важливих поточних завдань розвитку особистості працівника організації, а саме: інтеграція і побудова цілісного образу Я, досягнення самоідентичності, особистісне, соціальне і професійне самовизначення. За логікою і закономірностями ОСП організацій особистість мусить невідпинно визначати свої цінності, життєві наміри і брати відповідальність за їхню реалізацію, тобто ставати саме суб’єктом особистісного самоконструювання.

Для розв’язання цієї проблеми потрібен синтез великого обсягу експериментальних даних, отриманих в специфічному (міжгалузевому) контексті психологічних наук з їхнім особливим науковим апаратом на основі інтегрального підходу.

Поліфункціональні детермінанти (парадигми) ОСП мають стати предметом теоретичних і емпіричних досліджень як економічного, соціокультурного, так і психологічного аспектів. Успішність процесу ОСП як діяльності визначається не стільки окремими індивідуально-психологічними особливостями її суб’єкта або їхнім агрегативним ефектом, скільки їхніми системними взаємозв’язками в організаційній структурі персоналу.



Розділ 10

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ЗДІЙСНЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ ПЕРСОНАЛУ В ОРГАНІЗАЦІЇ

ПРОБЛЕМА ПЕРЕРИВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ: ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ

Н.А. Гура

аспірант ВНЗ «Університету економіки та права «КРОК»

Актуальність дослідження. Типовими ознаками сучасної кар'єри є різкі зміни напрямку самоздійснення людини: зупинки в особистісно-професійному зростанні, переходи в інші сфери діяльності, добровільна або вимушена відмова від можливостей просування «сходами» професійної і соціальної ієрархії. Під перериванням кар'єри ми розуміємо значущі події і рішення, що призводять до зміни поступальної траєкторії кар'єрного шляху та супроводжуються хворобливими переживаннями. Незважаючи на актуальність проблеми, цей аспект досі мало досліджений в організаційній психології.

Мета дослідження – здійснити теоретичний аналіз та окреслити стан розробленості проблеми переривання кар'єри в науковій літературі.

Результати теоретичного аналізу проблеми дозволили виділити кілька концептуальних підходів до переривання кар'єри.

Найбільш відомим та розробленим у вітчизняній психології є підхід, що розглядає в якості джерела переривання кар'єри *професійні кризи*. Кризові феномени закономірно виникають на різних етапах професійного шляху, призводячи до змін темпу або вектору розвитку (О. Богатирьова, Е. Зеєр, Э. Клімов, О. Молл, О. Музика, О. Рудюк, Е. Симанюк й інші). Здійснивши проєкцію загальних закономірностей розвитку на сферу кар'єри, виділимо нормативні кар'єрні кризи (що відповідають віковим кризам особистості, найбільш вагомими є криза 35 та 48–50 років) та ситуаційні кризи, викликані різноманітними життєвими причинами. В рамках індивідуальної біографії різні типи взаємодіють, утворюючи комплекс втрат та перешкод. Проте механізм сполучення криз поки не отримав наукового роз'яснення.

Серед криз, обумовлених впливом життєвих подій, на особливу увагу заслуговує вимушена *втрата роботи*, що тягне за собою деформацію багатьох компонентів життєвої ситуації. Активні дослідження психологічних наслідків безробіття проводились в 90-ті роки, але зараз через численні соціально-економічні негаразди тема знову потребує уваги.

Взагалі, психічний розвиток неможливо розглядати окремо від феноменології кризових явищ, адже вихідним джерелом будь-яких змін є протиріччя, неузгодженість внутрішньої та зовнішньої реальності. Особливо чітко положення про переходи між стабільними та кризовими стадіями звучить в *синергетичному підході*, що представляє професійне становлення як відкриту, нелінійну та невідновлену систему. Перехід від одного рівня організації до іншого визначається як вибір у критичних точках нового шляху розвитку. Точки біфуркації, обумовлені моментами нестійкості, передбачають

підвищену чутливість до зростання потенцій. Динаміка криз визначає вплив певних соціально-психологічних факторів на становлення особистості і спонукає її шукати нові шляхи реалізації професійної біографії. Криза свідчить про завершення певного етапу життя і перехід до наступного.

З поняттям криз тісно пов'язане уявлення про *бар'єри кар'єрного розвитку*, що визначають тимчасову стагнацію через неможливість реалізації професійного плану. Хоча психологічні бар'єри є необхідним атрибутом розвитку, їх функція в цьому процесі неоднозначна. З одного боку, вони стимулюють розвиток діяльності і відносин, надають цим процесам особистий сенс. Водночас, розвиток суб'єкта діяльності припиняється, якщо негативні впливи середовища, перевищують межу емоційної витривалості.

Серед інших малодосліджених феноменів, що належать до проблемного поля переривання кар'єри, звернемо увагу на *синдром кар'єрного «плато»*, що виникає на середині професійного шляху (людина після успішного виконання обов'язків досягає рівня межі компетентності).

Висновки. В процесі індивідуального кар'єрного становлення закономірні етапи переривання, що можуть мати як конструктивний, так і деструктивний вплив на особистісно-професійний розвиток. Для психолога розв'язання цієї проблеми є викликом – потрібно сприяти психологічному благополуччю конкретної людини і, водночас, дотриматись інтересів організації.

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ АСПІРАНТІВ

Т.В. Карамушка

*кандидат психологічних наук, асистент кафедри соціальної роботи
Київського національного університету імені Тараса Шевченка*

Актуальність проблеми дослідження. Успішність професійної кар'єри аспірантів пов'язана з визначенням її сутності, етапів реалізації, обґрунтуванням основних видів та психологічних чинників розвитку. Ця проблема не знайшла достатнього висвітлення в літературі.

Мета дослідження: визначити психологічні особливості професійної кар'єри аспірантів.

Результати теоретичного аналізу проблеми:

1. Аналіз зарубіжної (О. П. Єгоршин, А. К. Маркова, Є. О. Могильовкін, О. Г. Молл, Л. Г. Почебут, Д. Сьюпер, Е. Шейн, Д. Халл та ін.) та вітчизняної літератури (О. І. Бондарчук, Т. М. Канівець, М. П. Лукашевич, С. Д. Максименко, А. П. Поплавська, М. В. Сурякова, В. І. Чернявська, Н. Ф. Шевченко, О. П. Щотка та ін.) свідчить, про те, що *термін «кар'єра»* використовується в двох основних значеннях: а) у широкому значенні, як «життєва» кар'єра особистості, яке може стосуватися різних соціальних сфер життєдіяльності особистості (сімейної, побутової тощо); б) у вузькому значенні, як поняття «професійна кар'єра», яке стосується професійної діяльності людини.

2. На основі вивчення літературних джерел можна говорити про те, що дослідження *професійної кар'єри в психології* здійснюється в двох основних напрямках: а) як становлення професіонала, яке відбувається протягом усього життєвого шляху людини; б) як зростання професіонала в професійному та посадовому просуванні в рамках однієї установи. Аргументовано, що вивчення професійної кар'єри

доцільно здійснювати на перетині цих двох напрямків, оскільки становлення професіонала та необхідних для цього особистісних характеристик відбувається під впливом діяльності певних організаційних структур, зокрема кафедр закладів вищої освіти.

3. Одним із активних суб'єктів здійснення професійної кар'єри у вищій школі є *аспіранти*. За своїми професійними характеристиками аспірантів потенційно можна віднести до *групи інтелектуальної еліти*, яка є групою професіоналів вищої кваліфікації, що розробляє зміст та основні напрямки наукових досліджень, провідні ідеї та умови реалізації освітньої політики у вищій школі, які б відповідали міжнародним стандартам та найбільш інноваційним орієнтирам, впроваджує наукові розробки у практику.

Професійна кар'єра аспірантів є свідомо обраним і реалізованим шляхом досягнення професіоналізму та посадового зростання в ході успішного просування в науково-викладацькій, науково-громадській, науково-менеджерській, науково-підприємницькій та інших видах науково-професійної діяльності.

До *основних етапів професійної кар'єри аспірантів* віднесено: а) власне навчання в аспірантурі; б) науково-викладацька робота на кафедрі або робота в науковій лабораторії після закінчення аспірантури та захисту дисертації; в) здійснення керівництва науковою діяльністю; г) здійснення науково-менеджерської, науково-громадської та науково-підприємницької роботи.

Нами здійснено *класифікацію можливих типів професійної кар'єри аспірантів*. До основних видів професійної кар'єри аспірантів віднесено такі, як: а) профільна, профільна комбінована та непрофільна кар'єра а (згідно з соціально-галузевим критерієм); б) кар'єра в Україні та у вітчизняних організаціях, в Україні в зарубіжних організаціях та за кордоном (згідно з вітчизняно-міжнародним критерієм); в) горизонтальна та вертикальна кар'єра (згідно з професійно-посадовим критерієм); г) кар'єра в одній організації або в різних організаціях у рамках однієї спеціальності або зі зміною спеціальності (згідно зі стабільно-динамічним критерієм).

4. Вагому роль у забезпеченні успішної професійної кар'єри відіграє *готовність аспірантів*, яка є комплексом психологічних характеристик аспірантів, які сприяють успішному здійсненню ними професійної кар'єри. Зазначена готовність містить такі компоненти: а) когнітивний (знання про зміст та види професійної кар'єри, особливості та критерії її успішності та ін.); б) мотиваційний (мотивація щодо здійснення відповідного типу особистісної кар'єри; наявність видів кар'єрних орієнтацій; мотивація в контексті взаємодії особистості та організації); в) операційний (загальна та соціальна самоефективність; креативність у розв'язанні проблем та емоційний інтелект); г) особистісний (особливості суб'єктивного контролю, рефлексивність та стресостійкість).

5. Групу *соціально-психологічних чинників* формування готовності аспірантів до здійснення професійної кар'єри складають, насамперед, чинники, які стосуються кафедр, де навчаються аспіранти. До таких чинників віднесено: а) рольова взаємодія та ділове спілкування на кафедрі; б) тип організаційної культури кафедри; в) креативність професійного середовища кафедри.

Висновки. Означені підходи було покладено нами в основу емпіричного дослідження готовності аспірантів до здійснення професійної кар'єри.

ТОЛЕРАНТНІСТЬ ДО НЕВИЗНАЧЕНОСТІ ЯК ФАКТОР РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ ПСИХОЛОГІВ В ОРГАНІЗАЦІЇ

С.О. Хілько

*старший викладач кафедри психології та особистісного розвитку
ДВНЗ «Університет менеджменту освіти»*

Актуальність дослідження. Одним із головних завдань сучасного українського суспільства є підготовка конкурентоспроможного кадрового потенціалу, як головної рушійної сили організації. Для психологічної науки актуальними стають проблеми, пов'язані з побудовою й розвитком кар'єри психологів в організації, оскільки даний процес професійного формування є реалізацією їхніх здібностей і можливостей. Виконуючи професійні завдання, психолог в організації стикається як із внутрішніми протиріччями, так і з зовнішньою невизначеністю. За таких умов толерантність до невизначеності виступає одним із факторів продуктивного пошуку вирішення професійних завдань, що сприятиме професійній кар'єрі психологів в організації.

Існує низка теорій, в яких розглядаються теоретико-методологічні питання професійного і кар'єрного розвитку людини, зокрема, психодинамічна модель вибору кар'єри (З. Фрейд, У. Мозер, А. Маслоу та ін.), теорія вибору кар'єри (Дж. Голланд), теорія мотивації кар'єри (Д. Вінтер, Д. Макклеланд), становлення і розвиток особистості в ході кар'єрного просування (А. Деркач, П. Єрмаков, Т. Скрипкіна, Д. Сьюпер та ін.).

Слід зазначити, що українські науковці досліджували актуальні проблеми практичної організаційної психології: сутність організації та роль організаційних психологів у психологічному забезпеченні її діяльності, основні технології роботи організаційних психологів (Л. Карамушка, Т. Зайчикова, О. Винославська, М. Войтович, В. Івкін, та ін.).

Мета дослідження: теоретично обґрунтувати толерантність до невизначеності у якості фактора розвитку професійної кар'єри психологів в організації.

Результати теоретичного аналізу проблеми. У науковій психологічній літературі поняття «*кар'єра*» трактується як: швидке й успішне просування в службовій, суспільній, науковій та іншій діяльності, досягнення популярності, вигоди; рід діяльності; це професійний шлях до успіху службовими східцями, до престижного соціального статусу й становища в суспільстві. *Професійна кар'єра психологів в організації* – це успішне здійснення професійної діяльності в організації, зумовлене досягненням високих показників у професійній діяльності, яке, з одного боку, сприяє самореалізації та самовираженню психологів, а з іншого, забезпечує ефективну діяльність самої організації.

У свою чергу, організаційні психологи відіграють важливу роль у ефективності діяльності організації, використовуючи різні моделі і види діяльності психологічних служб, здійснюючи просвітницьку, діагностичну, експертну діяльність, прогнозування та профілактику, психокорекцію, психологічне консультування та психотерапію, вони забезпечують, разом із реалізацією цілей організації, професійну самореалізацію, саморозвиток, самоствердження цілей конкретного працівника.

При цьому, професійна кар'єра самих психологів в організації, показник соціальних і професійних досягнень в організаційній структурі має ознаки як внутрішньої (пошук сенсу діяльності, цінності трудової діяльності, ціннісні орієнтації, кар'єрні орієнтації, знаходження чітких, визначених критеріїв діяльності), так і зовнішньої невизначеності (соціально-економічні соціально-психологічні, управлінсько-менеджерські кар'єрні особливості).

Висновки. Отже, професійна діяльність психологів в організації, супроводжується ситуаціями невизначеності, в яких необхідно приймати рішення і виконувати професійні завдання, і толерантність до невизначеності виступає у якості фактора розвитку професійної кар'єри психологів в організації.

МОРАЛЬНІ АСПЕКТИ ЗДІЙСНЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ ПРАЦІВНИКІВ ТОРГІВЛІ

О.С. Шатілова

аспірант кафедри психології

Київського національного торговельно-економічного університету

Актуальність дослідження. Взаємодія моральних, моральнісних та психологічних якостей постає проблемою вибору вектору розвитку кар'єри. Соціальна, економічна, політична ситуація впливають на професіогенез, виступаючи моральним, тобто залежним від норм культури аспектом. З іншого боку, кар'єрний розвиток є внутрішньою (моральнісною) установкою діяти згідно власної совісті. Поєднання цих аспектів провокує на практиці ф'ї швидкісну, висхідну кар'єру? або ж внутрішній конфлікт і професійне вигорання працівника, тому актуальним вважаємо вивчення цього питання в ракурсі психології кар'єри.

Мета дослідження полягає у вивченні моральних аспектів здійснення професійної кар'єри працівників сфери торгівлі.

Результати теоретичного аналізу проблеми. На основі робіт Ж. Піаже американський психолог Л. Кольберг, відомий «дилемою Хайнса», запропонував теорію морального розвитку особистості. Після нього проблему моралі вивчали і вивчають вітчизняні науковці-психологи, серед яких І. Бех, М. Кононець, М. Савчин. Зокрема, М. Кононець з'ясовує в системі наук місце нового психологічного напрямку – психології професійної моральності підприємців. У зарубіжній психології мораль є предметним полем досліджень W. Sinnott-Armstrong, J. Haidt, D. Lapsley, B. Huebner, S. Dwyer, M. Hauser тощо. Ці дослідники не виокремлюють мораль і моральність, оскільки термін “moral psychology” об'єднує в собі декілька значень. У вітчизняній психології доволі рідко вивчають такі аспекти окремо через збіг коренів (рос. «моральність» – нравственность). Разом із тим, їх аналіз окремо є доречним для кар'єрних консультантів екзистенційного напрямку, а також при вивченні, зокрема, ціннісних орієнтацій людини.

Незважаючи на те, виокремлюються вищезгадані аспекти чи ні, в процесі здійснення кар'єри виникають морально-психологічні питання, від вирішення яких може залежати і посадове просування. Це позначається на чесності й прозорості щодо грошей, презентації й продажу неіснуючих або неякісних товарів та послуг, свідомого просування прострочених продовольчих товарів і т.д. Висхідна кар'єра, підйом на вищий ступінь структурної ієрархії є можливим саме при виборі певної кар'єрної стратегії. Обважування, заміна оригінальної упаковки, змова касира й охорони, пробивання додаткового товару є окремими прикладами в сфері роздрібної торгівлі продовольчими товарами. Необхідно зазначити, що професійне просування здійснюється і через вибір працівником морального кар'єрного вектору. Так, фактор лояльності, відданості, чесності, психологічної включеності працівника в робочий процес може бути підставою його кар'єрного росту. Відкритим, однак, залишається питання поєднання моральних та аморальних кар'єрних стратегій в теорії та практиці.

Висновки. Висвітлена моральна проблема здійснення кар'єри порушує питання вивчення аморальних та моральних кар'єрних векторів в організаційній та економічній психології, психології бізнесу, підприємництва, торгівлі тощо. Практичне значення окреслених проблем, безперечно з відповідними експериментальними дослідженнями, полягає: 1) у можливості моделювання прийняття кар'єрного рішення з урахуванням морального аспекту; 2) уточненні технологій оцінки персоналу; 3) психологічному формуванні легітимної поведінки працівників; 4) психологічному консультуванні з питань кар'єри та працевлаштування.



Розділ 11

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ГРУПОВОЇ РОБОТИ ТА ДІЯЛЬНОСТІ КОМАНД В ОРГАНІЗАЦІЯХ

РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ ГРУППОВОЙ РАБОТЫ ПРИ РЕШЕНИИ НЕОПРЕДЕЛЕННЫХ ЗАДАЧ НА ПРИМЕРЕ ЭЛЕКТРОТЕХНИЧЕСКОЙ КОМПАНИИ

Е.Г. Иванова

руководитель группы НПО «Вертикаль»

Т.И. Коека

*менеджер по персоналу отдела по работе с персоналом
НПО «Вертикаль»*

Актуальность исследования. Проблема решения задач с высокой степенью неопределенности является актуальной для современных промышленных компаний Украины, деятельность которых направлена на поиск и реализацию инноваций для расширения продуктовой линейки и повышения качества продукции, совершенствования технологий и организации производства. Решение проблемы предусматривает внедрение специальных инструментов генерации и экспертизы идей командами специалистов.

Цель исследования состояла в оценке результативности групповой работы профессиональных команд как инструмента и формата генерации сложных многокомпонентных решений.

Методика и организация исследования. Методика групповой работы основана на положениях личностно-центрированной теории К. Роджерса и адаптирована под специфику деятельности электротехнической компании. Группа в составе 4–5 человек работает согласно технологии, предусматривающей 4 обязательных этапа: сбор фактов – их интерпретация – выработка решений – разработка плана действий. Необходимыми условиями групповой работы являются: актуальность задачи для постановщика и команды, постановка задачи, которая включает противоречие, описанное через цифровые показатели, уровень задачи на 1–2 категории выше, чем профессиональная квалификация участников команды.

Работа выполняется в ограниченные сроки (3–4 дня), с регулярной обратной связью от постановщика задачи. Организует работу команды модератор. Результатом групповой работы является публичная презентация решения.

Как методы исследования результативности групповой работы были использованы наблюдение, экспертная оценка, статистический анализ показателей результативности выполнения задач.

Результаты исследования. За период с июля 2017 г. по февраль 2018 г. для решения в формате групповой работы сотрудникам ООО НПО «Вертикаль» были поставлены 37 задач с высокой степенью неопределенности, из них решены 32, результативность групповой работы как инструмента составила 86,48%.

Средний срок решения задач составил 5,5 календарных дней. В формате групповой работы были решены задачи со сроком невыполнения от 2 месяцев до 1 года (в основном, сложные инженерные задачи с высокой степенью неопределенности).

Были снижена стоимость трудовых затрат на выполнение задачи, в среднем, на 30%, за счет того, что суммарный уровень компетенций участников команды позволяет решить задачу на 1–2 категории выше, чем квалификационные категории участников.

Подготовку в формате групповой работы прошли 156 сотрудников. По итогам подтвердили готовность к управлению и были назначены на управленческие должности среднего звена 5 сотрудников, включены в кадровый управленческий резерв 14 сотрудников.

Выводы:

1. Групповая работа команд специалистов согласно описанной методике является эффективным инструментом, который обеспечивает генерацию и пошаговое внедрение качественных решений.

2. Групповая работа может быть применена как инструмент подготовки и формирования кадрового управленческого резерва, позволяет в реальных условиях оценить такие компетенции участников, как результативность, лидерство, навыки коммуникации, организации работ, планирования, постановки задачи, контроля результата, обратной связи.

КОМАНДНІ РОЛІ ЯК КОПІНГ-РЕСУРС МАЙБУТНІХ ПСИХОЛОГІВ ПІД ЧАС НАВЧАННЯ У ЗВО

Д.Д. Отіч

*кандидат психологічних наук, доцент кафедри загальної і соціальної психології
та психотерапії факультету психології НПУ імені М.П. Драгоманова*

Актуальність дослідження. Для ефективної роботи психолог повинен вміти швидко змінювати форми своєї взаємодії з іншими людьми. Це означає, що при взаємодії у групі (в тому числі й навчальній) його командні ролі також можуть змінювати одна одну досить динамічно. Вміння швидко адаптуватись до нових умов середовища дозволяє майбутньому психологу долати складні ситуації, які можуть виникати у студентській групі, більш ефективно та з меншою затратою ресурсів. Саме тому, на нашу думку, командні ролі можуть виступати копінг-ресурсом для студентів-психологів під час їх професійного навчання.

Мета дослідження: теоретично обґрунтувати доцільність вивчення командних ролей майбутніх психологів як їхнього копінг-ресурсу під час навчання у вищій школі.

Результати теоретичного аналізу проблеми. Б.С. Божук наголошує, що рівень розвитку копінг-ресурсів визначає успішність процесу подолання складних життєвих ситуацій. Це твердження стосується і соціально-психологічних чинників, до яких належить соціальна, психологічна, інформаційна та матеріальна підтримка, а також специфіка організації діяльності людини. Остання включає й ті моделі поведінки, які виявляються під час взаємодії з іншими задля досягнення спільної мети (командні ролі).

Розробник теорії командних ролей М. Белбін виділив 8 основних ролей (мислитель, оцінник, розвідник, формувальник, виконавець, доводчик, колективіст та координатор), які умовно поділяються на 3 групи – розумові, виконавські та управлінські ролі. Прийняття людиною тієї чи іншої ролі визначається її особистими якостями, які можуть бути вродженими або набутими. Обираючи певну роль у студентській групі, майбутній психолог окреслює свої функції, в тому числі і при виникненні складних життєвих ситуацій. Складнощі, які постають перед майбутнім психологом, можуть бути пов'язані як з навчальним процесом, так і з міжособистісними стосунками у студентській групі. На думку І.С. Кона, суспільство вважає головним критерієм ефективності навчання молоді її підготовку до самостійних дій та прийняття рішень у ситуаціях різної складності, що беззаперечно також пов'язано з тими командними ролями, які вона обирає у кожному конкретному колективі.

Розглядаючи можливі командні ролі майбутніх психологів, варто зазначити, що кожна з них передбачає певний набір особистих якостей. Ці якості самі по собі можуть виступати як ресурсом для подолання складних життєвих ситуацій, так і визначати обрання тієї або іншої копінг-стратегії студентом-психологом.

Висновки. Таким чином, вивчення командних ролей майбутніх психологів як їхнього копінг-ресурсу під час навчання у вищій школі є важливим й має свою теоретичну і практичну значущість. Подальше дослідження означеної проблеми дозволить розробити спеціальні психологічні заходи для свідомого набуття студентами командних ролей, їхньої швидкої адаптації до нових умов середовища, а отже, підвищить ефективність їхньої копінг-поведінки.



Розділ 12

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ОРГАНІЗАЦІЙНИХ КОМУНІКАЦІЙ ТА ФОРМУВАННЯ ТОЛЕРАНТНОСТІ ПЕРСОНАЛУ В ОРГАНІЗАЦІЇ

ПРОБЛЕМА ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ТОЛЕРАНТНОСТІ КЕРІВНИКІВ ЗАГАЛЬНООСВІТНІХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ У ПРОЦЕСІ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ

О.В. Брюховецька

*кандидат психологічних наук, доцент, професор кафедри психології
та особистісного розвитку ДВНЗ «Університет менеджменту освіти»*

Актуальність дослідження. Успішне керівництво загальноосвітнім навчальним закладом багато в чому визначається не лише мірою володіння управлінськими технологіями, але і такими якостями особистості, як терпимість до інакомислення, прийняття себе і інших, уміння зрозуміти іншого, уміння бачити в партнерові, учаснику спільної діяльності не лише «потрібну» людину, але і повноцінну особистість, усвідомлення норм власної поведінки. Ці характеристики включає поняття професійної толерантності.

Отже, існує об'єктивна потреба в сприянні формуванню професійної толерантності керівників загальноосвітніх навчальних закладів як неодмінної умові ефективної управлінської діяльності.

Мета дослідження – формування професійної толерантності керівників загальноосвітніх навчальних закладів у процесі професійної підготовки (отриманні вищої освіти).

Результати теоретичного аналізу проблеми. Аналіз і узагальнення результатів теоретико-експериментальних досліджень дали можливість визначити, що під професійною толерантністю керівника загальноосвітнього навчального закладу ми розуміємо комплекс професійно важливих якостей особистості, що забезпечують ефективність у сфері професійної діяльності і характеризуються активністю життєвої і професійної позиції, яка дозволяє толерантно взаємодіяти з усіма учасниками освітнього процесу, зберігаючи власні цінності і індивідуальність, і вимагає постійного особистісного зростання і вдосконалення.

Розроблена нами концептуальна модель професійної толерантності керівників загальноосвітніх навчальних закладів у своїй структурі містить три взаємопов'язані компоненти: власне управлінська толерантність, толерантність до взаємодії із суб'єктами навчально-виховного процесу (педагоги, учні, батьки), ауто толерантність.

Також нами розроблено та експериментально перевірено систему організаційно-психологічних умов формування професійної толерантності керівників загальноосвітніх навчальних закладів у процесі професійної підготовки (отриманні вищої освіти): 1) розвиток організаційної культури (системи цінностей, норм, правил) освітньої організації і її засадничої цінності – толерантності; 2) створення толерантного освітнього середовища вищого навчального закладу, в якому кожен студент

почуватиме себе комфортно, захищено і буде здатний до відкритої взаємодії із оточуючими і навколишнім середовищем; 3) сприяння усвідомлення викладачами вищого навчального закладу цінності професійної толерантності у власній діяльності; 4) підготовка викладача вищого навчального закладу, яка відповідає завданням формування професійної толерантності майбутніх керівників; 5) усвідомлення студентами професійної значущості якості толерантності, необхідності саморозвитку професійної толерантності; 6) застосування в освітньому процесі технологій орієнтованих на формування професійної толерантності, зокрема особистісно-орієнтованого навчання; 7) використання під час формування професійної толерантності майбутніх керівників інноваційних форм і методів навчання.

Відповідно до визначених організаційно-психологічних умов розроблено модель формування професійної толерантності майбутніх керівників у процесі професійної підготовки (отриманні вищої освіти), яка передбачає три етапи (проективно-підготовчий, змістовно-технологічний, діагностико-результативний).

Висновки. Аналіз результатів впровадження моделі формування професійної толерантності майбутніх керівників у процес професійної підготовки у вищих навчальних закладах довів її ефективність. У перспективі доцільною вважається розробка програми спеціальної підготовки організаційних психологів психологічних служб вищих навчальних закладів, які здійснюють організаційно-психологічний супровід формування професійної толерантності майбутніх керівників загальноосвітніх навчальних закладів.

ЗАЗДРІСНІСТЬ ЯК ЗАГРОЗА РУЙНАЦІЇ ПРОФЕСІЙНИХ КОМУНІКАЦІЙ В ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЯХ

Т.М. Дзюба

кандидат психологічних наук,

доцент кафедри загальної, вікової та практичної психології

Полтавського національного педагогічного університету імені В.Г. Короленка

Актуальність дослідження. Емоційний спектр переживання заздрості вельми широкий: від почуття образи, досади, смутку, зневіри і відчаю до озлобленості, гніву й роздратування, спрямованих на того, хто домігся більшого. У професійній діяльності почуття безнадії і злоби на кшталт: «професійне оточення несправедливе до мене», «воно їм усе повернеться», «справедливість є, за неї потрібно боротися» виникає внаслідок великого розриву між професійними потребами і можливостями працівника їх задовольнити. Іноді почуття заздрості супроводжується емоційно насиченими важкими переживаннями (наприклад, відчаєм), що з часом не просто зумовлюють проблеми у професійних комунікаціях, а й можуть ставати причиною серйозних особистісних деформацій і психосоматичних порушень. Визначена проблема набуває актуальності в практичному вимірі професійно-педагогічної діяльності.

Мета дослідження – дослідити вияви заздрісності у професійно-педагогічних комунікаціях в освітніх організаціях.

Методика та організація дослідження. Для вивчення ознак заздрісності у професійно-педагогічних комунікаціях було використано авторський опитувальник «Професійне здоров'я», який пройшов попередню апробацію. Дослідження представлено вибіркою досліджуваних загальною чисельністю 1803 респонденти, де 374 чоловіки та 1429 жінки віком від 20 до 57 років (середній вік – 33 роки). Нерівномірний розпад вибірки визначаємо як об'єктивний чинник, зважаючи на те, що переважна більшість працюючих в освітніх організаціях працівників – жінки.

Результати дослідження. Достовірні прямі та зворотні кореляції цього фактора було виявлено за такими шкалами: 1) шкала суб'єктивного благополуччя М.В. Соколової (-,560**); 2) шкала «самопочуття» за опитувальником САН (-,420**); 3) шкали клінічного опитувальника К.К. Яхіна, Д.М. Менделевич: «істеричний тип реагування» (,406**), «вегетативні порушення» (,510**), «невротична депресія» (,238**), «обсесивно-фобічні порушення» (,257**); 4) шкали опитувальника професійної дезадаптації М.О. Дмитрієвої: соматичні порушення (,662*), порушення циклу «сон-неспання» (,677**), зниження загальної активності (,442*) та «емоційні зсуви» (-,371**) за шкалою «погіршення самопочуття»; 5) шкали опитувальника емоційного вигорання В.В. Бойка: переживання психотравмуючих обставин (,882**), «загнаність у кут» (,544*), тривога і депресія (,206**) у фазі напруження (,447*); редукція професійних обов'язків (,351*) у фазі резистенція; особистісна відчуженість (деперсоналізація) (,820**), емоційна відчуженість (,611**), психосоматичні і вегетативні порушення (,454**) у фазі виснаження (-,786**); 6) шкала «психічне здоров'я» опитувальника Дж. Озави: хороший настрій (-,664**) і хороша пам'ять (,488**).

Отже, аналіз виявлених тенденцій показує, що феномен заздрості, виявляючись як один із потужних регуляторів професійно-педагогічних комунікацій, актуалізує виникнення емоційних, поведінкових і психосоматичних девіацій.

Висновки. В організаційному середовищі заздрість як професійна деструкція породжує проблеми душевного здоров'я педагогічних працівників: формує невдоволення професією, підсилює виявлення емоційного вигорання через активацію добре відомих психосоматичних синдромів (астенізацію – переживання стану почуття постійної втоми, стомлюваності, нервового виснаження; погіршення настрою з легко виникаючою тривожністю; порушення режиму сну тощо), деформує цілісність професійної Я-концепції, порушує професійну адаптацію. Деструктивними формами заздрості можуть ставати плітки, наклеп, безпідставна критика і агресія.

ПРОДУКТИВНОСТЬ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КОММУНИКАЦИИ В СИТУАЦИИ НЕОПРЕДЕЛЕННОСТИ

А.А. Киселева

*кандидат филологических наук, заместитель директора
Института прикладной психологии «Гуманитарный центр»*

П.К. Власов

*доктор психологических наук, директор
Института прикладной психологии «Гуманитарный центр»*

Актуальность исследования. Проблемы организационной коммуникации (сбои, непонимание, невыполнение заданий, конфликты) показывают, что многие причины связаны с возросшей сложностью коммуникации, усилением ее роли в управлении, регулировании и влиянии, увеличилась значимость социальных, экономических результатов. Это требует от компаний постоянной ориентации и снижения неопределенности. Как следствие, компания затрачивает специальные усилия на смыслопроизводство. Таким образом, эффективность коммуникации связана с эффективностью смыслопроизводства.

Однако в настоящее время недостаточно исследований процесса смыслопроизводства в процессе коммуникации: его структуры, элементов и результата.

Цель исследования – выявить структуру смыслопроизводства в организационной коммуникации.

Методика и организация исследования. Мы разработали метод интертекстовых вопросов, который состоял в последовательном задавании вопросов к тексту с целью понимания его смысла. Вопрос – это активность по смыслопроизводству и снижению неопределенности текста.

Результаты исследования. В серии независимых эмпирических исследований мы обнаружили, что смыслопроизводство имеет неоднородный характер и иерархическую структуру. *Формальный* уровень взаимодействия связан не с содержанием коммуникации, а с его формой выражения или проявляет личное отношение субъекта к объекту. *Содержательный статический* уровень направлен к участникам, предметам и их атрибуции, *содержательный динамический* – к параметрам действия, *логико-смысловые вопросы* устанавливают логико-смысловую связь между предметами, участниками, действиями в пространстве времени текста, *умозаключения* фиксируют осмысление определенных фрагментов текста и, как правило, являются синтезирующими выводами и умозаключениями.

Обнаружена закономерность соответствия иерархий содержания и уровня осмысления.

Обнаружена взаимосвязь между уровнями осмысления. Так, содержательный и формальный уровень находятся в обратной зависимости к логико-смысловому. На основании этого, можно сделать вывод, что взаимодействие на более низком уровне препятствует взаимодействию на более высоком.

Мы обнаружили феномен персонифицирующего эффекта, означающий субъективно вовлеченное отношение человека к объекту, которое опосредует качество смыслопроизводства. Что означает, что адекватное смыслопроизводство невозможно без вовлеченного персонифицированного и доверительного отношения. Чем выше требования к качеству осмысления, тем больше атрибутов персонифицирующего эффекта должно быть характерно содержанию (например, новизна, реальная референция, объясняющая сила высказываний, наличие целевой функции в предложении, аргументированность и обусловленность элементов текста и т.д.).

Выводы. Смыслопроизводство имеет неоднородный характер и иерархическую структуру. Для возникновения смысла требуется уровень коммуникации, сообразный иерархии. При нарушении уровня осмысления качество смыслопроизводства снижается. Это означает, что адекватное смыслопроизводство невозможно без вовлеченного персонифицированного и доверительного отношения.

ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ КОНТРАПЕРЕНЕСЕННЯ У ВЗАЄМОДІЇ МІЖ ПРАЦІВНИКАМИ ТА КЕРІВНИКАМИ В ОРГАНІЗАЦІЇ

І.І. Сняданко

доктор психологічних наук,

доцент кафедри теоретичної та практичної психології

Національного університету «Львівська політехніка»

Актуальність дослідження. На сьогодні одним із актуальних напрямків у тлумаченні та розумінні процесів, які відбуваються в організації, є психоаналітичний підхід. Дедалі частіше вчені проводять аналогії між процесами, які відбуваються у взаємодії між клієнтом та психотерапевтом у психологічному консультуванні з особливостями взаємодії між керівниками організації з персоналом.

У цьому контексті суттєвим є підхід З. Фрейда, які ввів поняття перенесення та контрперенесення, які є одними з фундаментальних понять психоаналізу. Під перенесенням прийнято розуміти перенесення почуттів, бажань, установок з «там і тоді» в «тут і тепер» у взаємодію між клієнтом та психотерапевтом. Перенесення – це транспозиція, яку здійснює клієнт щодо психотерапевта, а транспозиція психотерапевта щодо клієнта називається контрперенесенням.

На основі психоаналітичної діагностики в організаційній психології виокремлюють типи керівників, типи організацій та їхніх організаційних культур (М. Кетс де Вріс, Д. Міллер та ін.).

Метою дослідження є аналіз контрперенесення у процесі взаємодії керівника з працівниками організації.

Результати теоретичного аналізу проблеми. Дослідники М. Кетс де Вріс та Д. Міллер встановили, що існує позитивна кореляція і схожість між неадекватною поведінкою керівника та особливостями діяльності організації. Вони виділяють такі типи керівників залежно від особливостей їхньої «неефективної» поведінки: «ризикові», «параноїдні», «пасивні», «шизоїдні», «примушуючі», «підозріливі», «драматичні», «педантичні», «депресивні» і «замкнені». Відповідно до виділених типів керівників виділяють аналогічні типи організацій.

На основі класифікації типів керівників та організацій, які виокремили М.Кетс де Вріс та Д. Міллер, виділяють такі типи організаційних культур, в яких поведінку керівника можна тлумачити як перенесення: драматична (керівник схильний надміру драматизувати події); самодостатня (акцент на незалежності членів організації); параноїдна (недовірливий та підозріливий керівник); організаційна культура, яка базується на довірі; депресивна (керівник схильний до депресії); інноваційна (керівництво цінує ініціативу підлеглих); бюрократична (керівник застосовує примушування в управлінні людьми); креативна (керівник орієнтує членів організації на творчу діяльність та самодисципліну).

Дж. Шедлер та Д. Вестен описали типи контрперенесення залежно від особистісної проблематики клієнта. Якщо виділені типи контрперенесення застосувати для характеристики взаємодії між працівниками та керівниками організації, можна зробити припущення про те, що: при взаємодії з параноїдним керівником підлеглі схильні відчувати, що керівник їх критикує, не поважає і знецінює; при взаємодії із шизоїдним керівником підлеглі схильні відчувати себе некомпетентними або недоречними; психопатичний керівник може викликати у працівників в контрпереносі лють та роздратування, відчуття, що їх використовують або ними маніпулюють. Також можна виділити контрперенесення працівників, якщо їхній керівник межовий (нарцисичний, істероїдний), уникаючий, залежний та obsесивно-компульсивний.

Висновки. На основі проведеного аналізу можна зробити висновки, що дослідження особливостей контрперенесення, яке виникає при взаємодії працівників організації з керівником, відіграє важливу роль у формуванні типу організаційної культури організації, яка, у свою чергу, впливає на ефективність діяльності як кожного працівника, так і організації загалом.



Розділ 13

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ПОПЕРЕДЖЕННЯ ТА ПОДОЛАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНИХ КОНФЛІКТІВ

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ КОНФЛІКТНОСТІ ПЕРСОНАЛУ

А.В. Колчигіна

*кандидат психологічних наук, доцент кафедри практичної психології
Української інженерно-педагогічної академії*

О.О. Зайцева

*асистент кафедри практичної психології
Української інженерно-педагогічної академії*

Актуальність дослідження. В сучасних умовах недостатньо сформовані комунікативні вміння та навички персоналу часто призводять до втрат та економічних збитків на підприємствах. Крім того, проблеми в комунікаціях ведуть до конфліктів і напружених ситуацій у колективі, що також негативно позначається на трудовій діяльності.

Метою дослідження є виявлення соціально-психологічних чинників конфліктності персоналу.

Методика та організація дослідження. Для проведення емпіричного дослідження були обрані чотири методики, що відповідають меті дослідження: діагностика схильності до конфліктної поведінки К. Томаса, тест життестійкості С. Мадді, тест примативності (ступеня впливу інстинктивних мотивацій на поведінку) К.З. Абаслямової та О.Л. Луценко, методика діагностики рівня соціальної фрустрації Л.Й. Вассермана (модифікація В. В. Бойко).

Вибірку дослідження склали співробітники підприємства, що веде активну науково-технічну та виробничу діяльність, в загальній кількості 55 осіб.

Результати дослідження:

1. За результатами емпіричного дослідження, в якому були виявлені способи регулювання конфліктів персоналом організації та особливості соціально-психологічних факторів конфліктності персоналу, з метою вивчення взаємозв'язку цих чинників було проведено кореляційний аналіз методом коефіцієнту лінійної кореляції (r) Пірсона.

Виявлено що немає статистично значущих зв'язків між показниками життестійкості, примативності, фрустрації, з одного боку, і стратегіями поведінки в конфліктній ситуації, з іншого.

2. Для подальшого вивчення взаємозв'язку між соціально-психологічними чинниками конфліктності за результатами отриманих даних за допомогою опитувальника К. Томаса та кластерного аналізу методом k-середніх (k-means clustering),

досліджувані були розподілені на дві групи щодо превалювання різних стратегій поведінки в конфліктних ситуаціях. У першій групі (27 осіб, 49% вибірки) діагностовано найменший показник «суперництво» у порівнянні з іншими стратегіями поведінки в конфліктній ситуації. Друга група (28 осіб, 51 % вибірки), у порівнянні з першою, проявили найвищий показник «суперництво» у порівнянні з іншими стратегіями поведінки в конфліктній ситуації.

3. З метою виявлення взаємозв'язку соціально-психологічних чинників у групі співробітників, які неорієнтовані та орієнтовані на суперництво в конфлікті, проведено кореляційний аналіз методом коефіцієнту лінійної кореляції (r) Пірсона.

Виявлено, що такий показник у співробітників, які неорієнтовані на суперництво в конфлікті, як «компроміс», негативно корелює з показниками «примативність» та «фрустрація» ($r=-0,42$ та $-0,40$; $p<0,05$), «уникнення» позитивно корелює з показником «фрустрація» ($r=0,40$; $p<0,05$), за іншими шкалами значущі кореляційні зв'язки відсутні.

У співробітників, які орієнтовані на суперництво в конфлікті, такий показник, як «пристосування», негативно корелює з показником «фрустрація» ($r=-0,38$; $p<0,05$), за іншими шкалами значущі кореляційні зв'язки відсутні.

Висновки. Емпіричне дослідження показало, що в респондентів відсутній зв'язок між стратегіями поведінки в конфлікті, з одного боку, і показниками життєстійкості, примативності та фрустрації – з іншого. Ці психологічні якості формуються і змінюються незалежно одна від одної.

Співробітники, які орієнтовані на конструктивні форми регулювання конфліктів, більш усвідомлено керують своєю поведінкою в конфлікті, не зважаючи на зовнішні обставини та перешкоди.

Результати дослідження можуть бути практично використані для рекомендацій щодо створення тренінгу управління конфліктами в організації, що допоможе підвищити групову динаміку та продуктивність.

ОСОБЛИВОСТІ КОНФЛІКТІВ У ПЕДАГОГІЧНОМУ СЕРЕДОВИЩІ ВИЩОЇ ШКОЛИ

Н.А. Олійник

*кандидат педагогічних наук, доцент
Вінницького національного аграрного університету*

Актуальність дослідження. Громадське суспільство не може існувати без зіткнення ідей, життєвих позицій, цілей, як окремих людей, та і малих та великих колективів. Постійно виникають розбіжності думок і різного роду суперечності, що нерідко переростають у конфлікти. Соціальні організації підприємство або трудовий колектив, де здійснюються різного виду діяльність, не може уникнути проблеми залагоджування конфліктів. Зазвичай конфлікт у соціально-трудовій сфері сприймається як ненормальне явище: збій у роботі, перешкода для реалізації стратегічних цілей. Не є винятком і педагогічне середовище вищої школи. Можна констатувати, що нині суспільство виявилось не готовим до вирішення конфліктних протистоянь, не вироблено конкретних та дієвих механізмів запобігання. Варто зауважити, що уникнути більшості конфліктів та їхніх наслідків неможливо.

Метою дослідження є визначення основних особливостей конфліктів у педагогічному середовищі.

Результати теоретичного аналізу проблеми. Аналізуючи психолого-педагогічну літературу з питань конфліктів у педагогічних системах, доречно відзначити, що переважна більшість досліджень стосується шкільних колективів (В. Журавльов, О. Ковальов, О. Лукашенок, Є. Шумилін та ін.); низка досліджень присвячена питанням підготовки майбутніх учителів до розв'язання конфліктів у педагогічному процесі (Г. Болтунова, С. Мусатов, Л. Симонова, Н. Щуркова та ін.).

Разом із тим, питання обґрунтування науково-педагогічних засад і шляхів запобігання і вирішення конфліктів у вищому навчальному закладі не отримали цілеспрямованого осмислення. Це стримує подолання міцної суперечності, що об'єктивно має місце в системі вищої освіти, – між наявністю великої кількості конфліктів у соціально-педагогічній практиці та відсутністю науково обґрунтованої концепції їхнього вирішення.

Конфлікт у педагогічному середовищі – це найгостріший спосіб розвитку і подолання значущих суперечностей, що виникають у взаємодії учасників педагогічного процесу (викладачів, студентів, адміністрації), який зазвичай супроводжується негативними емоціями та потребує вирішення і гармонізації.

Основними ознаками педагогічного конфлікту є: контакти викладача зі студентами зводяться до мінімуму, збільшується соціальна дистанція педагогічного спілкування, сторони уникають неформальних взаємин; під час розмови кожен відстоює свої інтереси, наміри, цінності, які не збігаються з інтересами, цінностями іншої сторони; виникає навіть психологічний антагонізм між викладачем і студентом, кожен намагається «брати гору», перемогти, не враховуючи інтереси іншого.

Відповідно до опитування, 78% педагогів стикалися з конфліктами у своїй діяльності. Основним видом конфліктів у ВНЗ є конфлікт між студентом та педагогом (54% і 43% відповідно).

Педагогічні конфлікти через гостроту їхнього перебігу і важко керовані емоції, як правило, мають деструктивні наслідки, руйнують систему моральних норм і цінностей у вищій школі, значно знижуючи якість професійної підготовки.

Висновки. Відзначимо, що організаційно-педагогічна діяльність із запобігання й вирішення конфліктів у ВНЗ має включати два основні складники: врегулювання конфліктів (тобто їхня діагностика, запобігання, подолання) і здійснення конфліктологічної підготовки учасників педагогічного процесу.

ОСОБЛИВОСТІ ВИБОРУ ЗАСОБІВ ПОПЕРЕДЖЕННЯ ТА УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ У ПЕДАГОГІЧНОМУ КОЛЕКТИВІ

Т.В. Чаусова

кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри психології та особистісного розвитку ДВНЗ «Університет менеджменту освіти»

Актуальність дослідження. Конфлікти в педагогічному колективі є типовим явищем розвитку нашого суспільства. Вони виникають в умовах складного соціально-економічного стану країни як наслідок процесів оновлення виробничих відносин, що потребують відмови від усього старого, зайвого та ще донедавна звичного. Для ефективного управління конфліктами необхідно володіти як певним обсягом теоретичних знань, так і практичними навичками, що сприяють їхньому подоланню. Дослідженню цих проблем присвятили свої праці А. Я. Анцупов, А. М. Бандурка, Ф. М. Бородкін, Л. М. Карамушка, Г. В. Ложкін та інші.

Метою дослідження є попередження та управління конфліктами у педагогічному колективі.

Результати теоретичного аналізу проблеми Конфлікти у педколективі можуть виникати з реальних протиріч або за їхньої відсутності – унаслідок спотворених уявлень окремих осіб про певні аспекти життєдіяльності. Найчастіше конфлікти у педагогічному колективі виникають унаслідок порушень морально-етичних, культурних та інших норм співжиття, статусно-рольових позицій і прав педагогів і їхніх керівників, недостатнього знання і врахування керівниками особистісних, ділових якостей своїх підлеглих. Залежно від них виділяють три групи конфліктів у педагогічному колективі: 1. *Фахові конфлікти*. Виникають як реакція на порушення ділових зразків, появу перешкод на шляху до мети у професійно-педагогічній діяльності. Вони є наслідком некомпетентності вчителя, нерозуміння мети діяльності, безініціативності в роботі та ін. 2. *Конфлікти сподівань (очікувань)*. Їх породжує невідповідність між поведінкою педагога і нормами взаємовідносин у педколективі (нетактовність стосовно колег і учнів, порушення норм фахової етики, невиконання вимог колективу). Виникають при порушенні взаємозв'язків «рольового» характеру. 3. *Конфлікти особистісної несумісності*. Вони є наслідком особистісних якостей, характерів учасників педагогічного процесу. В їхній основі – нестриманість, завищена самооцінка, зарозумілість, емоційна нестійкість, надмірна вразливість.

Конструктивне вирішення конфліктів можливе лише в процесі ефективного спілкування сторін. Але часто суперники, які перебувають у збудженому стані, не можуть контролювати свою поведінку, через це конфлікт заходить у глухий кут. Усе це є наслідком порушення технології ефективного спілкування і раціональної поведінки в конфлікті. Таким чином, під технологією ефективного управління конфліктами розуміють такі способи, прийоми і засоби спілкування, які забезпечують взаємне розуміння і взаємну емпатію партнерів по спілкуванню. Для забезпечення конструктивного управління в конфлікті необхідно створити атмосферу взаємної довіри в цьому процесі, сформулювати цільову установку на співробітництво. При цьому варто пам'ятати психологічний закон співробітництва: кооперація викликає кооперацію, конкуренція – конкуренцію.

Висновки. Аналізуючи вибір засобів вирішення та управління конфліктами, можна самостійно виробити модель поведінки в конфліктній ситуації чи в ситуації, що може закінчитися конфліктом, та домагатися досягнення своїх цілей у кожному конкретному випадку. Практична значущість результатів дослідження полягає в розробці психологічно обґрунтованих засобів попередження конфліктів у педагогічних колективах, дослідження можуть бути використані керівниками для попередження та управління конфліктами.



Розділ 14

ПРОФІЛАКТИКА ТА ПОДОЛАННЯ ПРОФЕСІЙНОГО СТРЕСУ І СИНДРОМУ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПЕРСОНАЛУ В ОРГАНІЗАЦІЇ

ПРИЧИНИ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ЯК ПРОФЕСІЙНОЇ ДЕФОРМАЦІЇ ПРАКТИЧНИХ ПСИХОЛОГІВ СИСТЕМИ ОСВІТИ

І.В. Астремська

*кандидат психологічних наук, доцент, докторант факультету психології
Київського національного університету імені Тараса Шевченка*

Актуальність дослідження. Синдром емоційного вигорання (burnout) – це негативний стан фізичного, психічного, емоційного й інтелектуального виснаження, спричинений тривалим включенням людини в ситуацію, яка пред'являє до її психіки надмірні вимоги, і комплекс відповідних симптомів, що характеризують людину, зокрема, емоційне виснаження, деперсоналізація, відчуження у стосунках тощо.

Термін «burnout» («емоційне вигорання») був запропонований американським психіатром Фроуденбергером у 1974 році. Вітчизняні дослідники (Г.С. Абрамова, Ю.А. Юдчиц) розглядають синдром емоційного вигорання як стан «професійної деформації». Автори вказують, що симптоми вигорання проявляються у професіоналів, які працюють у системі «людина – людина», тобто у тих, хто через професійні обов'язки змушений весь свій робочий день спілкуватися з людьми. Схильність до вигорання спостерігається у представників певних професій, які наділені владою, що важко контролюється і важко обмежується. Таку позицію підтримують А.Р. Конечний і М. Боухал, на думку яких, професійна деформація (вигорання) поступово розвивається із професійної адаптації.

Мета дослідження – визначити організаційні чинники емоційного вигорання практичних психологів системи освіти.

Методика та організація дослідження. Нами проведено дослідження серед практичних психологів дошкільних дитячих закладів (вибірка 40 осіб від 25 до 60 років жіночої статі) м. Миколаєва за методиками Джоунс і Крендалл (Jones, Crandall, 1986), які розробили короткий індекс самоактуалізації, методикою діагностики емоційного вигорання В. Бойко та авторською анкетою на визначення причин емоційного вигорання.

Результати дослідження. Результати засвідчили, що практично 98% досліджуваних зі стажем понад 10 років мають сформовану фазу «Резистенція», на якій найбільш виражена стадія «Розширення сфери економії емоцій», на 12% меншими є показники сформованості фази «Емоційно-моральна дезорієнтація», потім фаза «Редукція професійних обов'язків», та на останньому місці – «Неадекватне вибіркове емоційне реагування». З'ясовано кореляцію між високими показниками фаз стадії «Резистенція» та низькими показниками самоактуалізації (методика Джоунс і Крендалл), тобто чим вище вигорання, тим нижче рівень самоактуалізації.

За результатами анкетування ніхто не визначив рівень стресогенності на роботі як низький або відсутній, 18% вважає його високим, а 82% – середнім. Серед основних стресогенних факторів досліджувані визначили у порядку зменшення: незрозуміння керівником специфіки своєї діяльності, авторитарний стиль керівництва, необхідність виконувати роботи, що не стосується посадових обов'язків, незабезпечення необхідних умов для діяльності, відсутність можливості відвідувати супервізійну групу за необхідності отримати досвід та емоційну підтримку, відсутність можливості готуватися до заходів у бібліотеці, консультуватися в методцентрі за необхідності тощо.

У 83% відсутня можливість («Положення про психологічну службу системи освіти») виділяти 50% робочого часу на організаційно-методичну роботу. Більшу частину такого виду роботи психологи виконують в особистий час за рахунок родини і відпочинку.

Висновки. Вищезазначені фактори професійної діяльності практичних психологів провокують появу емоційного вигорання. Самі психологи в анкеті визначили такі шляхи їхньої профілактики: контроль адміністрації за дотриманням розподілу робочого часу або офіційне скорочення тривалості робочих годин та обов'язкове регулярне відвідування супервізійної групи в межах організаційно-методичної роботи.

ТЕХНОЛОГІЯ ПОЛІФУНКЦІОНАЛЬНОЇ РЕГУЛЯЦІЇ ПСИХІЧНИХ СТАНІВ ОСОБИСТОСТІ У ПРОФІЛАКТИЦІ ТА ПОДОЛАННІ ПРОФЕСІЙНОГО СТРЕСУ

І.В. Волженцева

*доктор психологічних наук, професор, академік УТА,
професор кафедри психології ДВНЗ «Переяслав-Хмельницький державний
педагогічний університет імені Григорія Сковороди»*

Актуальність дослідження. У сучасних умовах постійне збільшення потоку професійної інформації, інтелектуального навантаження супроводжуються перенапруженням фізичних і психічних функцій, деструкцією діяльності, напруженням у трудовому колективі, конфліктними взаємовідносинами, витісненням позитивних емоційних компонентів, що призводить до професійного стресу – багатовимірного феномену, який виражається у фізіологічних і психологічних реакціях на складну робочу ситуацію. При професійному стресі людина не може бути зосереджена на роботі, її увагу постійно відволікають думки негативного характеру, має місце швидка стомлюваність і пригнічений настрій, хвилювання і втома.

Проаналізовані структурно-ієрархічна модель особистості як інтегральної індивідуальності (В. С. Мерлін) та структурно-функціональна модель усвідомленої саморегуляції (О. О. Конопкін). Показано, що різноманітність використаних засобів психологічної регуляції та саморегуляції станів (Г. Ш. Габдрєєва, Л. Г. Дікая, Л. П. Гримак, К. Ізард, Т. Б. Кодлубовська, Л. М. Балабанова, А. С. Хромова та ін.) обумовила необхідність пошуків нетрадиційних можливостей для розуміння і змістового пояснення загальних закономірностей побудови і реалізації людиною своєї довільної активності (діяльності, поведінки, спілкування), визначення умов успішного психічного розвитку, розуміння феномену загального рівня суб'єктного розвитку людини.

Для зняття напруги, забезпечення оптимального реагування особистості на стрес можна рекомендувати технологію поліфункціональної регуляції психічних станів особистості емоціогенними способами, засновану на звукоколірних програмних комплексах, що складаються з полімодального структурного утворення: звукотерапії й

кольоротерапії, комбінований емоціогенний вплив яких здійснюється на різні аналізатори (слуховий, зоровий), на різні відділи головного мозку (структури лімбічного мозку) і проведення команд з ЦНС до робочих функцій організму (сенсорних, моторних, асоціативних) для зняття напруги, чим забезпечується оптимальний стан, необхідний у різних видах діяльності.

Мета дослідження – розкрити технологію звукоколірної регуляції для оптимального реагування на стрес працюючих осіб.

Результати теоретичного аналізу проблеми. *Поліфункціональна регуляція* – це потенційна можливість виконання декількох функцій (*активізація, релаксація, нейтралізація*) одними і тими самими засобами, а також потенційна можливість по-різному впливати на процедуру регуляції (*трофотропний, ерготропний вплив*). Емоціогенні способи регуляції психічних станів у нашому дослідженні показані двома інтегрованими блоками перцептивної психотерапії: блоком звукотерапії, представленим такими засобами, як музика, біозвуки і бінауральні звуки, і блоком кольоротерапії, представленим такими засобами, як кольори (хроматичні та ахроматичні групи), об'єкти (природні та створені людиною), графічні засоби (за чітким і розпливчастим зображенням), що зумовлюють регуляцію станів.

При розробці *змісту програмних комплексів* враховувалися: переваги респондентів; період роботи; тимчасові особливості регуляції за типом «Релаксація»/«Активізація»; специфіка їхнього впливу; структурні і функціональні якості компонентів; повне занурення в регулювальний комплекс, а також сім *критеріїв* опису впливу застосованих емоціогенних засобів регуляції: *об'єктивні* (досягнення катарсису, феномен інерції, збіг критеріїв впливу, часові закономірності у створенні програмних комплексів) і *суб'єктивні* (експресивність, активність, динамічність), які забезпечили максимальну ефективність впливу.

Висновки. Таким чином, розглянуто принципово новий метод розв'язання проблем, пов'язаних із емоційними переживаннями, представлено авторську технологію поліфункціональної звукоколірної регуляції психічних станів, яка забезпечить оптимальне реагування на стрес у різних видах діяльності. Практичне використання поліфункціональної регуляції представлено *звукоколірними програмними комплексами* за типами «Релаксація» і «Активізація» у часовому діапазоні 15–21 хв. кожен, з анотацією, технічними й гігієнічними вимогами до їхнього використання. *Не рекомендоване* тривале використання програмних комплексів у пізній вечірній час, якщо немає потреби в зосередженості, концентрації уваги, активізації розумової діяльності особистості.

ЧИННИКИ ПРОФЕСІЙНОГО СТРЕСУ У МЕНЕДЖЕРІВ З ПРОДАЖУ

М.С. Корольчук

*доктор психологічних наук, професор, завідувач кафедри психології
Київського національного торговельно-економічного університету*

В.М. Корольчук

*доктор психологічних наук, професор, професор кафедри психології
Київського національного торговельно-економічного університету*

Актуальність дослідження. Актуальність вивчення професійного стресу в організаційній психології зумовлена зростанням у суспільстві інформаційного, інтелектуального та емоційного навантаження. Це зумовлює високу соціальну відповідальність, нервово-психічну напругу, що призводить до виникнення професійного стресу та негативно впливає на безпеку і ефективність діяльності спеціалістів, потребує комплексного підходу до профілактики та подолання негативних наслідків професійного стресу.

Мета дослідження: на підставі аналізу професійної діяльності визначити чинники професійного стресу у менеджерів з продажу.

Результати теоретичного аналізу проблеми. Аналіз наукової літератури стосовно професійного стресу, його причин, подолання та профілактики свідчить про актуальність цього питання в Європі. Результати опитування у 15 країнах Європейського Союзу показали, що 56% працівників відмічають високі темпи роботи, 60% – жорсткі терміни її виконання, 40% – монотонію, 30% скаржились на стрес і його прояви, і майже кожен десятий повідомляв, що на робочому місці до нього застосовують тактику залякування. У Європі економічні збитки від професійного стресу щороку становлять близько 15 млрд євро (І. Мотовиліна).

За даними наукових досліджень, наслідки умов і особливостей професійної діяльності менеджерів торговельного підприємництва проявляються змінами в поведінковій, емоційній і пізнавальній сферах особистості. Нездатність людини протидіяти стресам призводить до негативних наслідків у психічній, соціальній, професійній і поведінковій сферах – різноманітних проявів нервово-психічних розладів.

Дослідження детермінант, розвитку і проявів професійного стресу залежно від зовнішніх і внутрішніх чинників дає змогу не тільки зрозуміти сутність цього стану, а й обґрунтувати шляхи й методи його оцінки, профілактики та подолання.

Аналіз досліджень професійного стресу свідчить, що ця проблема нині недостатньо розроблена як у теоретико-методологічному, так і практичному аспектах. Змістовно майже не розкриті чинники його виникнення, крім того, у визначенні поняття «професійний стрес» існують протиріччя при розмаїтті тлумачень. Нині психодіагностичний апарат для вивчення рівня професійного стресу, теоретичні та методичні моделі його дослідження, система чинників, що його зумовлюють, потребує подальшого вивчення з метою адекватної профілактики і подолання негативних наслідків професійного стресу.

Аналіз результатів іноземних досліджень свідчить про наявність численних чинників та ситуацій, які можуть викликати професійний стрес на роботі. Вчені вважають, що найбільш поширені з них – важкі суспільні відносини, проблеми з організацією, погані умови кар'єрного зростання, напружені фізичні умови праці, надмірне робоче навантаження та брак часу, занадто низькі або надмірні вимоги (низька стимуляція), брак можливості прийняти самостійне рішення, відсутність мотивації та контролю і нездатність впливати на роботу. Тому є ризик того, що сукупність організаційних і психологічних умов роботи разом зі специфікою вимог організації можуть призвести до проявів професійного стресу та негативно вплинути на здоров'я.

За матеріалами анкетування з'ясовано, що джерелами професійного стресу у менеджерів з продажу можуть стати такі фактори, як: жорстка конкуренція, високий рівень економічних ризиків, недобросовісні партнери, непередбачуваність і непрогнозованість ситуацій, некомпетентні підлегли. Окрім того, в числі найголовніших стресогенних чинників фахівці торговельного підприємництва різного рівня назвали наступні чинники: суперечливість і складність вітчизняного законодавства, нормативних документів; низький рівень мотивації працівників організації і необхідність постійного контролю за їхньою діяльністю; конфлікти з партнерами і в організації; надмірний контроль з боку держави і керівників; втрата сенсу діяльності і розчарування.

Висновки. На підставі аналізу професійної діяльності і результатів анкетування визначено об'єктивні і суб'єктивні чинники професійного стресу в менеджерів із продажу.

АНАЛІЗ ЗАГАЛЬНОГО ІНДЕКСУ ПРОФЕСІЙНОГО СТРЕСУ В МЕДИЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ШВИДКОЇ МЕДИЧНОЇ ДОПОМОГИ: ЗВ'ЯЗОК З ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПОСАДОВИМИ ХАРАКТЕРИСТИКАМИ

О.Г. Лисенко

*аспірант лабораторії організаційної та соціальної психології
Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України*

Актуальність дослідження. Проблема професійного стресу в медичних працівників швидкої медичної допомоги є сьогодні дуже актуальною, оскільки професійна діяльність медиків супроводжується численною кількістю стресорів.

Останнім часом проблема професійного стресу стала активно вивчатися українськими дослідниками. Зокрема, виконані дослідження, що стосуються психологічних чинників професійного стресу у працівників освітніх організацій (О.Л. Марковець, В.Л. Паньковець) та соціальних працівників (М.Л. Авраменко та ін.), у працівників органів внутрішніх справ (О.В. Тімченко та ін.) та військових (О.К. Напреев та ін.), у працівників МНС (О.Є. Самара, О.І. Склєн, С.І. Табачников та ін.) та працівників системи державної служби (Л.М. Карамушка, Д.І. Куриця, В.П. Логвиненко та ін.). Також започатковані дослідження виявів професійного стресу у працівників медичних установ (В.А. Винокур, Т.М. Дмуховська, М.В. Попов, О.О. Раковчена, М.О. Сидоренко, К.М. Сокол та ін.). Однак, до теперішнього часу проблема розвитку та специфіки проявів професійного стресу у персоналу швидкої медичної допомоги систематично не вивчена.

Мета дослідження: визначити рівень загального індексу професійного стресу в медичних працівників та дослідити зв'язок між рівнем загального індексу професійного стресу в медичних працівників та їхніми організаційно-посадовими характеристиками (місце розташування медичної організації, тип медичного закладу, посада медичного працівника, стаж роботи).

Методика та організація дослідження. Для дослідження була використана діагностико-оціночна частина комплексної системи «Інтегральна Діагностика і Корекція Стресу» – ІДІКС (Г.Б. Леонова, 2006).

У дослідженні взяли участь 164 працівники екстрених медичних служб м. Києва, м. Луцька, м. Новомосковська та м. Павлограда.

Результати дослідження:

1. Дослідження показало, що 3,1% опитаних медичних працівників мають надмірно високий рівень загального індексу професійного стресу, 17,4% – високий, а 59% – виражений. І лише п'ята частина респондентів мають помірний рівень загального індексу професійного стресу.

2. Кореляційний аналіз даних показав наявність статистично значущого зв'язку між загальним індексом професійного стресу та місцем розташування медичного закладу ($r_s=0,270$, $p < 0,001$). Це проявляється в тому, що у медичних працівників, які працюють в столичному регіоні, індекс професійного стресу значно вищий, ніж у медичних працівників, що працюють в обласних та районних центрах. Так, 80% респондентів з надмірно високим рівнем загального індексу професійного стресу працюють у м. Київ.

3. Окрім того, дослідження встановило статистично значущий зв'язок між загальним індексом професійного стресу та типом медичного закладу ($r_s=0,217$, $p < 0,01$). Тобто у працівників Станцій екстреної медичної допомоги (виїзні бригади)

індекс професійного стресу значно вищий, ніж у медичних працівників, що працюють в лікарні швидкої медичної допомоги (стаціонар).

4. Кореляційний аналіз даних показав також, хоча і не значний, але статистично значущий зв'язок між загальним індексом професійного стресу та посадою респондентів ($r_s=0,164$, $p < 0,01$). Що свідчить про те, що у керівників та лікарів рівень професійного стресу більше, ніж у середнього, молодшого, технічного та адміністративного персоналу. Причому найбільший його рівень спостерігається у лікарів.

5. Дослідження не виявило статистично значущого зв'язку між загальним індексом професійного стресу та стажем роботи медичних працівників, що свідчить про те, що професійний стрес може виникати як у молодих, так і в досвідчених медичних працівників.

Висновки. Отримані дані можуть бути враховані при розробці програм, спрямованих на профілактику та подолання професійного стресу в медичних працівників.

ПРОФІЛАКТИКА ТА ПОДОЛАННЯ ПРОФЕСІЙНОГО СТРЕСУ МЕНЕДЖЕРІВ У АГРАРНІЙ КОМПАНІЇ

Л.А. Осадча

*кандидат психологічних наук,
доцент кафедри психолого-педагогічних дисциплін
Уманського національного університету садівництва*

Актуальність дослідження. В сучасних соціально-економічних умовах в Україні в зв'язку із загостренням конкурентної боротьби на ринку праці працівники в усіх професійних сферах, зокрема, в аграрній, піддають себе перевантаженням на роботі, які негативно впливають як на професійну діяльність, так і на особистість професіонала. Однак, проблема професійного стресу є недостатньо дослідженою на контингенті менеджерів аграрних компаній.

Мета дослідження: дослідити рівень стресу менеджерів аграрних компаній і розробити методичні рекомендації з профілактики і подолання професійного стресу в організації.

Методика та організація дослідження. В дослідженні взяли участь менеджери з продажу засобів захисту рослин аграрної компанії «Седна-Агро». Всього – 60 осіб (40 чоловіків і 20 жінок). Для проведення дослідження використовувалась методика «Професійний стрес».

Результати дослідження. Дослідження показало, що 57,0% опитаних менеджерів мають вищий за середній рівень стресу, 28, 6 % – трохи нижчий за середній, а лише 14,4 % респондентів відзначаються середнім рівнем професійного стресу.

Визначились і статеві відмінності в рівні професійного стресу менеджерів. Для чоловіків-менеджерів стрес завдає більш згубних наслідків, ніж для жінок цієї спеціальності. Так, 50,0% чоловіків відчувають підвищене функціонування організму і психіки, яке дезорганізує діяльність, є джерелом втоми і хронічних захворювань. Для жінок цей показник є дещо меншим. Лише 33,0% жінок відчувають згубний вплив роботи, перебувають у стані постійного психічного збудження, що так само призводить до втоми, перевантажень та хронічних захворювань.

Це пояснюється тим, що дана професія характеризується напруженою розумовою працею, ненормованим робочим днем; вимагає завантаженості рухового, зорового, слухового аналізаторів, напруженості мислення, волі, уваги. Історично в нашому суспільстві склалося так, що для чоловіка робота займає пріоритетне місце, а жінки більше уваги приділяють своїй сім'ї і дітям. Саме дана сфера життя викликає у жінок більший стрес, порівняно з роботою.

Отже, можна зробити висновок, що поки стрес, викликаний ускладненнями умов праці, не перевищує певного рівня, працівник здатний переборювати ці труднощі. Однак, це досягається за рахунок мобілізації внутрішніх ресурсів організму. У тих видах трудової діяльності, де необхідність в подібній мобілізації виникає доволі часто, це негативно впливає на здоров'я працюючих. Не можна допускати, щоб на роботі виникали довготривалі екстремальні ситуації, вони можуть бути винятками. Люди, які вимушені працювати з максимальним фізичним і розумовим навантаженням, здаються дуже ослабленими. Тому потрібно регулярно проводити різноманітні заходи із розвантаження працівників, зі зміни виду діяльності та періодичного й здорового відпочинку.

Серед численних рекомендацій щодо підвищення рівня стресовитривалості спеціалісти рекомендують такі, як: необхідність вести розмірене життя, вміти відключатися від службових проблем, мати почуття гумору та ін.

Отже, для управління стресами менеджера можна запропонувати: вивчати особливості свого характеру і темпераменту; наперед планувати свою діяльність; вибирати тип і обсяг робіт відповідно до своїх здібностей; визначати чіткі зони повноважень; удосконалювати комунікації; не приховувати виробничо-господарської інформації; вміти ефективно поєднувати працю з відпочинком.

Висновки. Отримані дані можуть бути використані для профілактики професійного стресу в менеджерів аграрних компаній.

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ДИСОЦІАТИВНИХ РОЗЛАДІВ ЯК НАСЛІДКІВ ПСИХОТРАВМИ

В.А. Старик

*кандидат психологічних наук, доцент кафедри психології
Київського національного торговельно-економічного університету*

Актуальність дослідження. Соціально-політична ситуація останніх років у нашій країні докорінно порушує почуття безпеки індивіда, викликаючи у нього переживання травматичного стресу, психологічні наслідки якого можуть бути досить різноманітними. У даному контексті профілактична та корекційна допомога в подоланні наслідків психічної травми, що часто-густо проявляються навіть через тривалий час симптомами посттравматичного стресового розладу у формі дисоціативних станів та флешбек-ефектів, на сьогодні виступає одним із пріоритетних напрямів сучасної психології.

Мета дослідження полягає у вивченні психологічних особливостей дисоціативних розладів як наслідків психічної травми.

Результати теоретичного аналізу проблеми. У межах сучасної екстремальної психології вивченням проблеми негативних психічних станів та відстрочених реакцій, що спостерігаються внаслідок пережитої психотравми, опікуються такі вчені, як Ю.О.

Олександровський, Г.О. Балл, М.Д. Левітов, Ю.М. Швалб, у тому числі серед фахівців екстремальних професій – С.П. Бочарова, М.С. Корольчук, І.О. Котенєв, В.С. Медведєв, С.М. Миронець, О.М. Столяренко, О.В. Тімченко, Н.В. Оніщенко та інші.

На думку науковців, посттравматичний стресовий розлад (ПТСР) являє собою непсихотичну відстрочену реакцію на травматичний стрес, де психічна травма визначається як переживання, потрясіння, що у більшості людей викликає страх, жах, почуття безсилля. Передбачається, що симптоми можуть з'являтися відразу після перебування у травматичній ситуації, а можуть виникати через багато років. Прояви ПТСР можуть бути представлені широким спектром психічних розладів та психосоматичних порушень.

Однією із суттєвих складових відстроченої реакції на психічну травму може виступати механізм дисоціації. Такий психічний феномен можна віднести до захисних механізмів психіки, у результаті дії якого людина починає сприймати те, що з нею відбувається, відокремлено від своєї особистості. Дисоціація має важливе значення і в розвитку симптомів ПТСР як один з основних, хоча і не єдиний, патогенетичний механізм ПТСР. Дисоціативні розлади можуть бути реалізовані у таких формах, як: абсорбція, деперсоналізація, зміни ідентичності, неухважність, амнезії, та проявлятися феноменами первинної, вторинної чи третинної дисоціації. У такий спосіб дисоціація дозволяє дистанціюватися від травматичної ситуації, зменшити рівень болю та дистресу з метою самозахисту від усвідомлення всієї міри впливу травматичної ситуації.

Висновки. Розмаїття форм дисоціативних розладів, а також їхнє поширення дають підстави припускати, що вони посідають важливе місце у функціонуванні психіки і мають пріоритетну цінність з точки зору адаптації до мінливих умов навколишнього середовища. Проте фіксація неадекватного способу подолання психічної травми, неможливість відмови від «примітивного» психологічного захисту призводить, зрештою, до серйозних психічних і особистісних порушень, оскільки заважає людині об'єктивно сприймати реальність. Тому для зміни сприйняття психотравмуючої ситуації важливо вчасно та ефективно її відпрацювати. Ефективними в цьому контексті будуть такі напрями психотерапії, як: когнітивно-поведінкова, гіпноугестивна, особистісно-орієнтована, позитивна психотерапія, логотерапія, що дозволяють змінювати ставлення постраждалого до психотравмуючої ситуації та брати відповідальність за своє ставлення до неї.



Розділ 15

ПСИХОЛОГІЧНЕ ТА ПРОФЕСІЙНЕ ЗДОРОВ'Я ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЙ

ПСИХОЛОГІЧНА БЕЗПЕКА ПЕДАГОГА В СУЧАСНІЙ ОСВІТНІЙ ОРГАНІЗАЦІЇ

Г.О. Горбань

*доктор психологічних наук, доцент, професор кафедри психології
Запорізького національного університету*

Актуальність дослідження. Сьогодні, коли відбуваються кардинальні зміни у системах обміну знанням, розширення інформаційних можливостей охоплення людиною процесів, що відбуваються в суспільстві, проблема забезпечення психологічної безпеки особистості набуває особливого значення. Системне реформування освіти, до якого безпосередньо або опосередковано причетні практично усі громадяни України, стимулює докладне вивчення особливостей створення безпечного простору освітньої організації задля «інтелектуального, духовного, фізичного і культурного розвитку особистості, її успішної соціалізації, економічного добробуту» (Закон України «Про освіту», 2017).

Загальне ознайомлення з сучасними дослідженнями дає нам змогу відзначити, що, незважаючи на значний науковий і практичний інтерес до цієї проблеми та розуміння важливості її розв'язання, вони переважно спрямовані на розкриття особливостей психологічної безпеки освітнього середовища загалом. Більшість дослідників аналізує чинники психологічного благополуччя учня, без урахування наявності проблемного поля психологічної безпеки особистості педагога, від якої значною мірою залежить ефективність функціонування цієї соціальної сфери (І. Баєва, В. Бодров, Н. Волянчук, М. Воротнюк, В. Гафнер, М. Котик, О. Лазорко, Г. Ложкін, Т. Малікова, В. Соломін, Н. Харламенкова та ін.). Необхідність створення психологічно безпечних умов щодо реалізації професійної діяльності педагога зумовлює потребу подальших спеціальних досліджень.

Мета дослідження: аналіз проблеми психологічної безпеки професійної діяльності педагога як суб'єкта реформування освітньої сфери.

Результати теоретичного аналізу проблеми. Теоретичний аналіз визначення проблемного поля щодо психологічної безпеки дає нам змогу відзначити, що різноманіття визначень цього феномену єдині в тому, що він відображає рівень переживання людиною захищеності стосовно актуальної та майбутньої ситуацій, за якої вони сприймаються як надійні, прогнозовані та адекватні.

Сучасна життєдіяльність людини загалом і активне реформування освітньої сфери зумовлюють збільшення емоційного фону переживань, провокують невпевненість та навіть загрозу наявним моделям професійної діяльності педагога. Складна система підпорядкованості педагога в організаційній системі, традиція всеохопної регламентації його діяльності, різноманіття контролюючих заходів породжує страхи,

невпевненість й безпорадність, які й спричинюють відчуття ним небезпеки. Хоча перетворення, що відбуваються в освіті, спрямовані на розширення самостійності, зменшення бюрократичних і контролюючих функцій освітніх менеджерів, відзначимо, що на фоні активного включення до процесу реформування існують розгубленість й психологічна неготовність педагога до таких змін. Причому, тут виникає певна амбівалентність: усвідомлення появи нових завдань й незворотності змін проти відсутності чіткого розуміння мети і напряду необхідних змін, тобто розуміння того, що має бути реальним результатом. Відтак, педагог стикається з принципово новими соціальними завданнями, які він має вирішувати шляхом подолання цієї амбівалентності та усвідомлення їхнього змісту. Можна додати, що порушення особистісної безпеки педагога ускладнюється нестійкістю його соціального положення. Таке значне соціальне й емоційне навантаження педагога спричинює небезпеку не лише його особистості, а й значущо впливає на результати його діяльності.

Висновки. Аналіз проблем психологічної безпеки професійної діяльності педагога як суб'єкта реформування освітньої сфери вимагає розробки стратегії формування відповідних компетентностей та цілеспрямованого психологічного супроводу його професійної діяльності.

ЗАДОВОЛЕНІСТЬ ПРАЦЕЮ ЯК ФАКТОР ПРОФЕСІЙНОГО ЗДОРОВ'Я ДЕРЖСЛУЖБОВЦІВ

Л.Я. Малімон

*кандидат психологічних наук, доцент,
доцент кафедри загальної та соціальної психології і соціології
Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки*

Актуальність дослідження. Проблема збереження професійного здоров'я працівника особливо загострюється в умовах підвищеної стресогенності професійної діяльності, зокрема у системі державної служби, представники якої надають публічні адміністративні послуги різним верствам населення. Важливим фактором забезпечення професійного здоров'я цих фахівців є суб'єктивне відчуття задоволеності працею, яке виникає внаслідок оцінки працівником змісту та умов професійної діяльності, сприйняття того, наскільки добре робота забезпечує важливі, з його погляду, потреби.

Мета дослідження: виявити ступінь задоволення держслужбовцями різними аспектами професійної діяльності.

Методика та організація дослідження. Вибірку дослідження склали державні службовці віком від 20 до 60 років ($n=101$). Застосовувалась методика «Інтегральна задоволеність працею» (Фетискін Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М.).

Результати дослідження засвідчили:

– відсутність у держслужбовців високих оцінок за усіма параметрами професійної діяльності;

– вище середнього оцінюється задоволеність *взаєминами зі співробітниками* (80%), *власними досягненнями в роботі* (78%) й *умовами праці* (70%), що свідчить про хороші стосунки працівника з членами колективу, відсутність розбіжностей щодо професійних проблем (або уміння їх конструктивно вирішувати), відчуття поваги в колективі, усвідомлення можливостей професійного вдосконалення, підвищення кваліфікації й досягнення успіхів у своїй професії;

– середній рівень задоволеності (65% досліджуваних) стосується *власного інтересу до роботи* й *взаємин з керівництвом*, що базується на отриманні працівником зворотного зв'язку від керівника щодо результатів своєї роботи, неадекватній системі стимулювання й заохочення в організації, а також недостатньому розумінні керівництвом особистісних проблем, мотивів поведінки та діяльності працівника;

– нижче оцінюється: *професійна відповідальність* (55%), що може свідчити як про індивідуальну нездатність (неготовність) людини брати на себе відповідальність за те, що відбувається у її житті, так і про недосконалість організації праці й певну стихійність у виконанні поставлених завдань (часту зміну завдань, необхідність виконання роботи «на вчора», суперечливість у вимогах, законодавчих документах тощо); *надання переваги роботі, яка виконується, високому заробітку* (50%), що є показником важливості й недостатності матеріального забезпечення попри наявність інших мотивів, які є стимулами професійної діяльності (цікава робота, суспільно корисна праця, визнання, високий статус, комфортні умови праці тощо); *рівень домагань у професійній діяльності* (48%), що засвідчує певну незадоволеність державними службовцями своїм службовим становищем, усвідомлення неможливості досягнути більшого, задовольнити професійні амбіції, виконувати роботу, яка, на думку досліджуваних, має відповідати їхнім здібностям і професіоналізму.

Висновки. Інтегральний показник визначає загальну задоволеність працею у держслужбовців (65 %) і знаходиться на середньому рівні, що свідчить про задовільне сприйняття державними службовцями змісту і характеру професійної діяльності, відносин у колективі, соціально-побутових умов праці, методів і стилю керівництва тощо.

Водночас, середній рівень оцінювання держслужбовцями багатьох складових загальної задоволеності працею потребує аналізу змісту роботи в системі державної служби, а також оптимізації системи управління, переходу від адміністративно-бюрократичного стилю управлінської діяльності до розвитку партисипативного менеджменту, командної роботи тощо з метою забезпечення професійного здоров'я працівників.

УМОВИ ТА РІВНІ ПРОФІЛАКТИКИ ДЕЗАДАПТИВНИХ РОЗЛАДІВ У СТУДЕНТІВ

І.В. Мостова

*кандидат психологічних наук, старший викладач кафедри психології
Київського національного торговельно-економічного університету*

Актуальність дослідження. Умови студентського життя та навчання визначаються багатьма обставинами: в цілому – соціально-психологічними, медико-біологічними умовами придатності до життєдіяльності, природними чинниками та, зокрема, віком, нагальними цілями і завданнями, регламентом навчання, нераціональним харчуванням, високим розумовим навантаженням, гіподинамією, високим нервово-психічним напруженням (гіперпсихією), мотиваційними компонентами, рівнем стресостійкості та функціональних (адаптивних) можливостей особистості (М.С. Корольчук, В.М. Крайнюк, А.Ф. Косенко, Т.І. Кочергіна, В.М. Корольчук).

Водночас, інформаційне перенавантаження, яке останнім часом зростає за обсягом та інтенсивністю, висуває підвищені вимоги до внутрішніх резервів психіки особистості, а студентське життя додає додаткових навантажень – це пора самостійного становлення особистості, реального здійснення смисложиттєвих утворень, формування професійно важливих якостей особистості, формування професійних знань навичок та умінь життєвих настанов. Лише сформована з чітко визначеними гуманістичними орієнтаціями, за умови психологічної підтримки, особистість спроможна протидіяти тисковим згаданих негативних чинників і залишатись психічно і фізично здоровою, врівноваженою, толерантною, здатною контролювати й регулювати власні психічні стани, що абсолютно необхідно для забезпечення становлення майбутнього молодого фахівця.

Мета дослідження: теоретичний аналіз умов та рівнів профілактики дезадаптивних розладів у студентів.

Результати теоретичного аналізу проблеми. В літературі є дані, які свідчать про високу частоту дезадаптивних нервово-психічних розладів серед студентської молоді. Так, С.Б. Семичов, проаналізувавши опубліковані дані з цього питання, доходить висновку про велику поширеність різноманітних психопатологічних реакцій і станів. Зокрема, R. Holmstrom виявив повну відсутність будь-яких психопатологічних симптомів у 13,5–16,4%, помірні симптоми у 20,1–35,6% студентів. Б.Н.Півень із 297 обстежених студентів виявив здоровими 61%, а тих, які мають різні психопатологічні симптоми – 39%.

За даними А.Л. Гройсмана, в результаті обстеження 844 студентів явища перевтоми відмічено у 22%, невротичні і інші межові стани – у 18%, відсутність будь-яких відхилень в психічному стані – у 60%. За нашими даними, із 1264 опитаних студентів дезадаптаційні розлади відмічають 24,9% студентів-першокурсників (М.С. Корольчук, В.М.Крайнюк, А.Ф.Косенко, Т.І Кочергіна).

З усіх нервово-психічних розладів дезадаптація і неврози є одними з найбільш поширених, і більшість авторів вважають, що переважаючою формою є неврастенія – захворювання, на яке припадає у 55,7% від усіх дезадаптивних розладів (Б.Д. Карвасарський; Е.Г. Ейдемільер, В.В. Юстицький; Г.К. Ушаков, М.С. Корольчук, В.М. Крайнюк, А.Ф. Косенко, Т.І. Кочергіна, В.М. Корольчук, О.М. Кокун).

У показниках поширеності дезадаптаційних розладів звертають увагу й інші суттєві обставини. За даними більшості авторів, в останні 60 років у 15 найбільш розвинених країнах світу виявлення та реєстрація психозів зростає в 1,6 разу, а неврозів – у 24 рази на 1000 жителів.

Наведені матеріали вказують на необхідність дуже серйозної уваги до проблеми здоров'я взагалі і конкретно у студентської молоді в період навчання, починаючи з першого курсу.

Висновки. Розв'язання проблеми психопрофілактики може бути ефективним за умови об'єднання зусиль медичних психологів, психіатрів, соціальних працівників, педагогів, вихователів та лікарів, правової бази і проведення психопрофілактики на первинному, вторинному та третинному рівнях, комплексної психодіагностики та індивідуальної і колективної психопрофілактики і психотерапії.

ПСИХОЛОГІЧНЕ ЗДОРОВ'Я ПРАЦІВНИКІВ СЕРВІСНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ У КОНТЕКСТІ ЇХНЬОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

І.Л. Прошукало

аспірант кафедри психології управління

ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України

Актуальність дослідження. Ефективність професійної діяльності працівників сервісних організацій залежить від багатьох чинників, перш за все від самих фахівців, які володіють потужними резервами саморегуляції та самоменеджменту, що є основою підтримки психологічного здоров'я загалом.

Методологічну і теоретичну основу дослідження складають: положення про зв'язок особистісного і професійного розвитку (О. О. Деркач, В. Г. Зазикін, В. Д. Шадриков, Л. Б. Шнейдер та ін.), основні напрямки психопрофілактики, психокорекції (І. Вачков, Г. Вольнова, І. Гріншпун, О. Деркач, М. Пряжников, М. Тутушкіна та ін.); основні положення психології здоров'я (В. Ананьєв, Н. Водоп'янова, С. Максименко, Г. Ложкін, О. Чабан та ін.).

Мета дослідження: здійснити теоретичний аналіз наукової літератури з проблеми психологічного здоров'я персоналу сервісних компаній у контексті їхньої професійної діяльності.

Результати теоретичного аналізу проблеми. Термін «психологічне здоров'я» введений порівняно недавно, проте окреслені цим поняттям особистісні особливості давно були предметом дослідження багатьох авторів і розглядалися в різних аспектах, зокрема: у контексті психології самоактивності та суб'єктного розвитку особистості як саморегульованої соціально-психологічної системи (М. Боришевський, В. Панкратов та ін.), саморегуляції та збереження психічного здоров'я особистості (Г. Нікіфоров Д. Федотов, О. Хухлаєва); психологічного здоров'я керівних та педагогічних кадрів (М. Андрос, О. Бондарчук, І. Дубровіна, Л. Карамушка та ін.), психології здоров'я людини (Г. Ложкін, С. Максименко, М. Мушкевич та ін.).

Психологічне здоров'я характеризує особистість у цілому, тобто сукупність особистісних характеристик, які є передумовами стресостійкості, соціальної адаптації, успішної самореалізації тощо (І. Дубровіна, С. Максименко та ін.).

Критеріями психологічного здоров'я є добре розвинена рефлексія, стресостійкість, вміння знаходити власні ресурси у важкій ситуації (І. Дубровіна), повнота емоційних і поведінкових проявів особистості (В. Хомик), опора на власну внутрішню сутність (А. Созонов, Ф. Перлз), самосприйняття і вміння справлятися зі своїми емоційними труднощами без шкоди для оточуючих, «самооб'єктивність» як чітке уявлення про свої сильні і слабкі сторони, наявність системи цінностей, яка містить головну мету та надає смисл усьому, що робить людина (Г. Олпорт).

Стосовно персоналу сервісних організацій слід зазначити, що їхня робота характеризується періодичними, іноді досить тривалими та інтенсивними впливами (або очікуванням впливу) екстремальних значень професійних, соціальних, екологічних чинників, які супроводжуються негативними емоціями, перенапруженням фізичних і психічних функцій, деструкцією діяльності. Тому знання закономірностей збереження і зміцнення психологічного здоров'я у професійній діяльності таких фахівців, вміння управляти власними негативними емоціями і станами, а також оволодіння прийомами і способами психічної саморегуляції є важливими компонентами успіху роботи працівників сервісних організацій.

Висновки. Отже, психологічне здоров'я є важливим фактором в ефективній професійній діяльності персоналу сервісних організацій.

Одним із кроків на шляху практичного розв'язання зазначених проблем є обґрунтування, розроблення та апробація програми психологічної підготовки працівників сервісних організацій, проведення різноманітних тренінгів на предмет зв'язку особистісного і професійного розвитку, що має на меті зміцнення їхнього психологічного здоров'я як умови ефективної професійної діяльності.

ФОРМУВАННЯ ЗДОРОВОГО СПОСОБУ ЖИТТЯ СЕРЕД СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ

А.М. Сипливий

*кандидат медичних наук, доцент кафедри психології
Київського національного торговельно-економічного університету*

Актуальність дослідження. Здоров'я нації – суттєвий показник суспільного та економічного розвитку держави. Здоров'я дітей – її майбутнє. Адже близько 75% хвороб у дорослому віці є наслідком умов та способу життя в дитинстві та юності. У сучасних умовах зниження духовного потенціалу та здоров'я молоді стає відчутною реальністю необхідність формування їхніх духовних потреб, здорових звичок,

фізичного загартування, в цілому здорового способу життя – одного із пріоритетних напрямів діяльності сучасної освіти України. На сьогодні проблема стану фізичного та психічного здоров'я підростаючого покоління набуває особливої гостроти, оскільки сучасна ситуація обтяжується високими показниками захворюваності молоді, зниженням якості медичного обслуговування, погіршенням екологічної ситуації, морально-духовною кризою. На жаль, на сучасному етапі питання збереження здоров'я молодого покоління залишається досить критичним, а показники й тенденції продовжують залишатися незадовільними.

Мета дослідження: на підставі аналізу основних проблем здоров'я молоді, визначити багатовекторну мотиваційну спрямованість студентів у формуванні здорового способу життя.

Результати теоретичного аналізу проблеми. Згідно із сучасними дослідженнями, серед загальної кількості студентства, до моменту набуття вищої освіти, здоровими залишаються лише 6%, близько 45–50% випускників мають функціональні відхилення, а 40–60% – хронічні захворювання, третя ж частина випускників мають обмеження у виборі професії. До того ж, характерними явищами в житті молодих людей стали недбале ставлення до власного здоров'я і, що найгірше, – досить швидке поширення серед молоді куріння, вживання алкоголю, психотропних наркотичних речовин, збільшення венеричних захворювань. Серед сучасних науковців, які займаються питаннями формування ціннісних орієнтацій молоді на здоровий спосіб життя, слід відмітити дослідження Т. Титаренко, О. Яременка, Н. Нікіфорова, І. Беха, Т. Глазко, С. Лапаєнко, Г. Ващенко, С. Омельченка, М. Корольчука, В. Корольчук, Р. Купчинова, Н. Паніної та інших. Із зарубіжних вчених проблему здорового способу життя досліджували Х. Данеш, К. Гланз, М. Левіс, Г. Маклауен, Б. Рімер, Д. Хамбург, Л. Хей, Р. Фішер та ін.

Неусвідомленим на сьогодні залишається ставлення молодого покоління до здорового способу життя. За даними М. Зубалій, 38,3% студентів вищих навчальних закладів за станом здоров'я належать до спеціальних медичних груп. Невтішна картина із психічним здоров'ям українців. Так, за приблизними оцінками, майже 70% українців постійно перебувають у стані стресу, а третина усього населення – у стані сильного стресу. Внаслідок постійних стресів майже 80% людей набувають хвороби, яка зветься синдромом хронічної втоми. За нещодавно оприлюдненими даними Всесвітньої організації охорони здоров'я, алкоголь є причиною майже 4% всіх смертей у світі. Від зловживання спиртним гине більше людей, ніж від СНІДу, туберкульозу, війн. Україна значно випереджає країни Європи за кількістю курців. В Україні 12 млн курців (3,6 млн жінок і 8,4 млн чоловіків) – це 40% населення працездатного віку, кожна третя-четверта жінка репродуктивного віку (20–30 років). Куріння спричиняє в Україні приблизно 110 тис. смертей щорічно. Україна, за рівнем споживання алкоголю не надто відрізняється від Німеччини. Це приблизно 12 літрів на душу населення. В Україні існує проблема ставлення батьків до споживання алкоголю їхніми дітьми. Більше 70% перших вживань алкоголю дітьми – це вживання, які відбулися з дозволу батьків. За даними Міністерства освіти і науки України, лише близько 25% дітей займаються фізкультурою поза школою, в той час коли переважна більшість віддає перевагу пасивному відпочинку біля телевізора чи комп'ютера. Шкідливі звички, такі як: куріння та вживання спиртних напоїв, останнім часом менш поширені серед студентської молоді. Як визначили науковці Інституту громадського здоров'я ім. О.М. Марзєєва НАМН України, 25,6% студентів курять та 61,6% вживають (іноді) алкоголь.

Висновки. За сучасними уявленнями, здоров'я розглядається як комплексна проблема, складний феномен глобального значення, тобто здоров'я визначається як психологічна, філософська, соціальна, економічна, біологічна, медична категорії, як об'єкт споживання, вкладення капіталу, індивідуальна і суспільна цінність, явище системного характеру, динамічне, постійно взаємодіюче з навколишнім середовищем. Формування здорового способу життя студентів – складний процес, який потребує активної участі не тільки навчальних закладів, а також державних і громадських організацій, від залучення засобів масової інформації до пропаганди здорового способу життя, від розроблення інформативно-освітніх програм, тренінгів, орієнтованих на збереження здоров'я, але, насамперед, потребує активної участі самих студентів, які повинні використовувати матеріальні і духовні умови і можливості в інтересах здоров'я, гармонійного фізичного і духовного розвитку.

ІННОВАЦІЙНІ ЗДІБНОСТІ ТА МОЖЛИВОСТІ ЯК СКЛАДОВА ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗДОРОВ'Я МЕНЕДЖЕРІВ ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЙ

А.М. Шевченко

кандидат психологічних наук, старший викладач кафедри педагогіки, психології та менеджменту освіти Комунального вищого навчального закладу Київської обласної ради «Академія неперервної освіти»

Актуальність дослідження. Психологічне здоров'я є однією з умов ефективної професійної діяльності будь-якої особистості, менеджерів зокрема. Воно становить відносно неспецифічну динамічну основу продуктивності та інноваційності всіх аспектів управлінської діяльності та загального благополуччя людини.

Мета дослідження – проаналізувати роль інноваційних здібностей та можливостей як складової психологічного здоров'я менеджерів освітніх організацій.

Результати теоретичного аналізу проблеми. На основі різних наукових підходів встановлено, що психологічно здорові менеджери освітніх організацій є носіями педагогічних інновацій і виступають як творчі та конкурентоздатні особистості, які здатні до: рефлексії, що характеризує здібності менеджерів до самопізнання, самовизначення, саморозвитку, самоактуалізації та професійного самовдосконалення.

Таким чином, однією із важливих складових психологічного здоров'я менеджерів освітніх організацій є інноваційні здібності та можливості, які ми розглядаємо як задатки, знання та вміння менеджерів щодо здійснення управлінської діяльності та інноваційного розвитку освітніх організацій, а інноваційні можливості – умови реалізації інноваційних здібностей менеджерів освітніх організацій.

Сукупність певних здібностей та можливостей становлять готовність менеджерів до здійснення інноваційної діяльності. Саме це актуалізує проблему детального дослідження сутності і значення інноваційних здібностей та можливостей у визначенні сутності готовності до здійснення освітньої діяльності менеджерів освітніх організацій.

На основі теоретико-методологічного аналізу визначено такі *параметри* інноваційної діяльності менеджера освітньої організації: «мотиваційно-творча спрямованість особистості», «креативність менеджера», «наявність професійних здібностей до здійснення інноваційної діяльності», «індивідуальні особливості особистості менеджера».

Кожен параметр діяльності деталізується певними показниками, зокрема: мотиваційно-творча спрямованість особистості, креативність менеджера, наявність професійних здібностей до здійснення інноваційної діяльності, індивідуальні особливості особистості менеджера. «Мотиваційно-творча спрямованість особистості» розкривається такими показниками: допитливість; творчий інтерес; прагнення до творчих досягнень; прагнення до лідерства; прагнення до отримання високої оцінки творчої діяльності; особиста значущість творчої діяльності; прагнення до самовдосконалення. «Креативність менеджера» містить такі показники: готовність до змін та інновацій; здатність відмовитись від стереотипів у діяльності, подолати інерцію мислення; стратегічність мислення; критичність мислення; здатність до оціночних суджень; спроможність створювати, розвивати й підтримувати ефективні робочі команди в умовах освітньої організації. «Наявність професійних здібностей до здійснення інноваційної діяльності» характеризується такими параметрами, як: здатність до оволодіння методологією творчої діяльності; здатність до створення авторської концепції, технології діяльності; здатність до планування експериментальної роботи; здатність акумулювати та використовувати досвід творчої діяльності колег; здатність до співпраці та взаємодопомоги у творчій діяльності; здатність творчо вирішувати проблемні ситуації. «Індивідуальні особливості особистості менеджера» характеризуються вмінням взаємодіяти з людьми; самостійністю у прийнятті рішень; здатністю до самоорганізації; відповідальністю; рішучістю та впевненістю в собі; темпом творчої діяльності.

Висновки. Таким чином, інноваційні здібності та можливості відіграють важливе значення у забезпеченні психологічного здоров'я менеджерів освітніх організацій. До перспективних напрямів дослідження належать виявлення взаємозв'язку між рівнем розвитку параметрів інноваційної діяльності («мотиваційно-творча спрямованість особистості», «креативність менеджера», «наявність професійних здібностей до здійснення інноваційної діяльності», «індивідуальні особливості особистості менеджера») та психологічним здоров'ям менеджерів освітніх організацій.

ПСИХОЛОГІЧНА БЕЗПЕКА ОСВІТНЬОГО СЕРЕДОВИЩА ЗВО ЯК УМОВА РОЗВИТКУ ДОВІРИ ДО СЕБЕ В МАЙБУТНІХ ПСИХОЛОГІВ

С.В. Шевченко

*старший викладач кафедри психології та особистісного розвитку
ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України*

Актуальність дослідження. Професійне становлення майбутнього психолога – це багатоаспектний процес, який передбачає поступовий перехід від одного етапу професійного розвитку до наступного та супроводжується виникненням криз професійної ідентичності, що характеризують як цілісне буття вже досвідченого фахівця, так і функціонування майбутнього фахівця у просторі професійної освіти. Суттєвий інтерес до вивчення соціально-психологічної безпеки освітнього середовища становлять роботи К.А. Абульханової-Славської, А.Г. Асмолова, К.В. Бурмістрова, А.І. Донцова, А.Л. Журавльова, Н.П. Фетіскіна та інших. У дослідженнях Е. Еріксона, Б. Боулбі, А. Маслоу, вказується на те, що потреба в безпеці – це одна з базових потреб людини, без задоволення якої неможливо досягнути самореалізації.

Мета дослідження: розкрити питання створення психологічно безпечного простору професійного становлення як умови розвитку довіри до себе майбутніх психологів.

Результати теоретичного аналізу проблеми. Психологічна безпека – це стан освітнього середовища, вільний від прояву психологічного насильства у взаємодії, що сприяє задоволенню основних потреб в особистісно-довірчому спілкуванні, що створює референтну значущість середовища і забезпечує психічне здоров'я включених в неї учасників.

Усі учасники освітнього середовища та саме середовище можуть піддаватися як внутрішнім, так і зовнішнім загрозам. До основних зовнішніх загроз слід віднести нестійкість до психологічних впливів з боку інших людей і умов освітнього середовища, незадоволеність психологічними характеристиками спілкування. До внутрішніх загроз на особистісному рівні можна віднести внутрішній дисбаланс і психологічне напруження особистості, порушення і нестабільність її психічного здоров'я та розвитку, недовіру до іншого в процесі комунікації.

Т. П. Скрипкіна вказує на дві умови, які необхідні, щоб довіряти іншому: почуття безпеки і здатність ставитися до іншого як до себе. Якщо порушується перша умова – людина буде прагнути до «відходу» від контакту, якщо друга – взаємодія буде характеризуватися прагненням до маніпулятивних дій.

Таким чином, психологічна безпека є провідною характеристикою освітнього середовища. П. В. Лушин визначає безпечне освітнє середовище, в рамках профіцітарного підходу, як екологічний освітній простір, в якому діє принцип «не зашкодь», що близько двадцяти років використовується в галузі практичної психології. Автор зазначає, що процес підготовки спеціалістів у системі педагогічної освіти все більше трансформується в психологічну галузь особистісно-орієнтованого або фасилітативного супроводу. В освітньому середовищі, яке є психологічно безпечним, тобто екологічним, і зорієнтоване на фасилітативний супровід студента, майбутній фахівець рухається самостійно у своєму темпі, у своєму стилі, в напрямі пріоритетів, які визначає для себе. Одним із таких пріоритетів є вільне спілкування з педагогами та спеціалістами, функція яких сприяти визначенню особистих освітніх траєкторій та розвитку довіри до себе як майбутнього фахівця.

Висновки. Підбиваючи підсумки, слід зазначити, що спеціалісти, викладачі, психологи, які задіяні в освітньому процесі, мають усвідомити власні життєві цінності та пріоритети професійної діяльності, актуалізувати особистісні якості, професійні уміння та навички як ресурси створення сприятливого психологічного клімату в навчальному закладі. В цьому сенсі гуманізація, особистісна орієнтованість та екологічність освітнього середовища повною мірою сприятимуть розвитку почуття власної гідності, довіри до себе та високій продуктивності всіх суб'єктів освітнього процесу.



Розділ 16

СУБ'ЄКТИВНЕ БЛАГОПОЛУЧЧЯ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЙ

ОСОБЛИВОСТІ СУБ'ЄКТИВНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ КЕРІВНИКІВ ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЙ ЗАЛЕЖНО ВІД ЇХНІХ КАР'ЄРНИХ ОРІЄНТАЦІЙ

О.І. Бондарчук

завідувач кафедри психології управління

ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України

Актуальність дослідження. У складних умовах сьогодення досягнення суб'єктивного благополуччя особистості як показника її психологічної зрілості та особистісного здоров'я набуває особливої ваги. Особливо значущим є розв'язання даної проблеми для керівників освітніх організацій, покликаних забезпечити освітній процес й особистісний розвиток прийдешніх поколінь, сприяти створенню безпечного освітнього середовища. Водночас, теоретичний аналіз літератури (О. Бондарчук, Л. Карамушка, В. Крітсоніс й ін.) та практики управлінської діяльності дозволяє висунути припущення про значні психологічні проблеми професійної діяльності керівників освітніх організацій (зокрема, високу психічну напруженість через відповідальність за вихованців, багатофункціональність та ін.), що можуть доволі негативно позначитися на їхній професійній кар'єрі, та, як наслідок, – на суб'єктивному благополуччі. Тому важливим є дослідження психологічних чинників досягнення суб'єктивного благополуччя керівниками освітніх організацій, до яких, на наш погляд, можна віднести їхні кар'єрні орієнтації як складові професійної кар'єри.

Мета дослідження – визначити особливості суб'єктивного благополуччя керівників освітніх організацій залежно від їхніх кар'єрних орієнтацій.

Методика та організація дослідження. У дослідженні взяли участь 240 керівників освітніх організацій (переважно керівники загальноосвітніх навчальних закладів) з різних регіонів України, які були розподілені за статтю (52,1% чоловіків і 47,9% жінок) і стажем професійної діяльності: 1) до 1 року (15%); 2) від 1 до 5 років (29%); 3) від 5 до 15 років (46,7%); 4) понад 15 років (9,2% досліджених). Було використано такі методики: 1) «Індекс життєвої задоволеності» (ІЖЗ, в адаптації Н. Паніної); та 2) «Якорі кар'єри» (автор – Е. Шейн). Одержані результати підлягали математико-статистичному аналізу з використанням комп'ютерної програми SPSS (версія 17,0).

Результати дослідження. За шкалою «Індекс життєвої задоволеності» виявлено, що близько половині керівників властивий досить високий рівень як загальної задоволеності життям, так і задоволеності окремими його аспектами. Так, 59,1 % досліджуваних управлінців указали на високий рівень загальної задоволеності життям, особливо щодо послідовності у досягненні життєвих цілей, рішучості, цілеспрямованості (51,7%). За інтересом до життя переважає середній рівень задоволеності

життям (86,9% досліджуваних). Значно менше керівників задоволені власними особистісними якостями (22,1% досліджуваних). При цьому за результатами дисперсійного аналізу встановлено зменшення індексу життєвої задоволеності зі збільшенням стажу професійної діяльності керівників освітніх організацій, особливо в чоловіків ($p < 0,01$).

За результатами кластерного аналізу кар'єрних орієнтацій керівників освітніх організацій, визначених за методикою Е. Шейна «Якорі кар'єри», виявлено основні групи керівників освітніх організацій за їхніми кар'єрними орієнтаціями. Найбільшу групу – «Стабільний тип» (34,5% досліджуваних) – склали керівники освітніх організацій, переважно орієнтовані на стабільність місця проживання й роботи. Для таких керівників є характерним орієнтація на безпеку і стабільність, відмова від нових можливостей, якщо це загрожує порушенням їхньої стабільності.

До групи «Служіння» (19,4% досліджуваних) було віднесено управлінців, для яких головними цінностями їхнього життя є робота на благо інших людей. Така група, на нашу думку, найбільш відповідає специфіці роботи в освітній галузі, сприяючи найбільшій задоволеності життєвою ситуацією.

Групу «Підприємців» (19,4% досліджуваних) склали керівники освітніх організацій, які мають яскраво виражену потребу все робити на свій розсуд, самим вирішувати, коли, над чим і скільки працювати; переважно орієнтовані на створення власної концепції, закладу освіти відповідно до власних поглядів, можливо, в конкуренції з іншими освітніми організаціями тощо.

До групи «Професійно компетентних» (15,1% досліджуваних) увійшли управлінці освітньої сфери, які орієнтовані на успіх у професійній сфері, розвиток професійних здібностей, розглядають управління лише як умову для самоздійснення у професійній сфері.

Групу «Інтеграція стилів життя» (11,6% досліджуваних) склали керівники освітніх організацій, більше орієнтовані на загальнолюдські цінності, ніж на цінності конкретного загальноосвітнього навчального закладу.

При цьому за критерієм χ^2 констатовано статично значущі відмінності ($p < 0,01$) у розподілі досліджуваних за типом кар'єрних орієнтацій залежно від статі: чоловіки-керівники освітніх організацій більше орієнтовані на «служіння», ніж жінки (21,6% і 16,8% відповідно), і «підприємництво» (28,8% і 8,4% відповідно), натомість, управлінці жіночої статі більше орієнтовані на «інтеграцію стилів життя», ніж управлінці-чоловіки (25,2% проти 0% відповідно).

На заключному етапі емпіричного дослідження за результатами дисперсійного аналізу встановлено статистично значущі відмінності в показниках суб'єктивного благополуччя залежно від типу керівників освітніх організацій за кар'єрними орієнтаціями. Керівники, які увійшли до групи «Орієнтовані на служіння», мають найвищий індекс життєвої задоволеності і, відповідно, суб'єктивного благополуччя, у той час як керівникам, які переважно орієнтовані на підприємництво чи інтеграцію стилів життя, притаманні значно нижчі показники життєвої задоволеності ($p < 0,01$).

Висновки. Отже, актуальним є сприяння підвищенню суб'єктивного благополуччя керівників освітніх організацій з урахуванням їхніх кар'єрних орієнтацій, що можна забезпечити в системі післядипломної педагогічної освіти загалом і в процесі підвищення їхньої кваліфікації зокрема.

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ РІВНЯ ФІНАНСОВОГО ЗАДОВОЛЕННЯ ТА СУБ'ЄКТИВНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ОСОБИСТОСТІ

О.П. Нікітіна

*кандидат психологічних наук, доцент кафедри практичної психології
Української інженерно-педагогічної академії*

Актуальність дослідження. В сучасній Україні особливої актуальності набуває проблема суб'єктивного благополуччя особистості. Суспільна актуальність таких розробок обумовлюється новітніми умовами, серед яких головними постають соціально-політичні, економічні, соціально-психологічні. Психологами та філософами підкреслюється «огрошевленість» буття сучасної людини. Разом із тим, рівень фінансової грамотності багатьох українців дуже низький, і характерним постає надвелика значущість матеріальних цінностей, навіть до прояву пострадянського грошового фетишизму. Гроші виступають неодмінним атрибутом життя сучасної людини, впливаючи на усі сфери її життя. Однак у психологічній науці проблематика зв'язку рівня фінансового задоволення та суб'єктивного благополуччя особистості досліджена недостатньо.

Теоретичну основу дослідження складають теоретичні розробки таких відомих зарубіжних та вітчизняних науковців, як Є. І. Горбачова, А. Б. Купрейченко, М.Ю. Семенов, М. В. Сімків, А. Фьорнем та ін.

Мета дослідження – визначення особливостей зв'язку рівня фінансового задоволення та суб'єктивного благополуччя особистості.

Методика та організація дослідження. Було використано теоретичні та емпіричні методи. Теоретичні методи – аналіз, систематизація даних. У якості емпіричних методів дослідження було обрано наступні опитувальники: для дослідження суб'єктивного рівня фінансового задоволення було використано модифіковану «Шкалу фінансового задоволення»; для оцінки ставлення досліджуваних до грошей було використано «Шкалу грошових уявлень та поведінки»; для оцінки суб'єктивного рівня якості життя було використано «Шкалу оцінки якості життя». Для обробки даних та перевірки обраної гіпотези використано відповідні методи математичної статистики.

Вибірка представлена особами дорослого віку (від 20 до 60 років): жінок – 60%, чоловіків – 40%.

Результати дослідження. Було визначено, що рівень суб'єктивного задоволення власним доходом має вікові та статеворольові відмінності. Так, зв'язок між рівнем середньомісячного доходу та рівнем суб'єктивного фінансового задоволення у досліджуваних міцнішає з віком. В той же час, більш задоволеними постають більш забезпечені особи. У більшості непрацюючих досліджуваних показники за критеріями «грошова одержимість», «влада грошей», «економність» та «неадекватна поведінка з грошима» знаходяться в межах норми, а у більшості працюючих досліджуваних ці показники знаходяться поза межами норми – у зоні, що характеризується як сильне, суттєве порушення, що вимагає певних психокорекційних заходів.

Також було виявлено цікаву закономірність – жінки більш залежні від грошей, більш економні та використовують гроші для маніпуляцій.

Перевірка отриманих результатів та зроблених висновків за допомогою методів статистичного аналізу виявила, що суб'єктивне благополуччя і рівень фінансової задоволеності мають прямий, тісний зв'язок, тобто чим більш задоволена особистість фінансово, тим вищий її рівень суб'єктивного благополуччя, і навпаки.

Висновки. Експериментальне дослідження виявило тісний позитивний зв'язок між рівнем фінансового задоволення та суб'єктивним благополуччям особистості. Разом із тим, слід враховувати, що, по-перше, суб'єктивне благополуччя особистості – багатофакторне явище, і, відповідно, суб'єктивне фінансове задоволення – лише одна з його складових, а, по-друге, визначена у досліджуваних неконструктивність монетарних атитюдів вимагає запровадження відповідної системи психокорекційних заходів.

АНАЛІЗ ЗВ'ЯЗКУ МІЖ ТОЛЕРАНТНІСТЮ ТА РІВНЕМ СУБ'ЄКТИВНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ПЕРСОНАЛУ ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ

К.В. Терещенко

*кандидат психологічних наук, старший науковий співробітник
лабораторії організаційної та соціальної психології
Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України*

Актуальність дослідження. В умовах соціальної напруженості особливо гостро постає проблема сприяння розвитку толерантності персоналу організацій, насамперед працівників закладів освіти. Отже, актуальним стає пошук соціально-психологічних чинників, які сприяють розвитку толерантності педагогів. Одним із таких чинників, що на сьогодні є недостатньо вивченим, виступає рівень суб'єктивного благополуччя освітнього персоналу.

Проблему толерантності особистості в соціально-психологічному вимірі розглядали у своїх працях Г. Бардієр, Г. Олпорт, Л. Орбан-Лембрик, Л. Почебут, Г. Солдатова, Л. Шайгерова, А. Скок та ін. Роль толерантності в навчальному та виховному процесі висвітлено у працях вітчизняних дослідників Л. Вишневської, Е. Койкової, Л. Король, С. Литвинової, В. Полякової, О. Рудої та ін.

Водночас проблема пошуку соціально-психологічних чинників розвитку толерантності освітнього персоналу залишається недостатньо розробленою. Одним із таких чинників може виступати рівень суб'єктивного благополуччя особистості. Дослідники І.Ф. Аршава та Д.В. Носенко зазначають, що суб'єктивне благополуччя має два виміри – когнітивно-рефлексивний та емоційний – і характеризується в аспекті першого виміру почуттям задоволення життям, а в аспекті другого – переважанням у досвіді життєдіяльності людини позитивних емоцій над негативними. Отже, суб'єктивне благополуччя пов'язане із загальним світосприйняттям особистості і може впливати на рівень її толерантності.

Мета дослідження полягає в оцінці взаємозв'язку між основними видами толерантності й рівнем суб'єктивного благополуччя освітнього персоналу.

Методика та організація дослідження. Дослідження взаємозв'язку основних видів толерантності із показниками суб'єктивного благополуччя освітнього персоналу проводилося за допомогою таких опитувальників: а) для дослідження показників суб'єктивного благополуччя – опитувальника «Шкала суб'єктивного благополуччя»; б) для дослідження основних видів та компонентів толерантності – опитувальника «Види і компоненти толерантності-інтолерантності (ВІКТИ)» Г. Бардієр.

Дослідження проводилося у 2017 році на базі загальноосвітніх навчальних закладів Київської області. В опитуванні взяло участь 233 педагогічних працівники загальноосвітніх навчальних закладів.

Математична обробка даних здійснювалася за допомогою комп'ютерного пакета статистичних програм SPSS (версія 22). Використовувались методи описової статистики та кореляційний аналіз.

Результати дослідження. На першому етапі дослідження встановлено рівні розвитку основних видів толерантності освітнього персоналу. Найбільш вираженими виявилися управлінська, міжособистісна та професійна толерантність педагогічних працівників (зазначені види толерантності представлені на високому рівні у понад половини респондентів). Найменш вираженими видами толерантності освітнього персоналу виявилися соціально-економічна та, особливо, політична толерантність.

На наступному етапі було досліджено зв'язок між основними видами толерантності та показниками суб'єктивного благополуччя освітнього персоналу. Встановлено зв'язок між показниками суб'єктивного благополуччя «Напруженість і чутливість», «Ознаки, що супроводжують основну психоемоційну симптоматику», «Значущість соціального оточення», «Ступінь задоволеності повсякденною діяльністю» з міжпоколінною, міжособистісною, гендерною, управлінською, міжконфесійною, професійною толерантністю освітнього персоналу ($p < 0,001$; $p < 0,01$; $p < 0,05$).

Слід зазначити, що такі показники суб'єктивного благополуччя, як «Зміни настрою» та «Самооцінка здоров'я», не пов'язані з рівнем толерантності освітнього персоналу.

На відміну від інших видів толерантності, констатовано відсутність зв'язку соціально-економічної та політичної толерантності з показниками суб'єктивного благополуччя освітнього персоналу.

Згідно з результатами дослідження, *загальний показник суб'єктивного благополуччя* позитивно корелює з міжпоколінною, міжособистісною, гендерною, управлінською, міжетнічною та міжконфесійною толерантністю освітнього персоналу ($p < 0,001$; $p < 0,01$; $p < 0,05$).

Таким чином, що вищий рівень суб'єктивного благополуччя освітнього персоналу в цілому, то більш сприятливі умови створюються для формування толерантності освітян до представників інших вікових, гендерних, управлінських, етнічних та релігійних груп. Отже, суб'єктивне благополуччя в цілому може виступати одним із соціально-психологічних чинників розвитку толерантності освітнього персоналу.

Висновки. Суб'єктивне благополуччя може розглядатися як один із соціально-психологічних чинників розвитку толерантності освітнього персоналу. Отримані в ході дослідження дані сприятимуть психологічному забезпеченню розвитку толерантності педагогів в умовах соціальної напруженості.



Розділ 17

ПСИХОЛОГІЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ І БЕЗПЕКИ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В ОСОБЛИВИХ УМОВАХ

ДО ПРОБЛЕМИ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ДОПОМОГИ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦЯМ ТА ЇХНІМ РОДИНАМ: ДИХАЛЬНА ТЕХНІКА «4–7–8»

В.М. Гоза

*асистент кафедри теоретичної та практичної психології
Національного університету «Львівська політехніка»*

Актуальність дослідження. Психологічна допомога військовослужбовцям, які зазнали впливу факторів бойової обстановки, є надзвичайно актуальною проблемою для України. Пов'язані зі стресом під час воєнних дій психічні розлади вважаються одним із головних внутрішніх бар'єрів військовослужбовців на шляху адаптації до мирного життя. Після повернення у мирну обстановку на вже наявний, пов'язаний із війною, посттравматичний стресовий розлад нашаровуються нові розлади, зумовлені стресами повоєнного життя, що нерідко призводить до соціальної дезадаптації.

Мета дослідження полягає у визначенні особливостей застосування дихальної техніки «4–7–8» для психологічної допомоги військовослужбовцям.

Результати теоретичного аналізу проблеми. З урахуванням досвіду локальних війн і спеціальних операцій більш конкретно та чітко визначаються основні принципи психологічної допомоги військовослужбовцям: 1. Наближеність – психологічна допомога має бути максимально наближеною до підрозділу, проводиться в ньому. 2. Швидкість – реабілітаційні заходи потрібно виконувати в найкоротші строки, відразу після виявлення ознак психічних розладів. 3. Надійність – організація психологічної допомоги повинна передбачати формування й підтримку в особового складу впевненості в обов'язковому отриманні необхідної медичної допомоги. 4. Простота – психодіагностичні, лікувальні та реабілітаційні заходи мають бути загальнодоступними.

Принагідно зауважимо, що безпосередньо під час виконання військовослужбовцями своїх обов'язків за екстремальних умов при виникненні таких симптомів, як надмірна стурбованість, підвищена емоційність, підвищена збудженість, імпульсивна поведінка, виражений неспокій, ризиковані дії, часте куріння, мовне збудження, тремор, пропонуються такі засоби попередження психотравм, які може використати психолог: релаксація, самонавіювання, медитація, дихальні вправи, психологічний тренінг, аналіз стресу, обговорення, засіб зворотного зв'язку. Досвід підтверджує, що способи психологічної допомоги повинні відповідати вимогам швидкодії та простоти застосування.

Американський лікар Ендрю Вейл (Andrew Weil) розробив дихальну техніку «4–7–8», яка дозволяє подолати безсоння і навчитися засинати за 60 секунд. Проста методика, яка не потребує спеціального обладнання, може бути виконана в будь-якому зручному місці. Метод глибокого дихання допоможе тим, хто страждає від безсоння, заснути менше ніж за хвилину.

Доктор Ендрю Вейл пояснює, що метод діє, оскільки допомагає легеням повністю наситити киснем організм, що сприяє стану спокою, розслабляє психіку і м'язи. Як відомо, постійний брак сну несприятливо впливає на здоров'я і може призвести до різних проблем. Доктор Ендрю Вейл з центру інтеграційної медицини університету Аризони стверджує, що розв'язати проблему засинання можна за допомогою правильного дихання.

Виконання техніки починається з глибокого видиху через рот. Потім потрібно спокійно вдихнути через ніс на чотири рахунки і затримати дихання, рахуючи до семи. Після цього необхідно на вісім рахунків видихнути через рот (1. Спокійно вдихати через ніс протягом 4 секунд. 2. Затримати дихання на 7 секунд. 3. Після цього не поспішаючи видихати через рот протягом 8 секунд). Автор методики рекомендує повторити запропонований цикл ще три рази. Е. Вейл звертає увагу на те, що видих повинен проводитися зі свистом.

На думку автора методики, для того щоб побороти безсоння і засинати за 60 секунд, необхідно виконувати техніку «4–7–8» два рази на день протягом шести-восьми тижнів. Е. Вейл зазначає, що дихальна техніка дозволить відчувати зв'язок з тілом, а також відволіктися від повсякденних думок, які заважають заснути.

Висновки. Отже, дихальну техніку «4–7–8» можна використовувати, щоб упоратися з негативними психологічними наслідками, які виникають під впливом стресу. Така техніка спрямована на зниження рівня стресу. Глибоке дихання позитивно впливає на серце, мозок, травлення, імунну систему та психологічний стан людини і може бути використане як прийом у рамках психологічної допомоги військово-службовцям.

ОСОБЛИВОСТІ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПСИХОЛОГІЧНОЇ ПІДГОТОВКИ ДО ПРОФЕСІЙНО-УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ КЕРІВНИКІВ ОРГАНІВ ОХОРОНИ ДЕРЖАВНОГО КОРДОНУ

В.В. Журавльов

*кандидат психологічних наук, доцент,
доцент кафедри психології та морально-психологічного забезпечення
Національної академії Державної прикордонної служби України
ім. Б. Хмельницького*

Актуальність дослідження. Керівники органів охорони державного кордону (ООДК) сьогодні працюють в умовах постійних змін обстановки на кордоні, часто змушені застосовувати зброю і техніку з огляду на зовнішні чинники та внутрішнє середовище організації. Це обумовлює необхідність вивчення шляхів підготовки до професійно-управлінської діяльності керівників ООДК, зокрема через організаційно-психологічну підготовку.

Мета дослідження: визначення психологічних особливостей організаційно-психологічної підготовки до професійно-управлінської діяльності керівників ООДК.

Результати теоретичного аналізу проблеми. *Організаційно-психологічна підготовка (ОПП) керівників ООДК до професійно-управлінської діяльності* – це процес забезпечення психологічної готовності до планових/керованих зміни в організації на основі розвитку/формування психологічного потенціалу керівного складу ООДК, спрямованого на ефективне управління в контексті організаційної культури; гармонійне об'єднання всіх психологічних чинників щодо вдосконалення діяльності організації в цілому. ОПП визначає зміни всередині організації як закономірну реакцію на зміни в зовнішньому середовищі.

Критеріями ефективності організаційно-психологічної підготовки керівників ООДК до професійно-управлінської діяльності є рівні розвитку когнітивного, операційно-діяльнісного і мотиваційно-ціннісного компонентів психологічної готовності до професійно-управлінської діяльності.

Автором розроблено характеристики різних рівнів розвитку психологічної готовності до професійно-управлінської діяльності, що дало можливість оцінити індивідуальний рівень сформованості психологічної готовності до творчого вирішення завдань управлінської діяльності у офіцерів-прикордонників і слухачів академії в результаті проходження ними авторської тренінгової програми підготовки.

В основу розробки та впровадження тренінгу «Організаційно-психологічна підготовка до професійно-управлінської діяльності керівників органів охорони державного кордону» було покладено технологічний підхід управління змінами в організації (Л. Карамушка). Конкретний зміст запропонованих вправ, ситуативних і творчих завдань, рольових ігор було розроблено автором.

Основним результатом тренінгової підготовки є психологічна готовність керівників ООДК до професійно-управлінської діяльності в умовах організаційних змін. Зазначений вид готовності є складним багатоаспектним особистісним утворенням, що містить комплекс знань, умінь навичок, мотивів та особистісних якостей, які забезпечують професійно-управлінську діяльність керівників ООДК в інтересах організації.

Висновки. Для реалізації ОПП та завдань тренінгової підготовки необхідно урахувати психологічні особливості керівників ООДК як суб'єктів психологічної підготовки (професійні знання; управлінський досвід; рівень тривожності, комплекс «загрози авторитету», ознаки «емоційного/професійного вигорання» тощо; систему психологічного захисту; організаційні цінності, критерії оцінки, відкритість до змін в організації тощо).

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ОПЕРАТИВНО-РЯТУВАЛЬНОЇ СЛУЖБИ ЦИВІЛЬНОГО ЗАХИСТУ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ З НАДЗВИЧАЙНИХ СИТУАЦІЙ

Ю.Г. Ковровський

*кандидат психологічних наук, начальник науково-дослідного відділу
Інституту державного управління у сфері цивільного захисту*

Актуальність дослідження. На сьогодні, зокрема, в сфері цивільного захисту спостерігаються тенденції до якісних змін пріоритетних завдань Державної служби України з надзвичайних ситуацій (далі – ДСНС України). Враховуючи складну військово-політичну ситуацію, що склалася на окупованих територіях держави, питання фізичного захисту населення від небезпечних факторів та впливів надзви-

чайних ситуацій починають відігравати провідну роль у житті суспільства. Процес реформування також вимагає від персоналу відомства високого рівня компетентності, мобільності, адаптаційного потенціалу, здатності швидко засвоювати нові знання, навички, алгоритми дій за призначенням.

Аналіз літератури показує, що вітчизняними вченими здійснено низку досліджень, які стосуються професійної діяльності екстремального профілю, а саме вивчення особливостей рятувальної справи. Зокрема досліджувались питання впливу небезпечних факторів робочого середовища на персонал аварійно-рятувальних служб, прогнозування професійної успішності рятувальників, формування психологічної стійкості, способів регуляції та профілактики негативних психічних станів і реакцій під час службової діяльності та професійної підготовки (М. Болотських, В. Бут, Г. Грибенюк, О. Євсюков, М. Ковтунович, А. Куфлієвський, М. Мар'їн, С. Миронець, Ю. Приходько, Л. Чепіга). Однак, психологічні особливості професійної діяльності персоналу оперативно-рятувальної служби цивільного захисту ДСНС України потребують свого спеціального вивчення.

Мета дослідження – визначити психологічні особливості професійної діяльності персоналу оперативно-рятувальної служби цивільного захисту ДСНС України.

Результати теоретичного аналізу проблеми. Службова діяльність персоналу Оперативно-рятувальної служби ДСНС України характеризується високими психо-емоційними та фізичними перевантаженнями. Рятувальники є представниками не лише стресогенної, а й ризиконебезпечної професії. Можна констатувати, що робота рятувальників є дуже напруженою і за умовами праці належить до четвертого класу – небезпечна (екстремальна) та входить до переліку робіт із підвищеною небезпекою. Чинниками професійного ризику виступають значні фізичні і нервово-психічні навантаження, що викликані високим ступенем небезпеки, персональна відповідальність за життя людей і збереження матеріальних цінностей, необхідність прийняття рішення в умовах дефіциту часу та невизначеності обстановки.

Серед особливостей професійної діяльності рятувальника слід зауважити також підвищені вимоги професії до його особистісних характеристик. Персонал Оперативно-рятувальної служби ДСНС України представляє спеціальну державну службу. Кожен службовець зобов'язаний суворо дотримуватись чинного законодавства, досконало знати відомчі нормативно-правові акти у сфері цивільного захисту та підтримувати на належному рівні позитивний імідж державної служби порятунку в Україні. Окрім загальних вимог професії до особистості рятувальника варто враховувати спеціальні, тобто вимоги, що формує певна спеціалізація персоналу.

Враховуючи результати вітчизняних досліджень, на нашу думку, професійно важливі якості, якими повинен володіти рятувальник для успішного виконання своїх обов'язків, варто співвідносити з його особистісними характеристиками. Останні, в свою чергу, можна розділити на три групи: інтелектуальні здібності, емоційно-вольові якості і комунікативні здібності. Також слід виділити в окрему групу психофізіологічні показники особового складу, що дозволяють виконувати специфічні службові завдання в надскладних умовах.

Серед чинників професійної успішності рятувальників найважливіше місце належить професійному досвіду. Адже навіть високий рівень професійної підготовки і навченості повністю не забезпечує готовності рятувальних до дій у надзвичайній ситуації. Лише професійний досвід командної роботи в екстремальних умовах, спілкування з постраждалим населенням, переживання психотравмуючих подій,

пов'язаних із загибеллю та пораненнями, дає можливість рятувальнику зберігати професійну ефективність та власне психічне здоров'я в процесі виконання своїх функцій.

Аналізуючи нормативно-правові акти ДСНС України щодо вимог до кандидатів на посади рятувальників, ми виділили особистісні якості, що можуть перешкоджати ефективності професійної діяльності, а саме: високий рівень індивідуалізму, тривожності та нервово-психічної нестійкості, неуважність та низький показник слухомовної пам'яті, неорганізованість, недисциплінованість, імпульсивність та схильність до невинновданого ризику, схильність до уникнення персональної відповідальності, швидка стомлюваність, незадовільний стан здоров'я та фізичного розвитку, агресивність, недостатні комунікативні здібності, невміння зберігати таємницю.

Окрім того, виникнення професійного вигорання внаслідок впливу робочих стресорів може перешкоджати успішній професійній діяльності персоналу Оперативно-рятувальної служби ДСНС України.

Висновки. Отже, професія рятувальника має свої специфічні особливості, основними з яких є: високий ступінь особистого ризику, стресогенності, персональної відповідальності та непередбачуваності ситуації. В цілому, специфіка професійної діяльності рятувальників зумовлює необхідність наявності в персоналі певних психологічних, фізичних та професійних якостей, які забезпечують професійну успішність працівників та їхню здатність протистояти екстремальним факторам зовнішнього середовища.

КРИТЕРІЇ ТА ПОКАЗНИКИ ДОСЛІДЖЕННЯ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ ПЕРФЕКЦІОНІЗМУ ТА ПРОФЕСІЙНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ ОФІЦЕРА

В.Д. Кузіна

науковий кореспондент

Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України

Актуальність дослідження. Перфекціоністські настанови особистості офіцера впливають на процес професійної ідентифікації. Розвинений деструктивний перфекціонізм заважає становленню активної та стійкої професійної ідентичності, сприяє порушенню механізмів ідентифікації, застряганню на рівні невиразної професійної ідентичності зі статусом мораторію або дифузної професійної ідентичності. З метою вивчення впливу перфекціоністських настанов на розвиток професійної ідентичності офіцера необхідно визначити критерії та показники емпіричного дослідження.

Метою дослідження є розроблення цілісної системи критеріїв та показників емпіричного дослідження впливу перфекціонізму на розвиток професійної ідентичності офіцера.

Результати теоретичного аналізу проблеми. Для дослідження змістових характеристик перфекціонізму як чинника розвитку професійної ідентичності офіцерів проаналізовано наукові праці українських (О. Блинова, А. Борисюк, С. Камінська, О. Радзімовська, О. Лоза, Т. Титаренко, К. Черемних) та зарубіжних (О. Золотарьова, Є. Ільїн, Р. Фрост, Д. Хамачек, Б. Ешфорт, О. Харитонова, Б. Ясько) вчених.

Так, взаємозв'язок перфекціонізму та змістових характеристик професійної ідентичності офіцера доцільно досліджувати за такими критеріями, як: когнітивно-рефлексивний, суб'єктно-особистісний, операційно-регуляційний, результативно-діяльнісний. При цьому за умови розвиненого неконструктивного перфекціонізму високого

рівня у офіцера, що впливатиме відповідно на професійну ідентифікацію, застрягання на рівні невиразної професійної ідентичності зі статусом мораторію, дифузному її прояві, доцільним є впровадження психологічного супроводження процесу оптимізації як перфекціоністських настанов офіцера, так і розвитку професійної ідентичності.

Серед показників когнітивно-рефлексивного критерію визначені такі, як: рівень розвитку перфекціонізму особистості (орієнтованого на себе, адресованого іншим, соціально обумовленого), перфекціоністські самопрезентації, професійна обізнаність («образ професії»), уявлення про себе-професіонала (професійний «Я-образ»), уявлення про професійну спільноту.

Показниками суб'єктно-особистісного критерію є: переживання професійної затребуваності, самоствавлення до себе як компетентного та авторитетного професіонала, сприйняття ставлення інших до себе-професіонала, цілісність професійного «Я-образу», самоповага, професійна самооцінка.

Показниками операційно-регуляційного критерію визначено: змістові характеристики перфекціонізму, задоволеність реалізацією професійного потенціалу; ставлення до професійної спільноти (професійної приналежності), стилі професійної ідентичності, професійні домагання, професійні цілі, мотиваційна тенденція досягнення успіху (уникнення невдачі).

Показниками результативно-діяльнісного критерію є: професійна компетентність, професійні досягнення, професійна ефективність, функціонально-рольова поведінка, уміння вирішувати професійно зумовлені завдання, професійний авторитет, оцінка результатів професійної діяльності.

Висновки. Таким чином, емпіричне дослідження змістових характеристик перфекціонізму як чинника розвитку професійної ідентичності офіцерів доцільно побудувати на основі розробленої моделі взаємозв'язку їхніх показників за когнітивно-рефлексивним, суб'єктно-особистісним, операційно-регуляційним, результативно-діяльнісним критеріями.

ПСИХОЕМОЦІЙНЕ РОЗВАНТАЖЕННЯ ВОЇНІВ В УМОВАХ СТРЕСУ

С.Ю. Мейтарчан

член Української Асоціації організаційних психологів та психологів праці

Актуальність дослідження. Подолання психологічного стресу є актуальною проблемою сучасного суспільства на тлі подій останніх років. Широкі верстви населення по всій країні опинились під впливом численних психотравмуючих загроз. Особливо складною і стресогенною є професійна діяльність військовослужбовців у країні, де, фактично, іде війна.

Усвідомлення значення подолання психологічного стресу військовослужбовців стимулює сьогодні створення кабінетів і кімнат психологічного розвантаження у багатьох підрозділах, активізацію підготовки фахівців-військових психологів, розроблення спеціальних програм реабілітації і реадaptaції військовослужбовців. Однак подолання психологічного стресу військовослужбовців, які виконують бойові завдання безпосередньо в зоні бойових дій залишається гострою проблемою.

Мета дослідження полягає у висвітленні засобів психологічного розвантаження, що є ефективними і доступними військовослужбовцям під час безпосереднього перебування і виконання завдань у зоні бойових дій.

Методика та організація дослідження. Перебування військовослужбовців під впливом психотравмуючої ситуації війни протягом певного часу викликає перебудову рівня пильності й активності, швидкості реакцій, стилю поведінки, системи цінностей, ставлення до навколишнього середовища, інших людей і самого себе. Така перебудова потребує мобілізації всіх внутрішніх ресурсів для подолання небезпечної для життя ситуації і не може тривати дуже довго. З часом накопичення психологічної і фізичної втоми для подальшого підтримання працездатності потребує проведення негайних заходів щодо зняття напруги і психологічного розвантаження. Проведене дослідження присвячене аналізу і узагальненню засобів психологічного розвантаження на основі зібраних протягом п'яти з половиною місяців матеріалів, а також накопиченого досвіду роботи психолога з військовослужбовцями гуманітарного проекту Збройних Сил України пошукової групи «Евакуація 200». У дослідженні взяли участь чоловіки віком від 25 до 54 років. Протягом усього періоду відбувалась постійна часткова заміна особового складу.

Результати дослідження. Отримані результати дозволяють виділити три основні напрямки психологічного розвантаження військовослужбовця: *когнітивне*, спрямоване на переосмислення наявної ситуації і своєї ролі і місця у ній, знаходження позитивного в існуючій реальності, усвідомлення власної місії у виконанні завдань, своєї гідності, цінності і поваги до себе; *емоційне*, спрямоване на переключення емоційного фону на бачення гарного, приємного в навколишній дійсності і оточуючих людей, пробудження потреби практично робити щось корисне, гарне і приємне для товаришів, переживання позитивних емоцій; та *фізичне*, спрямоване на підтримку здоров'я і активності, гарної фізичної форми.

За формами організації заходи психологічного розвантаження можуть бути *колективними та індивідуальними*. Найбільший відновлювальний ефект спостерігався від творчих занять, які обирались індивідуально за уподобаннями (малювання, ліплення, саморобні мініатюри, виготовлення меблів тощо), або як прояв колективної творчості (приготування святкової вечері з вигаданого приводу, музичні вечори, співи під гітару).

Серед можливих *засобів психологічного розвантаження* можна назвати наступні: приготування і куштування смачної, гарно сервірованої їжі; спілкування з природою, споглядання пейзажів, спілкування з тваринами; водні процедури у природних водоймах, а також баня, сауна; рух, прогулянки, виконання спортивних вправ, танці; музика і співи; усмішки і гумор; роздуми і спогади про приємні речі; спілкування з друзями, компліменти; дихальні вправи; медитації; арт-терапія; хобі і захоплення – автомобілі, рибальство, полювання; м'язова релаксація; повноцінний сон.

Висновки. Таким чином, психологічне розвантаження є одним із найважливіших елементів відновлення психічної рівноваги військовослужбовця. Найбільш ефективними в плані зняття емоційного перенапруження і відновлення працездатності є індивідуально підібрані арт-терапевтичні творчі заняття, а також колективна продуктивна творча діяльність.

ПСИХОЛОГІЧНИЙ ЗАХИСТ НАСЕЛЕННЯ В УМОВАХ НАДЗВИЧАЙНИХ СИТУАЦІЙ ТА ЗБРОЙНИХ КОНФЛІКТІВ

С.М. Миронець

*кандидат психологічних наук, доцент,
доцент кафедри психології*

Київського національного торговельно-економічного університету

Актуальність дослідження. Згідно з даними Центру дослідження епідеміології захворювань (США) за останні 10 років у світі було зареєстровано майже 4 тисячі стихійних лих, у результаті яких загинуло понад 780 тис. чоловік, постраждало більше 2 млрд. Сума матеріальних збитків становила близько 960 млрд. доларів.

За таких умов актуальним постає питання ефективності психологічного захисту як фахівців, що залучаються до участі в рятувальних операціях, так і постраждалого населення.

Отже, **метою дослідження** є визначення теоретичних основ та аналіз підходів до формування та психологічного захисту особистості в умовах надзвичайних ситуацій.

Результати теоретичного аналізу проблеми. Проблеми виникнення надзвичайних ситуацій (НС), як «предтечі» екстремальних ситуацій поволі, але невідворотно стають однією із невід'ємних характеристик національної безпеки більшості держав світу.

На думку Леоніда Ларуша, колишнього кандидата в президенти США, опублікованого 15 березня 2014 року в інтерв'ю Pres TV (Іран), «ситуація в Криму – частина всього сценарію, тобто сценарію Третьої світової війни, Термоядерної Третьої світової війни, яка може виникнути сьогодні, завтра, на наступному тижні ...», все це засвідчує актуальність проблеми ризику виникнення різноманітних надзвичайних ситуацій та загроз національній безпеці України.

За даними управління Верховного комісара ООН у правах людини, станом на 15 березня 2017 року за період конфлікту на Сході України кількість загиблих сягає майже 10 000 осіб, ще біля 24 000 тисяч отримали поранення. Жертви продовжують невпинно зростати. Майже 290 тисяч осіб отримали статус учасника бойових дій. Кількість внутрішньо переміщених осіб за весь період конфлікту продовжувало зростати і на початок 2017 року склало більше 2 млн чоловік. За даними міжнародної організації «Міжнародна ініціатива з розвитку дітей», Україна на 2016 рік входить до ТОП-10 країн світу за кількістю переселенців.

За таких умов організація та принципи надання психологічної допомоги постраждалому населенню мають бути організовані та здійснюватися централізовано відповідно до заходів Єдиної державної системи у сфері цивільного захисту та її підсистем. Відповідно до ст. 38 Кодексу цивільного захисту України «Психологічний захист» така система заходів покладається на центральний орган виконавчої влади у сфері цивільного захисту (Державну службу України з надзвичайних ситуацій).

Висновки. Система психологічного захисту населення має полягати у відпрацюванні комплексу заходів, які мають реалізовуватись на всіх етапах перебігу надзвичайної ситуації (катастрофи) та мати чіткі етапи реалізації. На початковому етапі розвитку екстремальної ситуації – з метою здійснення заходів з мінімізації можливих негативних наслідків, на етапі екстреного реагування на її наслідки – з метою своєчасного надання медико-психологічної допомоги та соціального супроводу жертв надзвичайних ситуацій, та у період переживання жертвами відстрочених реакції на гострі травматичні події надзвичайних ситуацій – з метою психологічної реабілітації та подальшого психологічного супроводу постраждалих від наслідків надзвичайної ситуації.



РОЗДІЛ 18

СОЦІАЛЬНА НАПРУЖЕНОСТЬ В ОРГАНІЗАЦІЇ

ФУНКЦІЇ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ЩОДО ПРОФІЛАКТИКИ ТА ЗНИЖЕННЯ СОЦІАЛЬНОЇ НАПРУЖЕНОСТІ В ОРГАНІЗАЦІЇ

Л.М. Карамушка

член-кореспондент НАПН України,

доктор психологічних наук, професор, заступник директора

з науково-організаційної роботи та міжнародних наукових зв'язків,

завідувач лабораторії організаційної та соціальної психології

Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України

Актуальність дослідження. Діяльність багатьох українських організацій сьогодні характеризується *напруженістю*. З урахуванням існуючих сьогодні підходів до розуміння феномену соціальної напруженості (В. Васютинський, М. Слюсаревський, О. Рукавишников, О. Чернявська та ін.), нами під *соціальною напруженістю в організації* розуміється психічний стан організації, який характеризується загостренням внутрішньоорганізаційних та зовнішньоорганізаційних протиріч об'єктивного і суб'єктивного характеру, який проявляється в індивідуальній та груповій поведінці персоналу організації.

Розв'язання проблеми соціальної напруженості в організаціях потребує пошуку керівниками та психологами організацій певних психологічних ресурсів, які можуть впливати на профілактику її виникнення та на її зниження. Одним із таких психологічних ресурсів є організаційна культура. Ця проблема не виступала раніше предметом спеціального дослідження.

Мета дослідження: визначити функції організаційної культури у профілактиці та зниженні соціальної напруженості в організації.

Результати теоретичного аналізу проблеми:

1. Відповідно до існуючих у літературі підходів (В. Заболотна, Л. Карамушка, Л. Орбан-Лембрик, Т. Ушаков, Е. Шейн та ін.) *організаційну культуру* в найбільш загальному вигляді визначити як певну ієрархію цінностей, правил, норм, традицій, церемоній та ритуалів, які прийняті в організації та дотримуються її членами.

Організаційна культура, виступаючи однією із підсистем організації (поряд із технологічною, адміністративною тощо), має свою особливість, яка полягає в тому, що вона має *загальний характер*, тобто організаційна культура «пронизує» всі сфери життєдіяльності організації. (С. Ліпатов, О. Родіонова та ін.).

2. З урахуванням названих у літературі підходів та наших власних попередніх розробок, можна, на наш погляд, говорити про такі основні функції організаційної культури: а) *загальні* (стосуються сприяння забезпеченню діяльності організацій в

цілому); б) *специфічні* (стосуються сприяння розв'язанню конкретних проблем в організаціях, зокрема, зниження соціальної напруженості).

3. До *загальних функцій організаційної культури*, на наш погляд, можна віднести: а) соціально-економічні (сприяння врахуванню організацією вимог суспільства, його орієнтації в освітньому середовищі, визначенню пріоритетних цілей і завдань, навчанню та вихованню конкурентоздатних випускників тощо); б) соціально-психологічні (сприяння формуванню організаційної ідентичності, згуртованості учасників професійної діяльності, їхньої адаптації до діяльності, професійному й особистісному розвитку тощо).

4. На *специфічні функції організаційної культури*, які стосуються проблеми соціальної напруженості в організації, опосередковано вказувало ряд авторів, здійснюючи загальний аналіз функцій організаційної культури.

Так, Т.В. Білорус, І.М. Горбась серед різних функцій організаційної культури виділяють таку функцію, як охоронну (захист організації від небажаних впливів зовнішнього середовища). В.О. Заболотної називає функції організаційної культури, які спрямовані «назовні» (забезпечення адаптації в зовнішньому середовищі) або «всередину» (забезпечення цілісності організації). О.А. Родіонова вказує на дві основні групи функції організаційної культури, спрямовані на реалізацію двох основних функцій організації – орієнтації на справу або на людей.

Базуючись на роботах даних авторів та на власному аналізі проблеми, вважаємо, що можна говорити про низку *специфічних функцій, які може виконувати організаційна культура* у профілактиці та зниженні соціальної напруженості в освітніх організаціях. Такі функції доцільно, як нам здається, віднести до двох груп, що стосуються: а) рівня організації в цілому (мезорівня); б) рівня персоналу (мікрорівня).

5. До специфічних функцій, які виконує організаційна культура щодо профілактики та зниження соціальної напруженості *на мезорівні*, на наш погляд, варто віднести: а) захист організації від небажаних впливів зовнішнього та внутрішнього середовища, розробка стратегії подолання таких впливів (охоронна функція); б) забезпечення адаптації до несприятливих впливів зовнішнього та внутрішнього середовища, якщо уникнути їх неможливо, розробка програми подолання впливів (адаптаційна функція); в) консолідація колективу, формування спільних цінностей, розробка заходів для подолання організаційного стресу та організаційних конфліктів та виконання завдань освітньої організації та ін. (інтегративна функція).

6. Група функцій, які може виконувати організаційна культура щодо профілактики та зниження соціальної напруженості в організації *на мікрорівні*, може, на наш погляд, включати функції, які сприяють: а) ефективній саморегуляції та підтримці психічного здоров'я персоналу (функція сприяння психічному здоров'ю); б) ефективній індивідуальній та командній роботі, реалізації цінностей та стратегій партнерства у виконанні професійних завдань, формуванню партнерського, інклюзивного середовища (функція сприяння формуванню партнерського професійного середовища та ін.); в) розв'язанню особистих та сімейних проблем персоналу, що знижуватиме соціальну напруженість (підтримуюча функція).

Висновки. Врахування менеджерами та психологами організацій означених загальних і специфічних функцій організаційної культури може позитивно впливати на зниження соціальної напруженості в організаціях.

АНАЛІЗ ЗВ'ЯЗКУ НЕГАТИВНИХ ПСИХІЧНИХ СТАНІВ ПЕРСОНАЛУ З ТИПОМ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЙ

Л.М. Карамушка

*член-кореспондент НАПН України, доктор психологічних наук, професор,
завідувач лабораторії організаційної та соціальної психології
Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України*

К.В. Терещенко

*кандидат психологічних наук, старший науковий співробітник лабораторії
організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка
НАПН України*

О.В. Креденцер

*кандидат психологічних наук, доцент, старший науковий співробітник
лабораторії організаційної та соціальної психології
Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України*

В.І. Лагодзінська

*кандидат психологічних наук, старший науковий співробітник лабораторії
організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка
НАПН України*

В.М. Івкін

*кандидат психологічних наук, доцент, старший науковий співробітник
лабораторії організаційної та соціальної психології
Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України*

О.С. Ковальчук

*науковий співробітник лабораторії організаційної та соціальної психології
Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України*

Актуальність дослідження. Однією із суттєвих характеристик діяльності освітніх організацій в Україні сьогодні є те, що вони функціонують в умовах соціальної напруженості, яка обумовлена тими викликами, з якими зустрілось українське суспільство останніми роками (потреба захисту країни від зовнішнього агресора, виникнення соціально-економічної кризи, необхідність здійснення процесів євроінтеграції та ін.). Наявність соціальної напруженості може призводити до виникнення негативних психічних станів в освітнього персоналу і, відповідно, до проблем у психологічному здоров'ї персоналу та ефективності діяльності. Все це потребує дослідження рівня вираженості негативних психічних станів у персоналу освітніх організацій та впливу характеристик організації на особливості перебігу цих станів.

Аналіз літератури показує, що проблема психологічних станів знайшла певне відображення в роботах зарубіжних та українських авторів у контексті загальної характеристики психічних станів, визначення їхньої ролі в життєдіяльності особистості (Л.В. Куликов, М.Д. Левітов, Л.І. Наєнко, В.М. Юрченко та ін.).

Окремі вияви негативних психічних станів у педагогічних працівників, як наслідок соціальної напруженості в країні, досліджувались у роботі І.В. Заїки (2017) та в наших попередніх публікаціях (Л.М. Карамушка, І.В. Заїка, 2016). Однак, зв'язок інших негативних психічних станів із типами організаційної культури не виступав раніше предметом спеціального аналізу.

Виходячи із актуальності та недостатньої розробки проблеми, визначено таку **мету дослідження:** вивчити рівень розвитку негативних психічних станів освітнього персоналу та проаналізувати їх зв'язок із типами організаційної культури освітніх організацій.

Методика та організація дослідження. Дослідження проводилось серед працівників освітніх організацій (загальноосвітніх навчальних закладів) Центрального регіону України у 2017 р. У дослідженні взяли участь 233 педагогічні працівники загальноосвітніх навчальних закладів. Вибірка склала 15,2% респондентів віком до 30 років, 32,8% респондентів віком від 31 до 40 років, 37,2% респондентів віком від 41 до 50 років, 14,8% респондентів віком понад 50 років. За статтю респонденти роз-

поділилися наступним чином: чоловіків – 9,2%, жінок – 90,8%. Математична обробка даних здійснювалася за допомогою комп'ютерного пакета статистичних програм SPSS (версія 22).

Результати дослідження. Насамперед проаналізуємо *рівні розвитку негативних психічних станів освітнього персоналу*. Встановлено, що значна частина опитаних (від 47,3 до 58,3%) мають високий рівень вираженості негативних психічних станів. На першому місці за даним показником перебуває такий психічний стан, як *тривожність*. Як свідчать отримані дані, високий рівень тривожності виявлено більше ніж у половини опитаних (58,3%), середній – у 32,1%, і низький – лише у 9,6% учасників дослідження. Друге місце займає такий психічний стан, як *ригідність*. Високий рівень ригідності виявлено майже в половини опитаних (57,4%). Третє місце за рівнем вираженості зайняв такий психічний стан, як *фрустрованість*. Згідно з отриманими даними, високий рівень фрустрованості виявлено у 51,2%, середній – у 38,2%, і низький – лише у 10,6%. І на останньому місці за рівнем вираженості знаходиться *агресивність*. Високий рівень агресії зафіксовано також у значної кількості персоналу освітніх організацій (47,3%,) середній – у 36,2%, і низький – лише у 16,5% опитаних.

Далі проаналізуємо *зв'язок між негативними психічними станами освітнього персоналу і типами організаційної культури*. Слід зазначити, що найбільш вираженими є *негативні* статистично значущі зв'язки ($p < 0,001$) між негативними психічними станами освітнього персоналу (тривожність, фрустрованість, агресивність, ригідність) і *культурою «завдань»*. Суть цих зв'язків полягає в тому, що в міру підвищення рівня розвитку такого типу організаційної культури рівень вираженості негативних психічних станів освітнього персоналу знижується.

Дещо менш вираженими є *негативні* статистично значущі зв'язки ($p < 0,05$; $p < 0,01$), які зафіксовано між негативними психічними станами освітнього персоналу і *культурою «особистості»*. Підкреслимо, що такі зв'язки зафіксовано щодо більшості негативних психічних станів (тривожність, фрустрованість, агресивність). Як і в ситуації із культурою «завдань», тут спостерігається така ж закономірність: зі збільшенням рівня розвитку культури «особистості», рівень вираженості негативних психічних станів знижується.

Зовсім інша ситуація спостерігається щодо *культури «влади»*. Це проявляється в тому, що тут зафіксовано *позитивний* статистично значущий зв'язок ($p < 0,01$) лише між одним негативним психічним станом освітнього персоналу (агресивністю) і *культурою «влади»*. Зміст даного зв'язку полягає в тому, що зі збільшенням рівня розвитку цього типу організаційної культури, рівень вираженості агресивності освітнього персоналу підвищується.

Щодо *культури «ролі»*, то в дослідженні не виявило її впливу на зниження рівня негативних психічних станів особистості.

Висновки:

1. Виявлено наявність негативних психічних станів (ригідності, тривожності, агресії, фрустрованості) високого рівня вираженості у значної кількості персоналу (в середньому близько половини респондентів).

2. Констатовано, що такі організаційні культури, як культура «завдання» та культура «особистості», сприяють зниженню негативних психічних станів персоналу освітніх організацій, ще раз підтверджуючи тезу про те, що такі типи культур мають прогресивну спрямованість.

3. Отримані дані можуть бути використані керівниками та практичними психологами освітніх організацій з метою профілактики та подолання негативних психічних станів особистості в умовах соціальної напруженості і, відповідно, забезпечення психологічного здоров'я персоналу та успішності діяльності освітніх організацій.



Частина II

ЕКОНОМІЧНА ПСИХОЛОГІЯ



Розділ 1

ПСИХОЛОГІЯ ГРОШЕЙ ТА ПОДАТКОВА ПСИХОЛОГІЯ

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНА СУТНІСТЬ ГРОШЕЙ

І.К. Зубіашвілі

*кандидат психологічних наук, старший науковий співробітник
лабораторії організаційної та соціальної психології
Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України*

Актуальність дослідження. Філософські, соціологічні та психологічні дослідження грошей зробили об'єктивно можливим і необхідним дослідження їхнього соціально-психологічного аспекту, який пов'язаний з проблемами психологічного сприйняття грошей людьми, суспільством, державою, зв'язком грошей з цілями, мотивами, інтересами, що виявляються в різних формах економічної діяльності, впливом грошей на свідомість людей, на їхній спосіб життя і способи поведінки, на відносини, що панують у людському співтоваристві. Психологічний зміст грошей вивчали як вітчизняні, так і зарубіжні дослідники (G. Foxall, R. Goldsmith, С. Абрамова, О. Дейнека, А. Журавльов, Л. Карамушка, О. Козлова, М. Семенов, О. Ходакевич, А. Фенько, А. Фернам та ін.), які виявили вплив грошей на психіку та поведінку людей.

Метою дослідження є визначення особливостей грошей у зв'язку з їхнім соціально-психологічним аспектом.

Результати теоретичного аналізу проблеми. Гроші є одним зі специфічних соціальних інститутів, пов'язаних з відносинами власності, обміну, виробництва і споживання. У цьому контексті гроші є одним із самих потужних засобів впливу на всі сфери суспільного життя.

Гроші – особлива економіко-психологічна реальність, особливий символ. Їхня своєрідність проявляється в тому, що в них збігається матеріальне й ідеальне, річ і думка, і це забезпечує їхню об'єктивну і суб'єктивну представлену у свідомості загальносутність.

На відміну від всіх інших речей, що старіють, вимагають заміни або відновлення, гроші є постійною субстанцією (вони непомітно оновлюються). Константність в образі грошей сполучається з динамічністю.

Інформаційна унікальність грошей виражається в їхньому універсалізмі, а також у своєрідному прояві цілісності, що трансформується у здатність поєднувати і одночасно роз'єднувати людей. Саме обмін створює зв'язок між індивідами і поряд з цим визначає їхню приналежність до певної групи, спільності чи інституту, тобто роз'єднує.

Зростання впливу грошей на всі сфери суспільного життя – безумовний об'єктивний процес. У контексті соціально-психологічного дослідження ми розгля-

даємо гроші як специфічний культурний феномен, який виступає в ролі медіуму обмінних процесів у взаєминах людей. Аналіз соціально-психологічних функцій грошей передбачає підхід до них як до інструменту специфічної комунікації.

В основу соціально-психологічного аналізу соціальної функції грошей нами покладено розуміння грошей не лише як особливого товару, що виконує роль загального еквіваленту і виступає як міра вартості та засіб обігу і засіб платежу, але і як засіб входження людини в світ економіки, тобто як фактор соціалізації особистості.

Особливості прояву соціальної цінності грошей залежать не лише від історично сформованого національного менталітету (що визначає різницю між західною, слов'янською і східною культурою), але й від соціальних характеристик її конкретних носіїв, у тому числі віку людини, її приналежності до певного покоління.

Висновки. Більшість зв'язків сучасної людини з її життєвим світом реалізується через медіум грошей. Монетарний аспект мають усі прояви сутнісних сил і потреб сучасної людини. Гроші є важливим фактором економічної соціалізації на всіх вікових етапах розвитку людини.

Практична значущість дослідження полягає у виявленні соціально-психологічної специфіки грошей як одного із значущих засобів психологічного супроводу ефективної адаптації особистості до умов ринкової економіки.

МЕТОДИКИ ДЛЯ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ СТАВЛЕННЯ ДО ГРОШЕЙ ПЕРСОНАЛУ КОМЕРЦІЙНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ

О.І. Паршак

науковий кореспондент

лабораторії організаційної та соціальної психології

Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України

Актуальність дослідження. Важливим завданням організаційної психології є підвищення ефективності діяльності організації за рахунок виявлення та дослідження психологічних феноменів, що пов'язані з особистістю в організації, її діяльністю, поведінкою, ставленнями.

Однією із важливих психологічних проблем у діяльності персоналу комерційних організацій є формування оптимального ставлення до грошей.

Сутність грошей як психолого-економічної категорії та ставлення до грошей різних соціальних груп проаналізовано в роботах зарубіжних (М.Аргайл, А.Капустін, Р.Льюїс, Т.Тенг, С.Фіцпатрік, А.Фенем, А.Фенько, К.Ямагучі та ін.) та українських (І.Зубіашвілі, Л.Карамушка, Г.Ложкін, В.Москаленко, В.Мяленко, О.Нікітіна, М.Сімків, та ін.) учених.

Однак, проблема ставлення персоналу комерційних організацій до грошей є недостатньо вивченою. Зокрема, не дослідженою є проблема розробки методик для вивчення психологічних особливостей ставлення до грошей персоналу комерційних організацій.

Мета дослідження: обґрунтувати методики для вивчення психологічних особливостей ставлення персоналу комерційних організацій до грошей.

Результати теоретичного аналізу проблеми:

1. Для дослідження психологічних особливостей ставлення персоналу комерційних організацій до грошей нами було визначено комплекс методик «Ставлення до

грошей персоналу комерційних організацій», що включає три групи методи, які дають можливість діагностувати: а) ставлення до грошей у персоналу комерційних організацій (зміст, структуру, напрямки тощо); б) чинники мезорівня (які стосуються організації, що можуть впливати на ставлення до грошей у персоналу комерційних організацій); в) чинники мікрорівня (які стосуються характеристик персоналу), що можуть обумовлювати ставлення до грошей персоналу комерційних організацій.

2. Для діагностики *психологічних особливостей ставлення персоналу комерційних організацій до грошей* планується використати авторську анкету «Ставлення до грошей» (Л. Карамушка, О. Паршак, 2017), що включає низку закритих та відкритих питань, які дають можливість вивчити різні аспекти означеної проблеми.

Також для діагностики особливостей ставлення персоналу комерційних організацій до грошей використовуватиметься «Методика діагностики соціально-психологічних установок особистості» О.Ф. Потьомкіної.

3. Для вивчення психологічних *чинників мезорівня* буде використано опитувальники: «Розуміння цілей компанії»; «Прояв турботи»; «Визначення схильності до типу організаційної культури» Д. Коула, а також авторську «анкету-паспортичку».

4. Дослідження *чинників мікрорівня* планується здійснити за допомогою методик, які дають можливість діагностувати такі психологічні характеристики персоналу комерційних організацій: відданість організації (методика «Опитувальник відданості організації» (автори – Дж. Груб, Р. Дунхем, М. Кастаньєда)), задоволеність роботою (методика «Оцінка задоволеності роботою» (В.О. Розанової) та життєва задоволеність (методика «Індекс життєвої задоволеності» (адаптація Н.В. Паніної)). Окрім того, буде також використано авторську «анкету-паспортичку».

Висновки. Використання вказаних методик дасть можливість виявити психологічні особливості ставлення персоналу комерційних організацій до грошей, а також визначити чинники мікро- та мезорівня, які впливають на нього.

ПОДАТКОВИЙ ПОСЛУХ: ОНОВЛЕНА МОДЕЛЬ «СЛИЗЬКОГО СХИЛУ»

О.В. Полунін

*доктор психологічних наук, професор кафедри психології
Київського національного торговельно-економічного університету*

Актуальність дослідження. Проблема збирання податків визначається багатовимірністю і нагальністю в будь-якій державі. Один із її важливих аспектів становить адекватне моделювання поведінки платника податків. Таке моделювання не може спиратись виключно на економічні закономірності і правові відносини, бо містить істотну психологічну складову. «Slippery slope framework» – «модель слизького схилу», запропонована Е. Кірхлером, Е. Хьольцл та І. Валь (E. Kirchler, E. Hoelzl, I. Wahl, 2008), описує поведінку платників податків, яка визначається двома ключовими змінними: довірою (trust) і владним примусом (power) – владою. Дана модель розгортається в тримірному просторі з осями: 1) влада податкового органу, 2) довіра, 3) результуючий податковий послух. За моделлю податковий послух сягає максимуму за трьох умов: а) при максимальній довірі, б) при максимальній силі податкової влади, в) при максимальних показниках обох чинників. Зменшення податкового послуху відбувається в міру зниження кожного із означених чинників. Звернімо увагу, що за такого підходу жодним чином не враховується сила платника

податків, а також не враховано такий істотний психологічний чинник, як недовіра. Отже, *проблема* полягає в тому, наскільки існуюча модель слизького схилу придатна для описання податкового клімату із вираженим антагонізмом між платником податків і державою?

Відповідно, наша **мета** полягає у розширенні даної моделі, з тим щоб вона могла описувати податковий послух в країнах, що розвиваються, і відзначаються економічною нестабільністю, наприклад в Україні.

Результати теоретичного аналізу проблеми. Модель слизького схилу описує податковий послух через дію двох чинників: владу податкового органу і довіру платника до податкового органу. Ми ж пропонуємо врахувати й владний потенціал самого платника податків. Йдеться про владу в сенсі можливості окремого платника податків справляти вплив на певний податковий орган, чи на певного службовця. Формально баланс влади може визначатись як співвідношення влади наявної у платника податків і влади податкового органу, $PB = (\text{tax authority power}) / (\text{taxpayer power})$. Тому для кращого опису податкового послуху пропонується введення в нову модель осі *балансу влади*.

За Е. Кірхлером і колегами довіра визначається як розуміння економічними акторами того, що податкові органи діють відповідно до суспільного договору, а отже, для загального блага. Важливими для формування довіри є також справедливість та прозорість дій влади, зрозумілість вимог податкового законодавства. Ми погоджуємось з колегами, але вважаємо, що слід вести мову не тільки про рівень довіри, а й про рівень недовіри платника податків до податкового органу. Недовіра – це не проста відсутність довіри, а якісно інше ставлення до податкової установи, яке трансформується у відповідну поведінку платника податків. Недовіра описується як негативними емоціями, так і іншим патерном поведінки, ніж довіра. Отже, в модель вводиться нова вісь «довіра-недовіра», яка відображає як довіру, так і недовіру платника податків до податкового органу. В цілому, нові осі, «баланс влади» та «довіра-недовіра» істотно розширюють описуваний спектр відносин між платником податків і податковим органом.

Висновки. Сучасний світ є ширшим, ніж Західна Європа, тому визнаємо, що між платниками податків і податковими органами існують не тільки відносини визначені наявною моделлю слизького схилу. На жаль, є цілі країни, які десятиліттями керуються дефекторами суспільного договору. Тому нагальним є розширення первинної моделі слизького схилу. Оновлена модель має кращий пояснювальний потенціал, відкриває нові перспективи для емпіричних досліджень і краще описує поведінку платників податків у країнах, що розвиваються, та в державах з авторитарними режимами.



Розділ 2

ПСИХОЛОГІЯ ПІДПРИЄМНИЦТВА ТА ПСИХОЛОГІЯ ВНУТРІШНЬООРГАНІЗАЦІЙНОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА

ОБ'ЄДНАННЯ ПІДПРИЄМЦІВ У СИСТЕМІ ПІДТРИМКИ І РОЗВИТКУ МАЛОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА В УКРАЇНІ

В.М. Биковець

генеральний директор

Спілки підприємців малих, середніх і приватизованих підприємств України

Актуальність дослідження. Мале підприємництво є основою економіки будь-якої держави. В Україні мале підприємництво стикається з низкою проблем, які не дають йому нормально розвиватися.

Ключову роль у цьому мали б відігравати підприємницькі та галузеві об'єднання, які в більшості країн світу є ключовим і дуже дієвим елементом інфраструктури підтримки підприємництва, невід'ємною частиною громадянського суспільства, показником його спроможності до самоорганізації, захисту своїх прав і представлення своїх інтересів.

Мета дослідження: визначити зміст, основні завдання та функції об'єднання підприємців.

Результати дослідження. *Об'єднання підприємців – це:* 1) реальна можливість взаємовигідної корпоративної співпраці однодумців та колег на чисто прагматичних засадах; 2) спільне розв'язання багатьох проблем, з якими підприємець стикається сам на сам; 3) можливість власними руками формувати сприятливі умови для успішного розв'язання проблем економічного розвитку, в тому числі за рахунок застосування інновацій.

На жаль, діяльність таких об'єднань в Україні не набула такого масштабу, який ми спостерігаємо в багатьох країнах світу. Підприємці в Україні досить скептично ставляться до своєї участі в роботі об'єднань підприємців.

Численні дослідження, проведені міжнародними організаціями і національними соціологічними центрами, свідчать, що основними причинами, які стоять на заваді вступу підприємців до підприємницьких об'єднань, є наступні: 1) підприємці не володіють інформацією про відповідні об'єднання; 2) підприємці не завжди отримують від таких об'єднань належну практичну підтримку; 3) об'єднання підприємців не відстоюють чи неефективно відстоюють інтереси своїх членів; 4) підприємці не мають достатнього часу, щоб брати участь в роботі підприємницьких об'єднань; 5) підприємців «відштовхують» членські внески.

Разом із тим, незважаючи на перелічені причини, в Україні існують об'єднання підприємців, які дійсно активно працюють і лобіюють інтереси підприємництва, орієнтовані на своїх членів, надають їм істотну допомогу і суттєву підтримку.

Об'єднання підприємців в Україні, так само, як і в інших країнах, намагаються сприяти розвитку підприємництва, підвищенню його іміджу.

Послуги, що найчастіше надаються об'єднаннями підприємців своїм членам, включають: надання інформації; проведення різноманітних заходів (тренінгів, семінарів, конференцій, круглих столів); пошук партнерів, налагодження ділових контактів; доступ до новітніх комп'ютерних технологій; пошук фахівців для підприємств – членів об'єднання; сприяння просуванню товарів та послуг своїх членів на зовнішніх ринках.

Шляхом активної участі представників об'єднань підприємців у роботі дорадчих рад, комітетів, комісій, створених при органах виконавчої влади різного рівня, об'єднання намагаються впливати на рішення, які стосуються підприємництва, беруть участь у підготовці проектів законодавчо-нормативних актів, їхньому обговоренні, надають свої зауваження і пропозиції до таких проектів.

Тим самим підприємницькі об'єднання демонструють розуміння того, що набагато краще запропонувати зміни на стадії підготовки окремого проекту законодавчо-нормативного акту, ніж потім намагатися скасувати вже прийняті рішення.

Якщо уважно проаналізувати основні завдання, види діяльності об'єднань підприємців, то можна виділити декілька *основних функцій*, які вони виконують:

1) захисна (захист позицій підприємців, їхніх прав та інтересів, у тому числі і перед громадськістю);

2) представницька (вплив підприємницьких об'єднань на державні механізми щодо створення правових основ розвитку підприємництва, визнання його як рушійної сили економічного прогресу);

3) консультаційно-освітня, методична (надання інформаційних, консультаційних послуг, організація навчання тощо).

З метою розв'язання багатьох проблем, з якими стикається бізнес, підприємницьким об'єднанням необхідно: 1) активізувати роботу щодо участі своїх представників у формуванні та реалізації державної регуляторної політики в сфері господарської діяльності; 2) брати більш активну участь у роботі консультативно-дорадчих органів (громадських рад), публічних заходах (конференції, громадські слухання, круглі столи, форуми тощо); 3) в своїй діяльності ширше використовувати різноманітні публічні заходи, ЗМІ, опитування, анкетування тощо; 4) подавати до регуляторних органів пропозиції про необхідність підготовки проектів регуляторних актів, а також про необхідність їхнього перегляду; 5) у випадках, передбачених законодавством, брати активну участь у розробці проектів регуляторних актів.

Висновки. Результати дослідження можуть бути корисними в процесі оптимізації діяльності об'єднань підприємців у системі підтримки та розвитку малого підприємництва в Україні.

ОСОБЛИВОСТІ МОТИВАЦІЙНОГО, ПРОФЕСІЙНОГО ТА ТИПОЛОГІЧНОГО КОМПОНЕНТІВ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ФАХІВЦІВ ТУРИСТИЧНОГО БІЗНЕСУ

В.Ю. Жовнер

аспірант кафедри психології

Київського національного торговельно-економічного університету

Актуальність дослідження. В емпіричних дослідженнях конкурентоспроможності, що проведено українськими та західними науковцями встановлено загальну тенденцію щодо визначення особливостей проявів професійно важливих якостей які

зумовлюють успішність професійної підприємницької діяльності та розглядають конкурентоспроможність як багатовекторну проблему, що включає дослідження особистості на мотиваційному, професійному та типологічному рівнях.

Мета дослідження: здійснити емпіричний аналіз мотиваційного, професійного та типологічного компонентів конкурентоспроможності фахівців туристичного бізнесу.

Методика та організація дослідження. Нами було використано такі методи дослідження: мотиваційний компонент вивчали за допомогою методики «Мотиви підприємництва» (Л. Карамушка, Н. Худякова), дослідження професійного компонента проводили за допомогою методики «Тест загальних здібностей до підприємницької діяльності» (Ю. Пачковський), дослідження типологічного компонента проводили за методиками «Тест на стресостійкість» Ю. Щербатих та «Дослідження вольової саморегуляції» А. Зверкова. Вибірка дослідження: 60 студентів першого курсу, 60 студентів-бакалаврів, 40 студентів-магістрів Київського національного торговельно-економічного університету.

Результати дослідження:

1. За результатами дослідження мотиваційного компонента конкурентоспроможності фахівців туристичного бізнесу визначено безпосередні мотиви: мотив спрямованості на успіх ($20,25 \pm 1,57$; $21,46 \pm 2,9$), ініціативності та активності ($17,38 \pm 1,79$; $18,21 \pm 2,44$), інноваційності і ризику ($15,78 \pm 1,96$; $18,01 \pm 1,45$), які виявились на високому рівні в магістрів, які мають досвід практичної діяльності у сфері туристичного бізнесу. Водночас встановлено, що в першокурсників безпосередні мотиви виявились на нижчому рівні ($14,65 \pm 2,58$; $13,96 \pm 1,08$; $9,34 \pm 1,82$) у порівнянні з опосередкованими.

2. Узагальнюючи аналіз результатів професійного компонента у структурі конкурентоспроможності фахівців туристичного бізнесу встановлено, що найбільш вираженими професійно значущими показниками у магістрів виявились потреби у досягненні ($11,0 \pm 0,98$; $11,5 \pm 0,79$), незалежності ($5,4 \pm 0,25$ і $5,7 \pm 0,47$ б), зваженому ризику ($8,01 \pm 0,19$ і $8,4 \pm 0,34$), цілеспрямованість та рішучість ($10,9 \pm 0,3$ і $11,0 \pm 0,24$), що у цілому логічно зумовлює високий рівень їхньої конкурентоспроможності.

3. За результатами дослідження показників типологічного компонента конкурентоспроможності фахівців туристичного бізнесу, встановлено низький рівень емоційної стійкості в першокурсників ($10,7 \pm 0,9$ і $10,5 \pm 0,8$), схильність до надмірних ускладнень та реакції на обставини, на які неможливо вплинути, низький рівень використання конструктивних способів подолання стресу та низькі рівні вольового самоконтролю та самовладання в першокурсників (відповідно $9,7 \pm 0,8$ і $10,0 \pm 1,1$ та $4,5 \pm 0,8$; $4,5 \pm 0,6$). Особливістю емоційно-вольової сфери магістрів є те, що в них у цілому виявились стабільні, середньо виражені прояви стійкості до стресу, самовладання, самоконтролю.

Висновки. Отже, дослідження структурних компонентів конкурентоспроможності фахівців туристичного бізнесу дає підстави говорити про необхідність розробки й апробації психологічної програми розвитку конкурентоспроможності у фахівців туристичного бізнесу особливо на початковому етапі фахової підготовки.

ОСОБЛИВОСТІ РЕСОЦІАЛІЗАЦІЇ ОСОБИСТОСТІ У ПІДПРИЄМНИЦЬКІЙ ДІЯЛЬНОСТІ: МОРАЛЬНИСНИЙ АСПЕКТ

М.О. Кононець

кандидат психологічних наук, доцент

НТУУ «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»

Актуальність дослідження. Від початку проголошення Україною незалежності до підприємницької діяльності долучилися представники різних професій: інженери, вчителі, лікарі та навіть економісти, які ніколи підприємництвом не займалися. Всі вони пройшли стихійну ресоціалізацію в нових соціально-економічних умовах. Саме тому дослідження особливостей ресоціалізації особистості у підприємницькій діяльності є вельми актуальним.

Мета дослідження – дослідити особливості зв'язку між параметрами морального розвитку підприємців і успішністю соціальної адаптованості (ресоціалізації) особистості у підприємницькій діяльності.

Методика і організація дослідження. Ще на початку ХХ ст. О.Ф. Лазурський висунув концепцію трьох рівнів розвитку особистості (нижчого, середнього, вищого), згідно з якою представники *середнього* рівня є здатними задовільним чином пристосуватися до соціального середовища. Пізніше Л.Колберг у своїй концепції стадіального розвитку моральної свідомості індивіда виділив *предконвенційний*, *конвенційний* і *постконвенційний* рівні морального розвитку. Він зазначав, що за ступенем пристосованості до соціального оточення, людям, що перебувають на середньому (конвенційному) рівні, поступаються представники як предконвенційного рівня, так і постконвенційного. Експериментальне підтвердження правомірності ідей Л. Колберга і О.Ф. Лазурського ми знаходимо у дослідженні С.Я. Карпиловської. Г.О. Балл вбачає у такому підтвердженні реалізацію єдиної трикомпонентної моделі, що фіксує статистично встановлену закономірність для трьох груп індивідів, які досягли нижчого, середнього або вищого рівня особистісного розвитку, у якій середній рівень забезпечує найбільшу соціальну адаптованість. Зазначимо, що для характеристики рівнів особистісного (морального) розвитку підходить також модель континуальна, головний зміст якої передає криволінійна функція регресії $a = f(d)$, де d й a – математичні очікування показників особистісного (морального) розвитку і соціальної адаптованості відповідно; f – безперервна функція, що має єдиний максимум при $d = d_{opt}$ (тут d_{opt} – оптимальне в даному співвідношенні значення показника d).

Яка саме модель буде справедливою у випадку підприємницької діяльності, належало перевірити у нашому дослідженні.

Результати дослідження. Результати емпіричного дослідження свідчать про існування певних взаємозв'язків між рівнем морального розвитку підприємців-учасників дослідження й рівнем успішності їхньої ресоціалізації. Проте навряд чи можна, виходячи з наведених результатів, говорити про існування деяких прямих залежностей. У той же час, для усіх досліджуваних параметрів характерним є концентрація прикладів успішної ресоціалізації особистості у підприємницькій діяльності на початку і в кінці континуальної моделі, тобто в областях низького та високого рівня прояву досліджуваних параметрів. Така закономірність виявилася справедливою як для вибірки в цілому, так і окремо для груп підприємців-чоловіків і підприємців-жінок.

Що ж стосується середнього рівня прояву досліджуваних параметрів, то значущих взаємозв'язків або тенденцій із успішною ресоціалізацією виявлено не було, лише у групі підприємців-жінок спостерігався слабкий взаємозв'язок між проявом середнього рівня параметру етичність поведінки та очолюванням підприємств з чисельністю працівників 50–99 осіб (0,324; $p < 0,01$).

Висновки. Конкретна форма двовимірного статистичного розподілу підприємців за показниками морального розвитку й соціальної адаптованості, яка встановлюється в межах дискретної або континуальної моделі, значною мірою зумовлюється особливостями використовуваних показників, характеристиками контингенту підприємців-респондентів і соціального оточення, стосовно якого розглядається ступінь їхньої адаптованості.

ОСНОВНІ НАПРЯМИ ВНУТРІШНЬООРГАНІЗАЦІЙНОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА В ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЯХ

О.В. Креденцер

кандидат психологічних наук, доцент, старший науковий співробітник

лабораторії організаційної та соціальної психології

Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України

Актуальність дослідження. Актуальність розвитку внутрішньоорганізаційного підприємництва в системі освіти обумовлена, на наш погляд, насамперед, необхідністю реформування освітньої галузі згідно з вимогами сучасності, що можливе тільки за умов її успішної інтеграції в ринкове середовище, яке базується на підприємстві в сфері освітніх послуг. Концепція Нової української школи, зокрема, передбачає розвиток підприємницьких компетенцій у педагогів, як одних із важливих.

Слід зазначити, що проблема підприємництва в освітніх організаціях достатньо широко представлена в розвинутих країнах. Наприклад, в американській практиці говорять про новий тип підприємця – edupreneur (educator «освітнянин» + entrepreneur «підприємець») та teacherpreneur (teacher «учитель» + entrepreneur «підприємець») (D.E. Leisey, Ch.W. Lavaroni та ін.). У вітчизняній науковій літературі проблема внутрішньоорганізаційного підприємництва в загальноосвітніх навчальних закладах представлена недостатньою мірою (І. Мінковська, С.В. Смерічевська).

Мета дослідження: проаналізувати основні напрямки та форми розвитку внутрішньоорганізаційного підприємництва в освітніх організаціях.

Методика та організація дослідження. Для дослідження нами була використана авторська анкета «Внутрішньоорганізаційне підприємництво в освітніх організаціях» (О.В. Креденцер, 2017). Дослідження проводилось серед 280 керівників та педагогічних працівників загальноосвітніх навчальних закладів Центрального регіону України у 2017 р.

Результати дослідження:

1. Щодо професійно-освітніх напрямків та форм внутрішньоорганізаційного підприємництва в освітніх організаціях, то, як свідчать отримані дані, найбільше в освітніх організаціях представлені «традиційні» освітні послуги, що надаються поза навчальним планом. Серед них найбільш представленими є гуртки (65,3%), тренінгові заняття для учнів (53,4%) та семінарські заняття для учнів (39,9%). З іншого боку, можна констатувати певні обмеження щодо розвитку внутрішньоорганізаційного підприємництва навіть за «традиційними» напрямками, адже, як мінімум, одна третина освітніх організацій їх взагалі не мають.

Серед додаткових напрямків з виробництва товарів чи надання послуг найбільш представленими є такі напрямки, як розробка та супроводження інтернет-продуктів вашої організації (сайти, інтернет-сторінки у соціальних мережах, відео-блоги тощо) (34,7%), шкільний театр (31,5%) та розробка та супроводження інтернет-продуктів для

інших організацій (сайти, інтернет-сторінки у соціальних мережах, відео-блоги тощо) (28,0%). Окрім того, майже 40% освітян вказали на такий напрямок, як проведення благодійних ярмарків, аукціонів. До резервів розвитку внутрішньоорганізаційного підприємництва можна віднести такі напрямки, як курси іноземних мов, підготовчі курси для вступу у ВНЗ, розроблення, впровадження та супроводження електронних навчальних матеріалів для інших організацій, виготовлення власної сувенірної продукції, ландшафтний дизайн, вирощування власної аграрної продукції, стипендіальні програми.

2. Що стосується *напрямків внутрішньоорганізаційного підприємництва за суб'єктами освітньої діяльності*, то найбільш представленими є напрямки за участю персоналу освітніх організацій, що є цілком логічним фактом: публікація у фахових виданнях (81,5%), видання власної навчально-методичної продукції (54,9%), участь в індивідуальних проектах, грантах (44,9%). Отримані дані свідчать про наявний високий особистісний «потенціал» щодо впровадження внутрішньоорганізаційного підприємництва в освітніх організаціях. Тому можна припустити, на наш погляд, що одним із гальмуючих чинників може бути саме організаційне середовище. Але це припущення потребує емпіричних доказів.

3. Дослідження показало, що найменш представленими в освітніх організаціях є *міжнародні напрямки* внутрішньоорганізаційного підприємництва: організація мовних таборів (31,4%), організація дитячих заходів за участю іноземних колег (26,6%), отримання міжнародних грантів, проектів (24,9%).

Ще менше вираженості отримали напрямки міжнародної активності, що здійснюються за кордоном, зокрема такі форми, як участь у міжнародних освітніх форумах (24,1%), участь у міжнародних об'єднаннях (22,9%), обмін школярами та вчителями (18,9%). Отримані дані на наш погляд, пояснюються, насамперед певною «закритістю» багатьох вчителів до міжнародної спільноти, низьким рівнем володіння англійською мовою, низьким економічним рівнем тощо.

4. Щодо представлення *громадсько-професійних напрямків внутрішньоорганізаційного підприємництва в освітніх організаціях*. У цьому напрямку ситуація дещо неоднозначна. З одного боку, приблизно половина опитаних освітян зазначили громадсько-професійні напрямки діяльності. А з іншого боку, в сьогоdnішніх реаліях існування освітнього закладу відсутність громадсько-професійних напрямків активності свідчить про наявність суттєвої проблеми в ефективності діяльності такої організації, про її певну соціальну «ізолюваність», відсутність націленості на пошук громадської підтримки тощо. І це, на нашу думку, також є одним із резервів розвитку внутрішньоорганізаційного підприємництва в освітніх організаціях.

Висновки. Отримані дані можуть бути використані керівниками освітніх організацій у процесі розвитку внутрішньоорганізаційного підприємництва. Перспективи подальшого дослідження ми вбачаємо у розробці психологічних програм розвитку внутрішньоорганізаційного підприємництва в освітніх організаціях.

АНАЛІЗ КОГНІТИВНОЇ ОЦІНКИ ЯКІСНИХ РЕЗУЛЬТАТІВ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛОМ ФЕРМЕРСЬКИХ ГОСПОДАРСТВ

О.В. Креденцер

*кандидат психологічних наук, доцент, старший науковий співробітник
лабораторії організаційної та соціальної психології
Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України*

В.С. Ульянова

*науковий кореспондент лабораторії організаційної та соціальної психології
Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України*

Актуальність дослідження. Сільськогосподарська праця як основний вид професійної діяльності персоналу фермерських господарств в умовах реформування всіх галузей економіки України вимагає інноваційних підходів до її організації. В цьому аспекті особливої актуальності набуває дослідження мотивації праці персоналу фермерських господарств.

Слід зазначити, що вивченню окремих аспектів проблеми мотивації праці присвячені наукові розробки багатьох зарубіжних (Дж. Барбутто, І.Н. Бондаренко, Л.А. Верещагіна, Е. Кірхлер, Г. Олдхем, Р. Сколл, Р. Хакман) та українських (А.В. Бериславська, Л.М. Карамушка, Н.Ю. Худякова) науковців. Разом із тим, питання, пов'язані з дослідженням мотивації праці персоналу фермерських господарств, зокрема за показником «когнітивна оцінка якісних результатів праці», у вітчизняній психологічній літературі відсутні.

Метою дослідження є аналіз показників шкали «когнітивна оцінка якісних результатів праці персоналу фермерських господарств» та їхнього зв'язку з мотивами сільськогосподарської праці, виявлених у цих працівників.

Методика та організація дослідження. У дослідженні взяли участь 220 осіб (персонал фермерських господарств Кіровоградської області).

Для проведення дослідження використовувався опитувальник «Діагностика робочої мотивації» Р. Хакмана, Г. Олдхема (шкала «Когнітивна оцінка якісних результатів праці персоналу фермерських господарств»), а також авторська анкета «Дослідження мотивації праці персоналу фермерських господарств» (О.В. Креденцер, В.С. Ульянова).

Результати дослідження. Шкала «Когнітивна оцінка якісних результатів праці персоналу фермерських господарств» за методикою «Діагностика робочої мотивації» Р. Хакмана, Г. Олдхема містить 3 показники: «усвідомлюваний смисл роботи», «усвідомлювана відповідальність за результати роботи» та «знання реальних результатів роботи». Розглянемо послідовно отримані результати:

1. Показник «усвідомлюваний смисл роботи» у більшості (91,36%) респондентів представлений на високому рівні, що говорить про те, що більшість співробітників оцінюють власну працю як таку, що значуща, цінна і варта. Високий рівень розвитку цього показника пов'язаний з такими мотивами, як: грошові винагороди, виконання роботи у відповідності з наявною професією, виробництво нових, якісних продуктів для українського населення.

2. Показник «усвідомлювана відповідальність за результати роботи» на високому рівні розвитку представлений у 60,91% опитаних. Цей показник корелює з мотивами незалежності, любові до природи, наявністю винагород у вигляді продуктів праці та земельних паїв.

3. Показник «знання реальних результатів роботи» має найменшу кількість респондентів з високим рівнем розвитку (30,91%). Причому до таких працівників у повному обсязі увійшли члени фермерських господарств (20% респондентів) як такі, що повідомлені про реальні доходи фермерського господарства як підприємства. Досить логічним виявився і зв'язок цього показника з такими мотивами, як: підтримка сімейних традицій, досягнення визнання у суспільстві, наявність власної справи.

Висновки. Отримані дані можуть бути використані в процесі психологічної підготовки власників, менеджерів та персоналу фермерських господарств щодо підвищення їхньої мотивації праці.

ОСОБЛИВОСТІ СТВОРЕННЯ МОДЕЛІ КОМПЕТЕНЦІЙ У БІЗНЕС-ОРГАНІЗАЦІЯХ

В.Л. Паньковець

*кандидат психологічних наук, доцент кафедри соціальної психології
факультету психології КНУ імені Тараса Шевченка, бізнес-тренер Е-КОМ*

Актуальність дослідження. Більшість бізнес-організацій у певний момент свого функціонування (на етапі інтенсивного розвитку) приходять до необхідності створення «прозорої» системи роботи з персоналом. Вона має включати чітко прописані вимоги до кожної посади, яка існує в організації, до кожного працівника, який займає таку посаду. Також вони дозволяють швидше набирати персонал, розвивати його з точки зору тих потреб, які виникають у організації на конкретному відрізку її існування в конкретній державі. Такі вимоги часто виражаються через *модель компетенцій*, що стає наріжним каменем відділу персоналу. Завдяки моделі компетенцій вдається реалізувати як діагностику всіх працівників, так і формування стратегії їхнього розвитку.

Метою цього дослідження є розгляд основних етапів, які виникають при побудові моделі компетенцій її працівників у бізнес-компаніях.

Результати теоретичного аналізу проблеми. Під компетенцією ми будемо розуміти особистісну здібність (яка включає як фізіологічні, особистісні особливості, мотиваційні та ціннісні компоненти, так і знання й навички) працівника, що дозволяє йому успішно вирішувати робочі завдання (Р. Бояцис, Д. МакКелланд). Та чи інша компетенція може проявлятися лише через поведінку, що часто виступає індикатором її рівня розвитку. Тому коли говорять про модель компетенцій, то найчастіше її пояснюють через поведінкові індикатори, які зібрані у певні групи ключових компетенцій (5–10 груп). У сучасних компаніях процес створення моделі компетенцій включає кілька ключових етапів: 1) визначення ключових посад, для яких буде створено модель; 2) створення у компанії групи експертів, які будуть виділяти ключові показники (можливе залучення зовнішніх експертів); 3) виділення групи ключових показників діяльності успішних працівників. Можлива робота як з готовим переліком компетенцій (Lominger, Hay Group, SHL, Saville), так і самостійне їх створення експертами, що складніше, бо вимагає досвіду їхнього створення; 4) виділення поведінкових індикаторів кожної компетенції, які б можна було потім оцінювати (з їхнім наступним ранжуванням); 5. Запуск моделі компетенцій в якості інструменту роботи відділу персоналу (в усіх напрямках роботи) для всієї організації (Уїдет С., Холліфорд С.).

Висновки. Створення моделі компетенцій в організації вимагає залучення значного внутрішнього або внутрішнього ресурсу експертів. Також, як правило, цей процес розтягується у часі. У підсумку компанія отримує доволі сильний інструмент для розвитку власного персоналу.



Розділ 3

ПСИХОЛОГІЯ МАРКЕТИНГУ ТА СПОЖИВЧОЇ ПОВЕДІНКИ

РІВЕНЬ РОЗВИТКУ ОСНОВНИХ СКЛАДОВИХ ОРІЄНТАЦІЙ НА КЛІЄНТА ПЕРСОНАЛУ КОМЕРЦІЙНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ

Я.В. Гончаренко

науковий кореспондент

Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України

Актуальність дослідження. Важливою умовою підвищення ефективності комерційних організацій є реалізація клієнт-орієнтованого підходу. Такий підхід активно втілюється у практиці багатьох зарубіжних організацій, однак недостатньо представлений у вітчизняних організаціях.

Мета дослідження – визначити рівень розвитку основних складових орієнтації на клієнта персоналу комерційних організацій.

Методика та організація дослідження. Для дослідження рівня вираженості орієнтації на клієнта комерційних організацій було використано методику «Орієнтація підприємства на клієнта» Ф.В. Нерлінгера (модифікація Л.М. Карамушки, Я.В. Гончаренко, 2015).

Дослідження здійснювалось серед персоналу комерційних організацій різних регіонів України. Дослідженням було охоплено 226 працівників та керівників комерційних організацій.

Результати дослідження:

1. Що стосується рівня розвитку складових, які стосуються такого компонента орієнтації на клієнта, як *загальна політика організації і діяльність управлінського персоналу щодо орієнтації на клієнта*, то тут отримано такі дані.

Найбільш розвинутою є така складова цього компонента, як *орієнтація на клієнта як складова загальної політики організації* (орієнтація на клієнта має бути справжньою, а не демонструватися лише на словах; клієнта не розглядають лише як джерело прибутку та ін.). На високий рівень розвитку цього компонента вказало 49,5% опитаних, тобто менше половини.

Значно менше розвинутою є така складова компонента, як *управління з орієнтацією на результат* (управління постійно повідомляє про значення послуги; управління постійно працює із клієнтами та співробітниками, які працюють у контакті із клієнтами та ін.). Про високий рівень розвитку даної складової заявило лише 38,4%, тобто трохи більше третини опитаних.

І зовсім незначна частина опитаних (23,2%), менше однієї п'ятої, вказали на високий рівень розвитку такої складової, як *передавання повноважень співробітникам* (співробітники приймають для клієнтів основні рішення, часто не порадившись із керівництвом; для того, щоб обслуговування було особливо хорошим, співробітники можуть діяти незалежно та ін.).

2. Далі звернемося до аналізу такого компонента орієнтації на клієнта, як *розробка та впровадження в організації стандартів, які забезпечують орієнтацію на клієнта, використання спеціальних технологій*.

Встановлено, що найбільш розвиненими є такі складові цього компонента: *використання сучасних технологій* (технології, якими в організації підтримують обслуговування, є сучасними; технології відповідають високій якості обслуговування та ін.) – 58,0%; *запобігання помилкам* (в організації не шкодують зусиль, щоб уникнути помилок; організації уважно вислуховують клієнтів та ін.) – 56,3%; *обслуговування клієнтів* (співробітники обслуговують клієнтів так, як вони хотіли б, щоб їх обслуговували самих; співробітники більш дружелюбні та ввічливі, ніж конкурентні організації та ін.) – 52,7%. На високий рівень розвитку даних складових у комерційних організаціях вказало в середньому трохи більше половини опитаних.

Значно менше опитаних (34,8%), приблизно одна третина опитаних, вказали на високий рівень розвитку такої складової даного компонента, як *розробка, впровадження та повідомлення співробітникам спеціальних стандартів* (в організації використовуються внутрішні стандарти, які вказують на помилки раніше, ніж організація отримує скарги від клієнтів; результати опитування клієнтів повідомляються всім співробітникам у формі, яка є легкою для розуміння та ін.).

Найменше опитаних (18,8%) вказали на високий рівень розвитку такої складової, як *усунення помилок* (в організації існує хороша система обробки скарг клієнтів; представники організації постійно зв'язуються з клієнтом по телефону або організовують зустрічі, щоб переконатись, що обслуговування було бездоганним та ін.).

3. І стосовно такого компонента орієнтації на клієнта, як *навчання і заохочення персоналу щодо забезпечення його орієнтації на клієнта*, то тут рівень розвитку основних складових компонента виглядає таким чином.

На першому місці знаходиться така складова, як *заохочення персоналу* (управління заохочує хороше обслуговування, а не лише продуктивність; за хороші результати роботи щодо контакту з клієнтами організація публічно виражає співробітникам похвалу та ін.). На високий рівень розвитку такої складової вказало 37,7%, трохи більше третини опитаних.

На другому місці, із значним розривом, вдвічі менше знаходиться така складова, як *використання тренінгів для навчання персоналу* (кожний співробітник проходить тренінг своїх особистих здібностей для того, щоб він міг впоратися зі своїми завданнями; в організації витрачається багато часу і енергії на тренінги, які допомагають співробітникам у спілкуванні з клієнтами та ін.). Лише 17,8% вказали на високий рівень розвитку цієї складової.

Висновки. Отже, серед складових основних компонентів орієнтації на клієнта *найбільшої уваги потребують такі*: передавання повноважень співробітникам стосовно реалізації орієнтації на клієнта (стосується 1 компонента); робота з усунення помилок; розробки, впровадження та повідомлення співробітникам спеціальних стандартів щодо забезпечення орієнтації на клієнтів (стосується до 2 компонента); використання тренінгів для навчання персоналу (стосується 3 компонента).

АНАЛІЗ ЧИННИКІВ, ЯКІ ВПЛИВАЮТЬ НА ЗМІНУ ФУНКЦІОНАЛЬНОГО СТАНУ СПЕЦІАЛІСТІВ БАНКІВСЬКОЇ СФЕРИ

К.О. Кушніренко

*кандидат психологічних наук, старший викладач кафедри психології
Київського національного торговельно-економічного університету*

Актуальність дослідження. Сучасні вчені, які займаються питаннями банківської сфери (далі – БС) (О. Кириченко, Н. Сушко, Н. Циганова, Н. Чижов), вважають, що специфічною особливістю банківських установ є виключно важливе значення людських ресурсів для їхнього успішного функціонування.

Нині, в умовах ринкової економіки, суттєвих соціально-економічних змін, діяльність банків перебуває у центрі уваги складних, суперечливих і важко-прогнозованих процесів, що призводить до кризових явищ. Причини таких явищ пов'язані із зовнішніми (макроекономічними) ситуаціями та внутрішніми – організаційними і соціально-психологічними проблемами у діяльності банків.

Якщо зовнішній, макроекономічний рівень впливів на діяльність БС України належить до предмета дослідження науковців економічного, міжнародного, політологічного напрямків, і ми безпосередньо його не досліджуємо, але враховуємо, то вплив внутрішніх чинників, що заважають активності, оптимальності функціональних станів і успішній діяльності працівників банків, є для нас предметом вивчення.

Метою нашого дослідження є виявлення внутрішніх чинників, які впливають на функціональний стан спеціалістів БС.

Результати теоретичного аналізу проблеми. Спеціалісти БС, які безпосередньо взаємодіють з фізичними особами, зазвичай працюють у звичайних та стаціонарних умовах, але вплив зовнішніх і внутрішніх чинників призводить до зміни функціональних станів та ефективності їхньої діяльності.

Внутрішні організаційні чинники: відсутність обґрунтованої концепції розвитку та управління БС; запізнiла і не завжди адекватна реакція управлінських органів банків на зміни у зовнішньому середовищі та слабкість горизонтальних зв'язків; недосконала система інформаційного забезпечення; недоліки системи аналізу, планування звітності та прогнозування; спрацьованість кожного окремого відділення та всього банку в цілому. При порушенні процесу сумісної діяльності, виведенні з ладу певної складової БС порушується весь робочий процес, що призводить до негативних емоцій як клієнтів, так і працівників. Це, у свою чергу, викликає втому, відсутність цілісного комплексу документації, що регламентує всі сторони діяльності банків.

Внутрішні соціально-психологічні чинники: недосконалість психологічного забезпечення системи відбору, розміщення, атестації, адаптації та навчання персоналу; брак чи недостатня увага щодо клієнт-орієнтованої системи спрямування, надання найкращих послуг швидко й якісно; психологічна несумісність на горизонтальному чи вертикальному рівні функціональних зв'язків; відсутність прозорої системи мотиваційної сфери працівників в організації; проблеми у задоволенні соціальних потреб і соціальної захищеності працівників банку; традиції та загальна організаційна культура щодо взаємодії з працівниками, ставлення до клієнтів; наявність індивідуальної перспективи розвитку або кар'єрного зростання кожного працівника; рівень задоволеності своєю діяльністю, можливістю до конкретної організації; індивідуальне ставлення й сприйняття нововведень в організації; виникнення нервово-психічних напружень через порушення функціонування банківської системи. Через зовнішні причини банк не може виконати певну функцію, що викликає незадоволеність

та агресію клієнтів, яка проектується на працівників, які, у свою чергу, є безсилими в даній ситуації; систематичне порушення режиму праці та відпочинку (відсутність обідньої перерви, затримання на роботі до пізнього вечора, виконання не своїх обов'язків).

Висновки. З'ясовано, що результати професіографічного аналізу діяльності спеціалістів БС, які безпосередньо взаємодіють із фізичними особами, дали нам можливість виокремити основні внутрішні чинники, які впливають на функціональний стан спеціалістів БС. Перспективи подальшого дослідження окресленої проблеми вбачаємо в розробці практичних рекомендацій щодо дослідження психологічних особливостей професіографії діяльності спеціалістів БС.

ВИКОРИСТАННЯ ПЕРСОНАЛІЗОВАНОГО ПІДХОДУ В EMAIL-МАРКЕТИНГУ

О.В. Скуловатова

*кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри психології
Київського національного торговельно-економічного університету*

Актуальність дослідження. Активний прогрес комунікаційних технологій приводить до появи нових каналів зв'язку та розвитку варіантів використання вже наявних. Електронна пошта, як засіб спілкування, існує досить давно і активно використовується для різних комерційних цілей. Згідно з даними дослідницького центру Radicati Group, що спеціалізується на аналізі тенденцій у сфері комунікацій та маркетингу, кількість користувачів електронної пошти повинна зрости від 1 мільярда на кінець 2016 року до 3 мільярдів у 2020 році. Це означає, що невдовзі кожен другий житель планети буде користуватися цим видом зв'язку. Тому актуальність вивчення можливостей персоналізованого підходу до email-маркетингу є безумовною.

Мета дослідження – висвітлити важливість урахування психологічної складової при підготовці email-розсилок комерційного змісту.

Методика та організація дослідження. Психологічна складова поштових розсилок реалізується через персоніфікацію листів, що надсилаються респондентам електронною поштою. Їхнє глобальне завдання полягає в поглибленні комунікації та встановленні довірчих зв'язків між брендом та споживачем. Безпосередній продаж послуг, як правило, не є основною метою і може бути наслідком грамотної послідовності комунікацій.

Емпіричне дослідження проводилось на базі комерційної компанії, одним із напрямків роботи якої є послуги з надання on-line сервісу. Психологічний аналіз здійснювався за вузьким напрямом діяльності, а саме розсилкою листів користувачам Android-додатку, основна функція якого – доступ до on-line телебачення.

Першопочатково було запрограмовано наступний алгоритм: кожен користувач, встановлюючи додаток, авторизується в системі, яка запам'ятовує його, фіксує активність та визначає сферу інтересів. Тобто які передачі, на яких каналах і скільки часу дивився той чи інший користувач. Далі, згідно з отриманими даними, система розподіляє глядачів на групи «за інтересами». Для цих груп автоматизовано генеруються листи, які інформують про найближчі передачі, що можуть бути цікаві саме цим користувачам, закликають до певних дій, навчають користуватися можливостями додатку, містять запрошення переглянути контент нового каналу в сітці чи каналу, який гіпотетично може зацікавити конкретно цього глядача тощо.

Описана стратегія також враховує загальні правила етикету email-розсилок, прийоми та методи, що сприяють стимулюванню респондента до відкриття листа: аватар (фото профілю користувача), ім'я користувача, статус послуги, статистичні дані перегляду телеканалів, логотипи улюблених каналів. Також враховується фактор часу розсилки та кількість кореспонденції, що відправляється.

Результати дослідження. Проведений статистичний аналіз показав, що з 50000 листів, надісланих неперсоналізовано за 1 місяць, 2560 листів було відкрито. З відкритих листів відбулося 537 переходів за посиланням, що складає 21% від відкритих і 1% від відправлених.

У персоналізованій розсилці за той самий період маємо наступні показники: з 50000 листів 9632 було відкрито. Кількість переходів – 4045, що складає 42 % від відкритих і 8% від відправлених. Отже, при використанні персоналізованого підходу вдалося отримати у вісім разів більше переходів за посиланнями, що наочно демонструє успішність використання описаної стратегії.

Висновки. Підсумовуючи вище зазначене, можемо сказати, що застосування на практиці психологічних прийомів персоніфікації, що враховують інтереси як відправника, так і адресата, робить email-комунікацію більш плідною та результативною, що і є кінцевою метою продуктивного email-маркетингу.



Розділ 4

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ЕКОНОМІЧНОЇ СОЦІАЛІЗАЦІЇ ОСОБИСТОСТІ

ЯРМАРКУВАННЯ ЯК СОЦІАЛІЗУЮЧА ПРАКТИКА ДЛЯ ДОРΟΣЛИХ

Н.М. Дембицька

*кандидат психологічних наук, старший науковий співробітник,
провідний науковий співробітник лабораторії організаційної та соціальної психології
Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України*

Актуальність дослідження. Економічні реалії в Україні та нові тенденції у реформуванні української школи актуалізують проблему розвитку підприємницької компетентності сьогодишнього школяра. Теоретико-методологічну основу розробки становить доробок з питань концептуального розуміння економічної соціалізації особистості, психологічних засобів, технологій організації соціалізуючого впливу. В основу розробки покладена ідея про ярмарок як ритинізовану економічну практику українців, ознаками якої є публічність, регулярність, масштабність, прив'язаність до одного місця, святковість, оптовий характер. Розроблений нами ярмарок соціалізуючих ідей для дорослих пропонується як креативна практика, що мотивує їх до тіснішої взаємодії з приводу розвитку дітей у публічному просторі освітнього закладу.

Мета дослідження: представити креативну практику мотивування дорослих в якості потенційних агентів економічної соціалізації учнів.

Методика та організація дослідження. Метою заходу стало підвищення вмотивованості батьків дітей шкільного віку бути суб'єктами формування економічної культури дітей. *Загальна структура заходу* розроблена, з одного боку, за класичною схемою будь-якого соціально-психологічного тренінгу, з іншого – згідно з ідеями про структуру ярмарку як масового заходу, як торгу, місця для публічного оптового обміну, в нашому випадку – ідеями.

На підготовчому етапі («*підторжжі*») дорослі ознайомлюються з основними цілями заходу (розвиток економічної культури учнів), на основному етапі (під час «*торгу*») – їх інформують про програму і сутність проекту та проведення одночасно кількох майстерень. На заключному етапі (*розторжжі*) відбувається презентація напрацювань кожного з творчих напрямів ярмарку на спільному засіданні та оцінка готовності учасників до соціалізуючого впливу на учнів.

Результати дослідження. Захід вперше був апробований у 2013 р. у спеціалізованій школі № 329 «Логос» м. Києва. 93% учасників констатували готовність діяти як агенти економічної соціалізації учнів. 97% батьків стверджували, що цілковито усвідомлюють необхідність обговорювати зі своїми дітьми питання, озвучені на цьому заході.

У **висновках** зазначимо, що батьківська спільнота загальноосвітнього закладу має великий соціалізуючий потенціал для розвитку економічної культури учнів. Запропонована розробка може бути практично застосована у справі мотивування спільноти дорослих агентів соціалізуючого впливу до активнішої участі у розвитку економічної культури учнівської молоді.

ПРОБЛЕМА СПІВВІДНОШЕННЯ УПРАВЛІНСЬКОЇ ТА ЕКОНОМІЧНОЇ СВІДОМОСТІ

О.В. Дробот

*доктор психологічних наук, професор кафедри педагогіки та психології
професійної освіти Національного авіаційного університету*

Актуальність дослідження. Свідомість як психічний процес є надзвичайно важливим ресурсом для вирішення багатьох завдань людської життєдіяльності. Зазначена проблематика вже окреслена і знаходить своє наукове вирішення стосовно багатьох видів свідомості – політичної (В.Г. Кремень), релігійної (К.В. Кислюк, В.І. Лубський), музичної (Н.В. Назаренко), художньої (Ю.В. Тимошенко), інженерної (Р.М. Петруньова), педагогічної (С.І. Подмазін, О.А. Гульбс, Ю.М. Швалб), психологічної (Н.Ф. Шевченко), журналістської (Н.В. Бойко). Сьогодні, в непростий для нашої країни час становлення української держави, в умовах гострої необхідності економічних реформ та інших істотних суспільних змін, в Україні загострюється проблема ефективності управління суб'єкта собою і соціальними процесами. У зв'язку з цим на передній край психологічної науки виходить психологічний феномен, активність якого забезпечує вкрай важливі суспільно-економічні процеси – економічна свідомість (Г.В. Ложкін, Н.Ю. Воляннюк, В.В. Спасенніков).

Мета дослідження: виявити системну диспозицію управлінської свідомості як виду професійної свідомості й похідної від економічної свідомості як виду суспільної свідомості.

Результати теоретичного аналізу проблеми. Частковим аспектом досліджень економічної свідомості як суспільної постає вивчення свідомості керівника, яка має загальнопсихологічне значення для багатьох сфер економічної та суспільної діяльності. Управлінська свідомість була представлена у предметному полі загальної психології, а її психосемантичний зміст і структура досліджувались як предмет спеціального психологічного дослідження (О.В. Дробот).

Управлінська свідомість як особливий різновид професійної свідомості являє собою цілісну систему, яка складається із різних елементів, що перебувають у певних закономірних співвідношеннях. Тому дослідження професійної свідомості управління проводилось у руслі цілісного типу системного підходу, який дозволяє створити модель реальної системи, підвищити рівень абстрактного опису системи, визначити повноту її складу й структур, базиси опису, закономірності динаміки – тобто теоретичний базис управлінської свідомості. З огляду на це розроблено системну диспозицію управлінської свідомості.

Висновки. Отже, управлінська свідомість – це вищий рівень психічного відображення світу професії та внутрішнього світу суб'єкта управлінської діяльності, що визначається професійним змістом діяльності керівника. Управлінська свідомість є видом професійної свідомості (соціальний рівень – колективний, позиція – система) і має своє походження від економічної свідомості (соціальний рівень – суспільний, позиція – метасистема) як виду суспільної.

РОЛЬ ЦІННІСНО-МОРАЛЬНИХ ФАКТОРІВ В ЕКОНОМІЧНІЙ СОЦІАЛІЗАЦІЇ СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ

О.В. Лавренко

*кандидат філософських наук, доцент, провідний науковий співробітник
лабораторії організаційної та соціальної психології
Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України*

Актуальність дослідження. Економічна соціалізація студентської молоді відбувається в умовах економічної та ціннісної трансформації: відбулося «викидання» ринкових цінностей, які молодь сприйняла як прагнення економічного суб'єкта оптимізувати власну вигоду, вдовольнити свої егоїстичні інтереси, нехтуючи етичною регуляцією економічної активності. Тому перед психологічною наукою все більш актуальними постають питання дослідження ціннісних та моральних основ економічної соціалізації студентської молоді, її активності, уміння жити в нових соціокультурних та економічних умовах.

Метою дослідження є теоретичний аналіз значущості ціннісно-моральних основ економічної соціалізації студентської молоді.

Результати теоретичного аналізу проблеми. Економічна соціалізація – це процес формування ставлення молодого покоління до системи цінностей та моральних норм, оволодіння основними елементами економічної культури, які наповнюють етичним змістом економічну діяльність людини. Формування морально-ціннісних орієнтацій студентської молоді відбувається послідовно, поетапно. На першому етапі відбувається переоцінка тих цінностей та ідеалів, якими особистість керувалася до цього (під впливом сімейного виховання, шкільної освіти). На другому етапі на формування морально-ціннісних орієнтацій суттєво впливають, крім сімейного виховання, неформального оточення, соціокультурне середовище вузу як просторовий континуум, в якому заломлюються знання та культурний досвід людства, та засоби масової комунікації. Основою третього етапу є діяльність, виражена в особистісних внутрішніх ставленнях до об'єктивних умов свого життя та майбутньої професійної діяльності.

Нинішнє покоління студентів сприйняло багато негативних сторін життя, які породжені примітивною інтерпретацією ринкових відносин, непослідовністю проведення реформ, дегуманізацією процесу переходу до нової соціально-економічної системи, недооцінкою ролі духовно-моральних основ суспільних перетворень. Багатьма соціально-психологічними дослідженнями морально-ціннісних основ особистості встановлено, що процеси демократизації та ринкові відносини наповнюють новим змістом ціннісні орієнтації студентської молоді, спонукають до перегляду цінностей, до побудови нової ієрархії цих орієнтацій. Відбувається переосмислення таких понять, як держава, економіка, свобода, гроші, особистість, демократія, право тощо. Крім того, молоддю активно переглядаються життєві стратегії, цілі та орієнтації. Внаслідок безпосереднього та опосередкованого діалогу культур масова свідомість молоді збагачується такими цінностями, як свобода вибору переконань, недоторканність приватної власності, невтручання держави в особисте життя громадян. Новим змістом наповнюються і так звані традиційні цінності – відповідальність, толерантність, справедливість тощо. Має місце тенденція зростання «попиту» на деякі цінності радянського періоду, зокрема, такі як стабільність, порядок у суспільстві, мир, але у вже новій інтерпретації. Водночас в змісті й показниках значущості загальнолюдських цінностей у сучасної студентської молоді також простежується тенденція до пріоритету вітальних цінностей. Більш посиленою є увага до цінностей матеріального благополуччя, які забезпечують власні потреби, комфортне існування, зважаючи на зростання економічних кризових явищ.

Висновки. Завданням економічної соціалізації студентської молоді є формування в неї таких зразків економічної та монетарної поведінки, які мають морально-ціннісну основу. В перспективі це потребує розробки програми соціально-психологічного забезпечення цього завдання.

ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ЕКОНОМІЧНОЇ СОЦІАЛІЗАЦІЇ ДІТЕЙ ДОШКІЛЬНОГО ВІКУ

Т.І. Мельничук

*кандидат психологічних наук, старший науковий співробітник
лабораторії організаційної та соціальної психології
Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України*

Актуальність дослідження. Постійні зміни в соціальній, політичній та економічній сферах приводять до переосмислення економічних уявлень та нового розуміння системи цінностей, життєвих пріоритетів та особливого ставлення до матеріальних благ. Через такі зміни відбувається і трансформація соціально-економічних стосунків, у результаті чого все частіше виникає потреба у стрімкому розвитку економічного уявлення в дітей дошкільного віку.

На сучасному етапі проблема економічної соціалізації дітей дошкільного віку розглядається в працях І. К. Зубіашвілі, С. В. Фера (гра як засіб поняття і ставлення до грошей та їхніх властивостей), Ю. К. Васильєва, Б.П. Шемякіна (розуміння властивостей економічної діяльності: ощадливості, економності, раціональності тощо), А. Д. Шатової (формування елементарних економічних уявлень та економічної культури засобами гри). А.Д. Шатова розробила програму «Дошкільник і економіка», яка формує в дітей відповідні навички та компетентності, що сприяють економічній соціалізації. Також значний внесок у дослідження проблематики економічної соціалізації у дитячому віці здійснили такі науковці, як Л.А. Венгер, Г.М. Авер'янова, В. Барріс, А. Берті, А. Бомбі, А.Б. Бояринцева, А.Л. Журавльов, О.В. Козлова та інші.

Мета дослідження: здійснити теоретичний аналіз механізмів та чинників, що ефективно впливають на засвоєння дітьми дошкільного віку економічних понять, категорій, законів та сприяють їхній подальшій соціалізації.

Результати теоретичного аналізу проблеми. Успішність проходження в дитинстві економічної соціалізації формує подальше ставлення дітей дошкільного віку до різних економічних категорій: покупка, гроші, товар, власність, економічні відносини, та формує поняття моє, чуже, державне.

Першим соціалізуючим середовищем, таким маленьким внутрішнім соціумом, для дитини виступає сім'я та близьке оточення, а вже другим, зовнішнім, виступає дитячий садочок та спільнота, у якій буває дитина за межами сім'ї: магазин, вулиця тощо. Тому спільна взаємодія сім'ї та навчально-виховного закладу є головними площинами вдалої економічної соціалізації дошкільника.

Поняття «економіка» і «дитина» лише на перший погляд здаються надто далекими одне від одного. Якщо ж сприймати економіку як сферу «розумного» домашнього господарства, мистецтво його ведення, то можна перевести все у гру, відповідні ролі в доступній формі донести дітям, так само, як і елементарні базові знання з цієї галузі, роз'яснити зміст економічних взаємозв'язків.

У результаті порівняння виокремлено складові соціальної компетентності, які необхідно сформувати у дошкільному віці для подальшої економічної соціалізації дітей: вміння комунікувати, налагоджувати партнерські взаємини, безконфліктно спілкуватися, включатись у групову взаємодію, шанувати працю, вибір та думку як ровесника, так і дорослого.

Висновки. З урахуванням стрімкого розвитку технічного прогресу, змін в світовій економіці та ставленні до матеріальних благ та засобів їхнього отримання (віртуальні кошти, криптовалюта тощо), перспективою подальшої роботи вбачаємо здійснення аналізу стану вивчення проблеми економічної соціалізації дошкільників у вітчизняних та зарубіжних дослідженнях і виокремлення загальнонаукових концепцій сучасності з даної проблематики.

ОСОБЛИВОСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРОГРАМИ ЕКОНОМІКО-ПСИХОЛОГІЧНОГО АКТИВНОГО НАВЧАННЯ З ОПТИМІЗАЦІЇ ЕКОНОМІЧНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ

В.М. Сич

*кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри психології освіти
Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка*

Постановка проблеми. Економічне самовизначення суб'єкта виступає важливим фактором його економічної активності. Слід зазначити, що на формування і розвиток економічного самовизначення студентської молоді значний вплив здійснюють процеси економічного виховання та освіти, що відбуваються в процесі їхньої професіоналізації у ВНЗ. Це може сприяти розвитку економічного мислення, формуванню морально-етичних та ділових якостей, становленню економічної свідомості студентської молоді.

Мета дослідження: дослідити вплив спеціальної системи економіко-психологічного активного навчання на розвиток економічного самовизначення студентської молоді.

Методика та організація дослідження. Дослідження впливу спеціальної системи економіко-активного навчання на розвиток структурних компонентів економічного самовизначення студентської молоді здійснювалося за допомогою виділених нами блоків питань стандартизованої програми дослідження економіко-психологічних характеристик особистості А. Журавльова та Н. Журавльової, в адаптації І. Осипенко.

Формувальний експеримент проводився на базі Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка. Вибірку досліджуваних склали 70 студентів старших курсів (35 студентів експериментальної групи та 35 студентів контрольної групи).

Результати дослідження. Експериментальне дослідження встановило, що впровадження спеціальної системи економіко-психологічного активного навчання, яка була включена у систему навчальних занять, може сприяти оптимізації економічного самовизначення студентської молоді. Реалізація цієї системи стала можливою в результаті використання таких спеціальних психологічних засобів: а) створення навчальної програми з розвитку економічного самовизначення студентів; б) вивчення, аналіз та проектування конкретних проблемних ситуацій у процесі навчання студентів; в) використання активних форм та методів навчання (проблемні лекції, навчально-рольові ігри, соціально-психологічний тренінг) з метою розвитку структурних компонентів економічного самовизначення студентської молоді.

Порівняльний аналіз результатів до початку формувального експерименту та після завершення формувального експерименту, проведених серед учасників експериментальної та контрольної груп, показав, що в експериментальній групі спостерігається підвищення рівня розвитку структурних компонентів економічного самовизначення студентської молоді (когнітивного, афективного та конативного) на рівні $p < 0,001$ та $p < 0,005$.

Що стосується контрольної групи, то результати першого та другого зрізів показують, що тут зафіксовано незначну різницю між середніми значеннями за кожною зі складових структурних компонентів економічного самовизначення. Проте ця різниця не є статистично значуща і в цілому не змінює ситуацію щодо розвитку структурних компонентів економічного самовизначення студентів контрольної групи.

Висновки. Отже, за результатами кореляційного аналізу доведено, що впровадження спеціальної системи економіко-психологічного активного навчання вплинуло на підвищення рівня розвитку значущих структурних компонентів (когнітивного, афективного та конативного) економічного самовизначення студентської молоді експериментальної групи.

Перспективними надалі вбачаються дослідження особливостей економічного самовизначення особистості різних вікових категорій, а також розробка технологій підготовки практичних психологів до надання психологічної допомоги студентській молоді щодо формування економічного самовизначення.



РОЗДІЛ 5

ПСИХОЛОГІЯ БЕЗРОБІТНИХ, БІДНИХ ТА БАГАТИХ

ПОРІВНЯЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ БІДНИХ ТА БАГАТИХ

О.Ф. Ванюшина

*кандидат філософських наук, доцент, доцент кафедри психології
Київського національного торговельно-економічного університету*

Актуальність дослідження. Економічні та соціально-політичні процеси, що сьогодні здійснюються в українському суспільстві, призводять до формування такої соціальної структури, при якій розшарування населення відбувається в бік полюсів. Ця ситуація не є нормальною, але вона залишається фактом попри всі спроби створити середній клас. Сьогодні в Україні він складає несуттєвий відсоток населення і не може становити «психологічної погоди» в суспільстві. Основними ж класами є бідні та багаті.

Мета дослідження: провести порівняльний аналіз психологічних характеристик бідних та багатих.

Результати теоретичного аналізу проблеми. До багатих відносять тих людей, хто володіє максимальною кількістю грошей. Багатство виражається грошовою сумою, еквівалентною тому, чим людина володіє. Крім того, і це важливо в плані відмінності психології, розрізняють «старих» та «нових» багатих. Перші накопичували свої багатства десятиліттями і навіть століттями, передаючи їх з покоління в покоління. За цей період поступово формувалися і соціально-психологічні характеристики вищого класу. Другі створили свій добробут за лічені роки, як правило, в результаті радикальних соціальних змін (революцій) і, фактично, ставши багатими, не встигли набути відповідних вищому класу соціально-психологічних характеристик: високий рівень освіти та культури, розкіш як спосіб життя.

Бідними вважаються люди, що основну частину свого прибутку витрачають на своє фізіологічне відтворення. До чинників, що обумовлюють бідність, відносять: *економічні* (падіння доходів населення через інфляцію, низьку заробітну плату, безробіття); *соціальні* (інвалідність, старість); *демографічні* (неповні сім'ї, сім'ї з високим навантаженням утриманців, молодь і покоління «45+» зі слабкими позиціями на ринку праці); *політичні* (розпад країни, військові конфлікти, вимушена міграція) та *регіонально-географічні* (економічно депресивні регіони).

Бідність не є однорідною. *Абсолютна бідність* – нестача ресурсів, що загрожує фізичному існуванню людини (нездатність задовольнити навіть базові потреби). *Відносна бідність* розуміється як незабезпеченість особи предметами тривалого

користування, споживчими товарами та послугами, стандартними для даного суспільства. Тобто відносна бідність є порівняльною характеристикою, котра вказує на бідність особи відносно інших. Бідні не є економічно самостійною категорією, оскільки не здатні забезпечувати себе без допомоги держави у вигляді дотацій, субсидій, пільг тощо. Хоча вони і втрачають економічний суверенітет, але не позбавляються конституційних прав. Проте часто реально не можуть ними скористатися – формально мають право на медичне обслуговування та освіту, а реально доступ до цих благ для такої категорії є закритим.

Бідність та багатство – це не тільки економічні категорії, це ще і відповідний образ і стиль життя, стереотипи світосприйняття і психологія, що передається у спадок як культурна норма. Для бідності характерна смиренність, невміння будувати своє майбутнє і фаталізм. Бідні цілком покладаються на державну допомогу. Так формується культура залежності. Багаті ж, навпаки, мають впевненість у власних силах, що визначається якісною освітою і взагалі кращими стартовими позиціями, що їм забезпечила родина. Вони не бояться ризикувати, мислять глобально, ставлять собі високі цілі і покладаються на себе.

Висновки. Економічний рівень населення прямо пропорційний психологічній готовності брати відповідальність за себе і за державу. Переважна кількість бідних в державі робить її нездатною до розвитку на основі власних ресурсів. Також безперспективними є спроби змінити ситуацію психологічного ставлення до держави як до донора, без суттєвих зрушень в економічному благополуччі громадян.

СМИСЛОЖИТТЄВІ ОРІЄНТАЦІЇ У ДЕТЕРМІНАЦІЇ ПЕРЕЖИВАННЯ КРИЗИ ЗАЙНЯТОСТІ У БЕЗРОБІТНИХ

О.В. Рудюк

кандидат психологічних наук, доцент кафедри

загальної психології і психодіагностики

Рівненського державного гуманітарного університету

Актуальність дослідження. Кризова феноменологія, релевантна явищам, що відбуваються у площині відносин зайнятості, вимагає ґрунтовного осмислення її найбільш актуальних проблемних аспектів. Одним із найбільш поширених кризових феноменів у сфері відносин зайнятості виступає безробіття. Його подолання пов'язане передусім з конструктивними переживаннями особистості, які виступають змістовим еквівалентом для фіксації процесів, що розгортаються у площині її суб'єктивно-смыслової активності. Попри велику кількість досліджень природи та механізмів переживань сьогодні бракує наукових розвідок, присвячених проблемі переживання особистості як процесу активного смислорозкривального подолання безробіття, основу якого визначають її смисложиттєві орієнтації.

У вітчизняному дослідницькому просторі розробка зазначеної проблематики представлена потужним фактажем теоретичних та емпіричних узагальнень (Ф. Василюк, К. Ізард, С. Максименко, О. Саннікова та ін.). Переживання як систему афективних, когнітивних і особистісних компонентів розглядали Б. Ананьєв, Б. Братусь, Ф. Василюк, Л. Виготський, О. Леонтьєв, А. Маслоу та ін. Уявлення про структурну організацію феномену переживання знайшли емпіричну розробку у дослідженнях І. Бринзи, Л. Вязнікової, О. Донченко, Т. Титаренко, М. Кліщевської, А. Лібіної, І. Пахно, Е. Рябової та ін.

Мета дослідження – вивчення взаємозв'язку між особливостями переживання кризи зайнятості у безробітних та їхніми смисложиттєвими орієнтаціями.

Методика та організація дослідження. Вибірка випробуваних налічувала 137 осіб віком від 18 до 35 років з різним стажем безробіття. Основна частина дослідження проводилася на базі Рівненського міського центру зайнятості.

З метою врахування специфіки емоційного сприйняття ситуації втрати роботи та інтенсивності переживань у безробітних було розроблено формалізовану анкету. Випробуваним було запропоновано проаналізувати індивідуальну ситуацію безробіття і кількісно оцінити свої переживання з цього приводу за сімома критеріями (емоційними станами), використовуючи заданий числовий континуум їх вираженості. З метою визначення діапазонів низького, середнього і високого рівнів вираженості показників емоційних переживань безробітних були обчислені квартилі розподілу (Q_{25} , Q_{50} , Q_{75}).

Дослідження смисложиттєвих орієнтацій безробітних було проведене за допомогою методик: «Тест смисложиттєвих орієнтацій» (Д. Леонт'єв), «Тест визначення індивідуальної міри рефлексивності» (О. Карпов), «Хто Я?» (М. Кун). Характеристиками смисложиттєвих орієнтацій безробітних було визначено: «цілі в житті», «процес життя», «результативність життя», «локус контролю-Я», «локус контролю-життя», «осмисленість життя», «професійну ідентичність», «рефлексивність». Для виявлення взаємозв'язку між особливостями переживання кризи зайнятості у безробітних та їхніми смисложиттєвими орієнтаціями було використано метод V – Крамера.

Результати дослідження. Аналіз даних на предмет виявлення взаємозв'язку між інтенсивністю переживання кризи та смисложиттєвими орієнтаціями безробітних дозволив зафіксувати статистично значущий зв'язок з усіма визначеними характеристиками. Найбільший за силою зв'язок виявлено з «рефлексивністю» ($V=0,375$; $p<0,001$), «осмисленістю життя» ($V=0,353$; $p<0,001$), «локусом контролю-життя» ($V=0,335$; $p<0,001$), «цілями в житті» ($V=0,300$; $p<0,001$), «локусом контролю-Я» ($V=0,286$; $p<0,001$) і «професійною ідентичністю» ($V=0,257$; $p<0,001$).

Змістова інтерпретація результатів дозволяє виявити кілька важливих тенденцій, які визначають особливості смисложиттєвої (особистісно-сислової) детермінації переживання кризи у безробітних. Так, безробітні з сильною і амбітною позицією щодо життя, з вираженими життєвими цілями, пов'язаними з ідентифікацією і самореалізацією у професійній сфері, переконаннями щодо можливості свідомого контролю над усіма аспектами власного життя, в тому числі професійно релевантними, перебувають у стані інтенсивного пошуку смислової відповідності між ідеальним, бажаним сценарієм власного професійного розвитку і реальною ситуацією, що унеможливорює його реалізацію (безробіття). Про це свідчить виражений характер смислового і рефлексивного компонентів переживання у безробітних. З огляду на це, можна припустити, що ситуація втрати роботи актуалізує у безробітних процес самодетермінації особистісно-сислової сфери, який здійснюється шляхом смислорядильного переживання кризи в їхньому індивідуальному досвіді.

Висновки. Узагальнення емпіричних даних дало підстави стверджувати, що смисложиттєва феноменологія визначає змістовий характер переживання кризи зайнятості у безробітних.



Частина III

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДІЯЛЬНОСТІ ТА ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ ДЛЯ ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ



Розділ 1

ДІАГНОСТИЧНА РОБОТА ПСИХОЛОГІВ У СФЕРІ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ ТА ЕКОНОМІЧНОЇ ПСИХОЛОГІЇ

МЕТОДИКИ ДЛЯ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ТА ЧИННИКІВ РОЗВИТКУ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ КОМЕРЦІЙНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ О.М. Ковальчук

*науковий кореспондент лабораторії організаційної та соціальної психології
Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України*

Актуальність дослідження. Сучасні компанії, в тому числі українські, стикаються на даний момент зі складними соціально-економічними умовами, в яких підвищуються вимоги як до організації та її бізнес-процесів, так і до їхньої організаційної культури.

Ефективна організаційна культура та її розвиток як важелі, що впливають на ефективність організації в цілому, постають одним із найважливіших напрямків розвитку в сучасних зарубіжних і вітчизняних комерційних організаціях.

Організаційна культура, її складові, типологія і чинники розглядаються в багатьох роботах зарубіжних авторів, як класиків менеджменту та психології (Ф. Тейлор, К. Левін та ін.), так і сучасних дослідників у сфері психології (Р. Дафт, К. Камерон та Р. Куїнн, Е. Шейн та ін.) та бізнесу (П. Ленсіоні, Р. Фрідман та ін.).

Організаційна культура та чинники її розвитку вивчалися також українськими вченими (Н. Завадська, Л. Карамушка, О. Креденцер, Л. Орбан-Лембрик, І. Сняданко та ін.). У цих роботах ґрунтовно досліджені чинники розвитку організаційної культури різних організацій.

Разом із тим, досить мало приділено уваги аналізу видів і чинників розвитку організаційної культури комерційних організацій.

Мета дослідження – визначити комплекс методик для дослідження особливостей розвитку організаційної культури комерційних структур.

Результати теоретичного аналізу проблеми:

1. Для досягнення мети дослідження нами підібрано комплекс із семи методик, які дають можливість дослідити *три групи показників*: а) особливості розвитку організаційної культури комерційних організацій; б) чинники мезорівня, які впливають на розвиток організаційної культури; в) чинники мікрорівня, які обумовлюють розвиток організаційної культури.

2. Для вивчення *особливостей розвитку організаційної культури* комерційних організацій, а також впливу організаційної культури на ефективність компанії були відібрані наступні методики: 1) «Опитувальник визначення типу організаційної культури Р. Харрісона», який визначає тип організаційної культури двох форм: реальна організаційна культура, яка є на момент дослідження в організації, і бажана організаційна культура, яка, на думку працівників і керівників комерційних організацій, має бути притаманна організації. При цьому зазначені форми аналізуються щодо таких типів культури: «культура влади», «культура ролі», «культура завдань» або «культура

особистості»; 2) «Опитувальник вимірювання індексів організаційної культури» Д. Денісона, який дозволяє визначити рівень вираженості таких основних компонентів організаційної культури, як «адаптивність», «місія», «узгодженість», «залученість», до яких входять по три індекси (наприклад, до компонента «адаптивність» входить «індекс створення змін», «індекс орієнтації на клієнта», «індекс організаційного навчання»); 3) опитувальник «Оцінка сили організаційної культури» Р. Дафта, за допомогою якого можна дослідити силу організаційної культури комерційних організацій з точки зору адаптації до зовнішнього середовища і відповідності потребам персоналу.

3. *Чинники мезорівня*, являють собою характеристики організації, які можуть впливати на рівень розвитку організаційної культури. Відповідно до підходу Л.М. Карамушки, вони поділяються на зовнішні чинники (організаційно-функціональні) і внутрішні (психологічні).

Вивчення «внутрішніх» (психологічних) чинників мезорівня здійснюється за допомогою: методики «Анкета з вивчення організаційних умов, задоволеності роботою і професійним розвитком працівників» А. Майєра, яка призначена для дослідження організаційних умов праці в організації та задоволеності персоналу роботою і професійним розвитком.

Аналіз «зовнішніх» (організаційно-функціональних) чинників мезорівня здійснюється за допомогою авторської «анкети-паспортички», яка дає можливість досліджувати вплив на розвиток організаційної культури комерційних організацій таких чинників: форми власності, країни походження засновників організації, напрямів діяльності організації, терміну діяльності організації, кількості персоналу, етапу розвитку організації тощо.

4. *Чинники мікрорівня* – це характеристики персоналу, які можуть обумовлювати рівень розвитку організаційної культури. Вони також поділяються на внутрішні (психологічні характеристики персоналу) та зовнішні (організаційно-професійні і соціально-демографічні характеристики персоналу).

Для аналізу «внутрішніх» (психологічних) чинників мікрорівня доцільно використовувати: 1) «Тест на виявлення стилю керівництва» Ріпа ван Хувейка, який дозволяє визначити один із чотирьох стилів керівництва управлінців у комерційних організаціях («директивний», «переконуючий», «підтримуючий» або «делегуючий»); 2) «Тест на виявлення типу особистості і типу організаційного менталітету» Майєрс-Бріггс, який дозволяє визначити типи особистості персоналу (тип визначається за співвідношенням чотирьох шкал екстраверсія-інтроверсія, сенсорні-інтуїтивні, логіки-етики, раціональні-ірраціональні) і типи організаційного менталітету («стратег», «пожежник», «комунікатор» або «стабілізатор»), які переважають у комерційних організаціях.

За допомогою авторської «анкети-паспортички» відбувається *аналіз «зовнішніх» (організаційно-професійних і соціально-демографічних) чинників мікрорівня*. У цьому випадку авторська «анкета-паспортичка» дає можливість досліджувати вплив на розвиток організаційної культури комерційних організацій таких чинників, як: посада в організації, стаж роботи в даній організації, стаж роботи взагалі, рівень освіти, тип освіти, стать тощо.

Висновки:

1. Використання зазначених методик дасть можливість: а) вивчити рівень розвитку типів і структурних компонентів і складових організаційної культури комерційних організацій; б) встановити вираженість сили організаційної культури комерційних організацій; в) виявити зв'язок між рівнем розвитку організаційної культури комерційних організацій та «внутрішніми» і «зовнішніми» чинниками.

2. Врахування отриманих даних важливо для управлінців комерційних організацій та організаційних психологів для підвищення ефективності управління комерційними організаціями.

ОБҐРУНТУВАННЯ ПСИХОДІАГНОСТИЧНОГО ІНСТРУМЕНТАРІЮ ДОСЛІДЖЕННЯ МОТИВАЦІЙНОЇ ГОТОВНОСТІ СТУДЕНТІВ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В ТОРГІВЛІ

О.В. Коновалова

аспірант кафедри психології

Київського національного торговельно-економічного університету

Актуальність дослідження. Трансформація сучасного суспільства значно впливає на організацію соціально-економічної системи в Україні, спонукає до змін у всіх сферах діяльності, та однією з найбільш чутливих до цих змін виявилася сфера торгівлі. Вітчизняні науковці зазначають, що ефективність професійної орієнтації молоді, професійний відбір забезпечує якість фахівців та реалізується завдяки системному підходу до навчання й виховання у ВНЗ.

Спираючись на соціально-економічну значущість та недостатню розробленість проблеми, нами сформульовано **мету дослідження:** визначення комплексу психодіагностичного інструментарію для дослідження формування мотиваційної готовності до діяльності майбутніх працівників торгівлі.

Результати дослідження. При формуванні психодіагностичного інструментарію, обраного для досягнення мети дослідження, ми спирались на наукові праці українських учених С. Болтивця, Л. Карамушки, М. Корольчука, М. Котик, В. Крайнюк, О. Креденцер, С. Максименка, С. Миронця, В. Москальця, Л. Орбан-Лембрик, В. Осьодло, М. Савчина та ін.

Фундаментальні принципи психологічної науки, якими ми керувались при формуванні психодіагностичного інструментарію, були сформульовані за результатами теоретико-методологічного дослідження психологічних особливостей діяльності спеціалістів торговельної сфери, а саме: за принципами детермінізму, розвитку, системності, єдності психіки та діяльності, системно-структурним принципом вивчення особистості й аналізу професійної діяльності, принципами, що пояснюють науково-психологічні уявлення про закономірності формування особистості. Ми спирались на положення щодо побудови психологічного дослідження: об'єктивність, багатомірність й багаторівневість, дослідження психологічних явищ у їхньому розвитку, організацію формуючих та розвивальних психологічних впливів.

Вибір діагностичного інструментарію здійснювався відповідно до виділених нами компонентів у структурі мотиваційної готовності студентів до професійної діяльності в торгівлі.

Для дослідження властивостей *особистісного компонента* нами були обрані такі методики: модифікована А. Криловим форма Фрайбургського багатофакторного особистісного опитувальника FPI, опитувальник структури темпераменту В. Русалова, тест смисложиттєвих орієнтацій (СЖО) Д. Леонтьєва, методика діагностики міжособистісних відносин Т. Лірі, тест самооцінки психічних станів за методикою Г. Айзенка, в модифікації М. Горської.

Типологічний компонент особистості досліджується за допомогою: індивідуально-типологічного опитувальника Л. Собчик (ІТО), опитувальника професійної спрямованості (ОПС) Д. Голанда, характерологічного опитувальника Леонгарда-Шмішека та методикою кількісного виміру самооцінки С. Будассі.

Методики для дослідження *мотиваційного компонента* особистості включають: оцінку мотивації до досягнення успіху Т. Елерса, вивчення оцінки мотивації уникнення невдач Т. Елерса, вивчення кар'єрних орієнтацій «Якорі кар'єри» Е. Шейна, діагностику мотиваційної структури особистості В. Мільмана, вивчення мотивів вибору

професії В. Семиченка, діагностику соціально-психологічних установок особистості в мотиваційно-потребній сфері О. Потьомкіної, діагностику професійної спрямованості особистості Б. Басса та діагностику особистісних та групових базових потреб А. Маслоу.

Висновки. Отже, обґрунтовуючи вибір психологічного інструментарію дослідження, ми відмічаємо, що використання вказаних методик дає можливість визначити ключові чинники впливу на формування мотиваційної готовності студентів до професійної діяльності в торгівлі, що передуює становленню особистості в професіогенезі та формуванню реалізованого та актуалізованого фахівця.

КОМПЛЕКС МЕТОДИК ДЛЯ ДІАГНОСТИКИ РІВНЯ ПРОФЕСІЙНОЇ САМОАКТУАЛІЗАЦІЇ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

Ю.В. Рутин

*аспірантка лабораторії організаційної та соціальної психології
Інституту психології імені Г.С.Костюка НАПН України*

Актуальність дослідження. Рівень самоактуалізації державного службовця безпосередньо впливає на якість та продуктивність праці, що, в свою чергу, впливає на успішність організації. З кожним днем вимоги до особистості держслужбовця, його здатності самостійно розвиватися і вдосконалюватися зростають, і проблема розвитку і реалізації його потенціалу постає в якісно новому аспекті. Бажання постійно самоактуалізуватися, самовиражатися та розвиватися є головною характеристикою успішного працівника.

Мета дослідження – визначити методики для дослідження рівня та чинників професійної самоактуалізації державних службовців.

Результати теоретичного аналізу проблеми:

1. *Перший блок* утворюють методики «Самоактуалізаційний тест» Е. Шострома та «Особливості самоактуалізації державних службовців у професійній діяльності» М.Г. Ткалич, за допомогою яких буде досліджуватись рівень самоактуалізації державних службовців.

«Самоактуалізаційний тест» Е. Шострома характеризує основні сфери самоактуалізації особистості за допомогою таких шкал: «шкала орієнтації в часі», «шкала підтримки», «шкала ціннісних орієнтацій», «шкала гнучкості поведінки», «шкала сенситивності», «шкала спонтанності», «шкала самоповаги», «шкала самоприйняття», «шкала уявлень про природу людини», «шкала синергії», «шкала прийняття агресії», «шкала контактності», «шкала пізнавальних потреб».

Методика «Особливості самоактуалізації державних службовців у професійній діяльності» М.Г. Ткалич дає можливість вивчити різні аспекти визначеної проблеми (визначення значущості особистісного розвитку, кар'єрного зростання та самоактуалізації для держслужбовців; розуміння держслужбовцями явища самоактуалізації у їхній професійній діяльності; розкриття особистісного і професійного потенціалу держслужбовців у рамках організації та інші).

2. *У другому блоці* будуть використані методики «Діагностика ділового, творчого і морального клімату в колективі» і «Сила організаційної культури» Р.Дафта, за допомогою яких проводитиметься дослідження психологічних чинників професійної самоактуалізації державних службовців, що належать до мезорівня (рівня організації).

Методика «Діагностика ділового, творчого і морального клімату в колективі» дає можливість діагностувати такі складові клімату в колективі: 1) ділові якості 2) творчі якості 3) моральні якості.

За допомогою методики «Сила організаційної культури» Р. Дафта буде досліджено наявність (відсутність) атрибутивних ознак сильної / слабкої культури в організації.

До цієї групи також належить методика «Рівень соціальної підтримки» Дж. Грінберга, яка діагностує особливості вияву соціальної підтримки сім'ї. Цей чинник є, на наш погляд, дуже важливим для становлення професійної самоактуалізації особистості.

3. *Третій блок* включає тест «Велика п'ятірка» Р. МакКрає та П. Коста, який дає можливість дослідити чинники мікрорівня (рівня особистості), які можуть впливати на становлення професійної самоактуалізації особистості. До чинників мікрорівня віднесено такі особистісні характеристики держслужбовців: екстраверсія – інтроверсія; прихильність – відособленість; самоконтроль – імпульсивність; емоційна нестійкість – емоційна стійкість; експресивність – практичність

Четвертий блок включає авторську анкету-«паспортичку», за допомогою якої можна вивчати «зовнішні» чинники, які стосуються: а) мезорівня (статус організації, термін її створення, кількість людей тощо); б) мікрорівня (організаційно-професійні; соціально-демографічні характеристик державних службовців) та ін.

Висновки. Представлений комплекс методик буде використовуватися у емпіричному дослідженні для оцінки рівня професійної самоактуалізації державних службовців та психологічних чинників, що впливають на цей процес.

ПСИХОЛОГО-ОРГАНІЗАЦІЙНИЙ СУПРОВІД ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЙ: ЗАВДАННЯ ТА ТЕХНОЛОГІЇ

М.Г. Ткалич

*доктор психологічних наук, професор кафедри психології та соціальної роботи
Інституту підготовки кадрів Державної служби зайнятості України*

Актуальність дослідження. Психолого-організаційний супровід персоналу організацій є, на наш погляд, важливою умовою ефективної діяльності сучасних організацій, що не лише підвищує ефективність їхньої діяльності, допомагає покращити організаційні взаємини, але також сприяє особистісно-професійному розвитку співробітників.

Мета дослідження – теоретично обґрунтувати специфіку та можливості психолого-організаційного супроводу персоналу.

Результати теоретичного аналізу проблеми. Загалом, психологічний супровід у професійній сфері – це цілісний процес вивчення, формування, розвитку та корекції професійного становлення, здійснення особистістю професійної діяльності. Психологічний супровід персоналу організацій визначається нами як система професійної діяльності організаційного психолога, спрямована на створення психолого-організаційних умов здійснення успішної професійної діяльності та особистісного зростання співробітника в організації в ситуаціях професійної та міжособистісної взаємодії.

Серед основних завдань психологічного супроводу персоналу організацій Т.Ю. Базаров, А.П. Єгоршин, Л.М. Король, О.В. Сидоренко та ін. виокремлюють, насамперед, такі:

- на рівні особистісно-професійного розвитку співробітників – актуалізацію саморозвитку людини, її прагнення до особистісного та професійного зростання; пробудження у співробітників ініціативи, творчості, прагнення успіху, оригінальності, самостійності дій та рішень; особливо важливим є розширення індивідуальної відповідальності;

- на міжособистісному рівні – профілактику професійних стресів, синдрому емоційного вигорання, усунення комунікативних бар'єрів у спілкуванні, налагодження конструктивної взаємодії між співробітниками, зниження рівня конфліктів та ін.;
- на рівні організаційного розвитку – формування позитивної партнерської організаційної культури, сприятливої психологічної атмосфери в колективі, впровадження демократичного стилю управління, відкритої кадрової політики.

Аналіз робіт Т.Ю. Базарова, Г.Х. Бакірової, А.М. Гуревич, С.В. Дмитриченко, А.П. Єгоршина, А.М. Занковського, Л.М. Карамушки, А.В. Мартинової, О.В. Сидоренко, Л.Б. Шнейдер, J. Arnold et al., G.R. Buse et al., дозволяє виокремити основні технології його реалізації: 1) діагностичні технології: розвивальна діагностика; моніторинг соціально-професійного розвитку персоналу; 2) технології психолого-організаційного консультування: психологічне консультування з проблем розвитку кар'єри, формування психологічної компетентності; проектування альтернативних сценаріїв професійного життя; ретроспекція професійного життя (метод психобіографії); 3) психолого-організаційні, соціально-психологічні тренінги: особистісно орієнтовані тренінги підвищення соціальної, професійної та особистісної компетентності; тренінги особистісного та професійного зростання й саморозвитку; тренінги самоврядування, саморегуляції емоційно-вольової сфери і самовідновлення особистості, командоутворення.

На організаційному рівні психологічний супровід допомагає створенню профілю базових професійних компетенцій персоналу, профілактиці емоційного вигорання, мобінгу, різним дискримінаційним практикам; організації адекватної комунікації, зворотного зв'язку на підприємстві, сприяє розвитку кар'єри співробітників. На особистісному рівні психологічний супровід допомагає персоналу сформулювати або розвинути важливі особистісні та професійні якості: комунікативність, уміння працювати в команді, ефективність у міжособистісних взаєминах, емоційну компетентність.

Висновки. Реалізація завдань психолого-організаційного супроводу персоналу організацій за допомогою відповідних технологій дозволить досягати значних позитивних змін як на організаційному, так і на індивідуальному рівні.

ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ КОМПОНЕНТІВ ІМІДЖУ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Н.С. Чернега

аспірант кафедри психології

Київського національного торговельно-економічного університету

Актуальність дослідження. На сьогодні досить актуальними залишаються проблеми, пов'язані з психологічною діагностикою іміджу закладів вищої освіти. В сучасній українській та закордонній науковій літературі недостатньо розглядаються питання вивчення та створення іміджу організацій, тому науковим практичним завданням нашого дослідження є обґрунтування методів та психодіагностичних методик дослідження компонентів формування іміджу закладів вищої освіти.

Мета нашого дослідження – на підставі аналізу наукових джерел, психодіагностичного інструментарію визначити емпіричні виміри психологічних компонентів іміджу закладу вищої освіти.

Результати теоретичного аналізу проблеми. Вітчизняні дослідження значно розширили наукове уявлення про принципи діагностики формування іміджу закладів освіти (Л. Карамушка); створення іміджу працівників закладів вищої освіти (Ю. Карпенко, В. Кубко); військовослужбовців (М. Корольчук, В. Корольчук, С. Миронець, В. Осьодло); держслужбовців (В. Дашевський).

У результаті дослідження наукових підходів і принципів психодіагностики було з'ясовано, що імідж закладу вищої освіти має свої особливості. Поряд з внутрішніми і зовнішніми детермінантами, суттєвий вплив на імідж мають особистісні характеристики, на які спрямоване наше дослідження, що дасть змогу з'ясувати вплив особистості на імідж закладу вищої освіти.

Для проведення якісного дослідження необхідно дотримуватися загальних принципів психодіагностики: прогностична цінність, валідність, надійність, точність, практичність (С. Максименко, В. Бодров, Л. Карамушка, М. Корольчук, В. Осьодло).

Як зазначає Л. Карамушка, дослідження іміджу організації здійснюється з урахуванням психодіагностичних особливостей, таких як: характеристика персоналу, зовнішні атрибути, характеристика особистості керівника та його команди, якість діяльності, рівень комфортності діяльності, ціна послуг.

Дослідження внутрішнього іміджу закладу вищої освіти – це аналіз таких його складових: імідж керівника і стилю управління; соціально-психологічний клімат організації (СПК); особистісний імідж співробітників.

В основу емпіричного дослідження покладено такі методики: для визначення індивідуально-психологічних особливостей – 16-факторний особистісний опитувальник Р. Кеттелла (В. Бодров); для дослідження мотиваційного рівня – методика «Смисложиттєвих орієнтацій» (СЖО) Д. Леонтьєва.

З метою визначення соціальної сфери використовувались методика «Діагностика соціально-психологічного клімату колективу» (О. Михалюк, А. Шалито) та «Опитувальник на рівень задоволеності роботою» В. Семиченко.

Визначення особливостей комунікативної сфери здійснювалося за методикою Т. Лірі (уявлення особистості про себе, ставлення до людей за самооцінкою (В. Бодров)).

Для дослідження професійного компонента у обстежуваних було використано методику «Керівник очима підлеглих»; методику «Стиль керівництва» (В. Захарова, А. Журавльова); анкету «Викладач очима студентів».

Дослідження типологічної та емоційно-вольової сфери здійснено за «Опитувальником структури темпераменту» В. Русалова (ОСТ) та за методикою «Дослідження емоційного вигорання» (В. Бойко).

Дослідження зовнішнього іміджу науково-педагогічних працівників здійснено за тестом «Оцініть свій імідж» (Дж. Ягер).

Висновки. На підставі аналізу наукових джерел визначено психодіагностичний інструментарій дослідження психологічних компонентів, що зумовлюють формування іміджу закладу вищої освіти.

Психологічний інструментарій дослідження зовнішніх і внутрішніх детермінант компонентів іміджу університету має комплексне та системне призначення. Водночас, виходячи із виявлених окреслених компонентів, це дає можливість з'ясувати особливості обстежуваних на психологічному, мотиваційному, соціальному, комунікативному, професійному та типологічному рівнях.

Перспектива подальшого дослідження полягає в апробації психодіагностичного інструментарію, спрямованого на визначення психологічних детермінант іміджу закладу вищої освіти, і обґрунтуванні практичних рекомендацій щодо психологічної діагностики іміджу закладу вищої освіти.



РОЗДІЛ 2

ПІДГОТОВКА МЕНЕДЖЕРІВ ТА ПЕРСОНАЛУ ДЛЯ ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕФЕКТИВНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ

ОСОБЛИВОСТІ ПОЄДНАННЯ ІКТ ТА ПЕДАГОГІЧНИХ ТЕХНОЛОГІЙ ПРИ ВИКЛАДАННІ «ЕКОНОМІЧНОЇ ПСИХОЛОГІЇ»

О.В. Винославська

кандидат психологічних наук, професор

Національного технічного університету України

«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»

Актуальність дослідження. Обрання студентами технічних спеціальностей дисципліни вільного вибору навчального курсу «Економічна психологія» свідчить про їхній інтерес до питань економічної поведінки на ринку праці, психології власності, багатства і бідності тощо, вивчення яких покликане сприяти економічній соціалізації студентської молоді в складних соціально-економічних умовах сьогодення. У той же час, скорочення аудиторних годин з метою більш широкого використання студентами інформаційно-комунікативних технологій (ІКТ) підвищує актуальність поєднання ІКТ з новітніми педагогічними технологіями у процесі вивчення психологічних дисциплін, зокрема, «Економічної психології».

Мета дослідження – розкрити можливості підвищення ефективності засвоєння навчального матеріалу з «Економічної психології» шляхом поєднання ІКТ з новітніми педагогічними технологіями.

Методика і організація дослідження. Впровадження ІКТ у навчальний процес технічних університетів зумовило вимоги адміністрації до більш широкого їх застосування і одночасного зменшення кількості аудиторних годин для проведення практичних занять (для «Економічної психології» з 18 до 2 годин). При цьому завдання навчальної дисципліни щодо формування певних здатностей залишилися незмінними. Тому в порядку експерименту студентам було запропоновано готувати теоретичний матеріал за електронним конспектом (Економічна психологія: комплекс навчально-методичного забезпечення бакалаврів всіх спеціальностей, денної форми навчання / [укл. : Стовбун О.А., Москаленко О.В.]. – К. : НТУУ «КПІ», 2017. – 65 с.) перед лекціями. У цьому ж конспекті вміщено перелік основної та допоміжної літератури, яку студенти за бажанням можуть опрацьовувати самостійно. Окрім того, опрацювання питань з кожної теми передбачає написання студентами термінологічного словника. На додаток до конспекту лекцій автором було розроблено «Зошит для виконання індивідуальної роботи з економічної психології», в якому вміщено відповідні тест-вправи та залишено місце для письмових відповідей на запитання до кожної теми.

Лекції починаються з обговорення найбільш складних та актуальних для аудиторії питань, з якими студенти зіштовхуються в процесі самостійного опрацювання теоретичного матеріалу. Після цього студенти приступають до виконання тест-вправ,

спрямованого на пізнання своїх індивідуальних особливостей (ставлення до грошей, до власності, до питань багатства і бідності тощо), знайомляться з передумовами успіху в підприємницькій діяльності та визначають свій підприємницький потенціал, досліджують вплив реклами на свою споживацьку поведінку. Результати обговорюються в парах. Завершується таке лекційно-семінарське заняття написанням у зошитах письмових відповідей на запитання до теми та отриманням студентами оцінок за роботу на парі.

Щодо практичного заняття, то воно проводиться у формі ділової гри, спрямованої на формування в студентів уявлень про цінні папери та особливості їхнього обігу, а також досвіду поводження з ними.

Результати дослідження. У процесі викладання «Економічної психології» за методикою, що пропонується, застосування ІКТ забезпечує студентів необхідною інформацією для самостійного опрацювання теоретичного матеріалу (для чого, власне, вони і призначені), а лекційно-семінарські заняття, незважаючи на скорочення аудиторних годин, стають для студентів неоціненною можливістю закріплення теоретичного матеріалу в процесі безпосередньої взаємодії з викладачем.

Важливим результатом ділової гри є набуття студентами досвіду роботи у команді в умовах конкуренції на ринку та економічної нестабільності.

Висновки. Проведення занять із студентами з «Економічної психології» за описаною методикою можна розглядати як приклад вдалого поєднання ІКТ з новітніми педагогічними технологіями у просторі вищої освіти.

ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ В УМОВАХ СУЧАСНИХ ГЛОБАЛІЗАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ

Ю.В. Дроздова

*кандидат психологічних наук, доцент кафедри іноземної філології та перекладу
Київського національного торговельно-економічного університету*

Актуальність дослідження. Останнім часом набуває особливого значення одне з основних протиріч професіоналізації – між швидкістю зміни технологій, складністю та глибиною новітніх професійних процесів і часом, необхідним для майстерного оволодіння цими технологіями. Це протиріччя може значною мірою пояснити існуючу кризу кадрового забезпечення майже у всіх сферах економіки, виробництва, бізнесу. Постає об'єктивна необхідність виконання більш складної роботи, більших об'ємів роботи, в більш високому темпі меншою кількістю співробітників. Зрозуміло, що в таких умовах виникає потреба в спеціалістах, які вирізняються високим рівнем компетентності та універсальності.

Мета дослідження – проаналізувати психологічні аспекти підготовки конкурентоздатних фахівців в умовах сучасного глобального простору.

Результати теоретичного аналізу проблеми. Професійне становлення є багатомірним і багатоступінчастим процесом, яке можна розглядати під різними кутами зору: як серію завдань, що ставить суспільство перед особистістю, і їх варто вирішувати; як процес поетапного ухвалення рішення, за допомогою якого людина формує баланс між власними перевагами, інтересами, цілями і вимогами трудової діяльності, потребами суспільства тощо, як процес формування особистості професіонала, його індивідуального стилю й оцінки діяльності.

Ефективна професійна підготовка майбутніх фахівців у подальшому в 2–2,5 разу зменшує плинність кадрів, на 10–15% підвищує продуктивність праці, у 1,5–2 рази знижує вартість перепідготовки кадрів (І. Нікітіна, Л. Карамушка, Л. Помиткіна, М. Корольчук, О. Креденцер).

На думку Н. Кузьміної, протиріччю професіоналізації передусе головне протиріччя сучасної освіти – між об'ємом інформації, яку необхідно засвоїти, і часом, відведеним для цього процесу. Це протиріччя створює перешкоди для підготовки молодих спеціалістів до успішної діяльності в будь-якому професійному і соціальному середовищі.

Саме тому дієвим механізмом поліпшення якості сучасної освіти є застосування компетентнісного підходу, коли на перший план виходить вміння розв'язувати нові проблеми та професійні завдання, оперуючи вже набутими знаннями, а не банальне кількісне збільшення інформаційного навантаження майбутніх фахівців. Крім того, провідна роль у вирішенні постійно зростаючих потреб суспільства до майбутнього професіонала належить розвитку особистісних характеристик, що сприяють зростанню індивідуального потенціалу конкурентних можливостей.

А. Деркач зазначив, що одним із головних психолого-акмеологічних механізмів успішного особистісно-професійного розвитку є креативність. Необхідність креативного розвитку в процесі професійного навчання пов'язана з можливістю збільшення особистісних ресурсів, гнучкості та адаптаційної мобільності студентів, формуванням конкурентоздатного майбутнього професіонала.

До основних критеріїв розвитку креативності О.Нікітіна відносить наступні:

1. Відкритість до нового досвіду. Цей критерій визначає можливість генерації нових ідей і відкриття нових моделей взаємодії в професійній діяльності. Для формування відкритості необхідно створити атмосферу прийняття і підтримки під час навчального процесу.

2. Збільшення особистісного творчого потенціалу. Цей параметр тісно пов'язаний із використанням рольового моделювання, що формує професійні навички та вміння.

3. Здатність до концентрації. Є надзвичайно важливою практично для будь-якої професійної діяльності. Вона знаходиться в прямій залежності від системи цінностей, що дозволяє зберігати увагу і зацікавленість у процесі власної праці.

4. Емпатія. Цей критерій сприяє становленню позитивних взаємовідносин у процесі професійної діяльності. Для розвитку емпатії О. Нікітіна рекомендує використовувати технології спрямовані на групову взаємодію.

У процесі професійної підготовки майбутніх фахівців велику роль відіграє координація теоретичного та практичного навчання. Найбільш вигідною та ефективною організацією теоретичної та практичної підготовки фахівців є така, при якій планування практичної роботи у два рази перевищує навчальне навантаження, що припадає на теоретичну підготовку.

Висновки. Таким чином, при створенні системи професійної підготовки майбутніх конкурентоздатних фахівців необхідно орієнтуватися на інтелектуальний, креативний та емоційний розвиток особистості.

АНАЛІЗ ПОТРЕБИ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ В ОТРИМАННІ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ДОПОМОГИ ОСОБИСТІСНОГО ТА ПРОФЕСІЙНОГО ХАРАКТЕРУ

І.В. Заїка

*науковий кореспондент лабораторії організаційної та соціальної психології
Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України*

Актуальність дослідження. В сучасних умовах сьогодення проблема психологічного благополуччя працівників закладів освіти набуває особливої актуальності. Дійсність висуває необхідність вивчення потреби педагогічних працівників в отриманні

психологічної допомоги щодо подолання особистісних та професійних проблем. Адже психологічне благополуччя педагогічних працівників є важливою умовою високої якості життя, продуктивності праці і має вплив на всіх представників навчального процесу.

Мета дослідження: вивчення потреби педагогічних працівників в отриманні психологічної допомоги щодо подолання особистісних та професійних проблем.

Методика та організація дослідження. Для вивчення потреби в отриманні психологічної допомоги щодо подолання особистісних та професійних проблем педагогічних працівників було використано анкету «*Сутність та вплив соціальної напруженості на діяльність педагогічних працівників*» (Карамушка Л.М., Заїка І.В.).

Статистична обробка даних здійснювалася за допомогою комп'ютерного пакета статистичних програм SPSS (версія 22). Використовувалися методи описової статистики та кореляційний аналіз.

Дослідження проводилось в загальноосвітніх навчальних закладах ряду областей України в 2015 р. Загальний обсяг вибірки склав 255 педагогічних працівників.

Результати дослідження:

1. Виявлено потребу педагогічних працівників *щодо допомоги з особистих проблем* в: регулюванні емоційних станів (34,1%); адаптації до життя в умовах соціальної напруженості (9,8%); самооцінки та саморозвитку (5,5%); сімейних стосунків (5,1%); спілкування (2,0%).

2. Формами *допомоги з особистих проблем* респонденти бачать: індивідуальне консультування (42,4%), проведення тренінгів (36,9%), інформаційне забезпечення за допомогою сучасних інтернет-ресурсів (28,6%), традиційне навчання (12,5%), групове консультування (7,1%).

3. Виявлено потребу педагогічних працівників *щодо допомоги з професійних проблем*: у роботі з батьками (11,0%); з «важкими» учнями (10,2%); з особистих проблем (9,0%); у формуванні учнівського колективу (6,3%); з підвищення мотивації до навчання у учнів (4,7%); роботі з «неблагополучними» учнями (3,1%); 14,5% педагогічних працівників зазначили, що психологічна допомога не потрібна.

4. Формами *допомоги з професійних проблем* респонденти бачать як: індивідуальне консультування (39,2%), проведення тренінгів (35,3%), інформаційне забезпечення за допомогою сучасних інтернет-ресурсів (28,6%), традиційне навчання (11,8%), групове консультування (9,0%).

5. Виявлено складності в роботі з учнями- і батьками-вимушеними мігрантами (21,6%); з учнями і членами родин учасників АТО (16,9%); з підготовки учнів до життя в умовах соціальної напруженості (8,6%). Частина респондентів (24,3%) не потребують допомоги.

6. Формами *допомоги із зазначених вище категорій учнів* респонденти бачать: проведення тренінгів (41,6%), індивідуальне консультування (40,0%), інформаційне забезпечення за допомогою сучасних інтернет-ресурсів (22,7%), групове консультування (10,6%), традиційне навчання (6,7%).

7. Більшість опитаних (60,8%) відмітили підтримку з боку навчального закладу щодо зниження впливу соціальної напруженості. Важко було відповісти 35,3% респондентів та 3,9% відмітили відсутність підтримки.

8. Допомогу від адміністрації навчального закладу педагогічні працівники бачать у: психологічному консультуванні (7,1%), матеріальній підтримці (3,9%), зниженні навантаження (2,4%). Не потребують допомоги лише 1,6%. Більшість опитаних (87,1%) залишили це питання без відповіді.

Висновки:

1. Педагогічні працівники потребують допомоги з *проблем прояву особистісного напруження*, як результату впливу *соціальної напруженості*, яка існує в Україні.
2. *Значна частина педагогічних працівників відмітили потребу щодо допомоги з проблем у роботі зі складними категоріями батьків та учнів.*
3. Привабливими формами педагогічні працівники вважають *традиційні та сучасні* формати роботи.
4. Лише частина педагогічних працівників відмітили підтримку в психологічній та соціально-економічній сфері діяльності з боку адміністрації навчального закладу.

ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ РОЗВИТКУ ІННОВАЦІЙНОСТІ В МАЙБУТНІХ ПСИХОЛОГІВ У ПРОЦЕСІ НАВЧАННЯ

О.В. Кузнєцова

*кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри
загальної та диференціальної психології*

Південноукраїнського національного педагогічного університету імені К.Д. Ушинського

Актуальність дослідження. У період становлення інноваційної економіки та інноваційної культури, що є суттєвою ознакою сучасних суспільств, важливим завданням психологів є супровід інноваційної діяльності організацій, розвиток групової та індивідуальної інноваційності. Утім, є потреба в розвитку інноваційності як властивості особистості й самих психологів. Більшість дослідників розглядають інноваційність як психологічну характеристику суб'єкта інноваційної діяльності, що є детермінантою успішності інноваційних процесів. Вона відображає його компетентність у взаємодії з новими ідеями та технологіями, здатність їх приймати, доопрацьовувати, поширювати та впроваджувати (Яголковський, 2010). Також інноваційність вивчається як характеристика, що є основою для ініціювання інноваційної поведінки як форми взаємодії людини зі світом в процесі її саморозвитку (Власенко, 2003). Ми розглядаємо інноваційність як стійку властивість, здатність особистості до корисних перетворень середовища від стану звичної (хабітуальної) дійсності до оновленої (модернізованої) через пошук та впровадження нововведень.

Мета дослідження – вивчення особливостей інноваційності майбутніх психологів та визначення оптимальних психолого-педагогічних умов розвитку цієї властивості на етапі професійного навчання.

Методика та організація дослідження. Емпіричне дослідження проводилось в три етапи: 1) підготовчий; 2) діагностичний; 3) аналітико-інтерпретаційний. Використовувались авторські психодіагностичні методики: «Діагностика динамічних та якісних параметрів інноваційності», «Самооцінка спрямованості інноваційності» (О. В. Кузнєцова). У вибірку дослідження увійшли магістранти Південноукраїнського національного педагогічного університету імені К. Д. Ушинського, які навчаються за спеціальністю «Психологія». Всього у дослідженні взяли участь 57 осіб.

Результати дослідження. Встановлено наступні тенденції у розподілі значень загального показника інноваційності: осіб з низьким рівнем – 8,3%, з рівнем нижче за середній – 31,25%, з рівнем вище за середній – 35,4%, осіб з високим рівнем – 25,0%. При цьому в переважній більшості осіб з достатньо розвинутою інноваційністю домінує емоційний компонент (стійке приязне ставлення до новачків, довіра до нововведень, прийняття новизни) при слабо вираженому поведінковому (схильність до конструктивних дій з опанування нововведення та його поширення). Отже, постає завдання організації оптимальних психолого-педагогічних умов задля розвитку інноваційності у майбутніх психологів, особливо її поведінкових аспектів. Варіантом

такої роботи стало впровадження спецкурсу «Основи психології інновацій», що орієнтований на формування системи компетенцій з психології інновацій, набуття знань про психологічні закономірності інноваційних процесів та проблематики інноваційної особистості. Одним із найбільш дієвих «інструментів» розвитку інноваційності під час навчальних занять став метод кейсів в інтеграції з рольовою грою та елементами роботи психологічних груп з аналізом особистого досвіду. В результаті магістранти відмічали позитивні зміни у ставленні до інновацій, більшу впевненість у моделях їхнього впровадження, готовність взаємодіяти з новаціями у професійній практиці.

Висновки. Отримані результати дослідження вказують на важливість розвитку інноваційності у майбутніх психологів, особливо її поведінкових аспектів як готовності до діяльності з упровадження нових ідей, технологій. Формування системи знань з психології інновацій, розвиток інтегрованих навичок та вмінь психологічної роботи з людиною та колективом в умовах впровадження нововведень, звернення до суб'єктивного досвіду студентів є не тільки необхідною складовою їхньої професійної компетенції, а й важливими умовами розвитку інноваційності в процесі навчання.

ПРОФЕСІЙНА САМОІДЕНТИФІКАЦІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ПТНЗ НА КУРСАХ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ

Н.В. Латуша

*кандидат педагогічних наук, методист Навчально-методичного центру
професійно-технічної освіти у Вінницькій області*

Актуальність дослідження. Швидкий ріст знань у всіх галузях життєдіяльності нашого суспільства, зростання вимог до компетентнісного рівня особистості, її соціалізації та конкурентоздатності на ринку праці значною мірою впливають на реформування національної системи освіти і, зокрема, на систему підвищення кваліфікації та перепідготовку педагогічних працівників професійно-технічних навчальних закладів (ПТНЗ).

Метою дослідження є визначення професійної самоідентифікації педагогічних працівників ПТНЗ на курсах підвищення кваліфікації.

Результати теоретичного аналізу проблеми. Вікова структура педагогічних працівників на сьогоднішній є однією з важливих характеристик стану української освітньої системи. З власних спостережень, зауважимо, що за останні роки в ПТНЗ спостерігається чітке збільшення відсотка педагогічних працівників з невеликим досвідом роботи, а також спеціалістів передпенсійного і пенсійного віку.

За таких умов головним завданням курсів підвищення кваліфікації педагогічних працівників стає не передача нового змісту сучасної освіти, не лише надання фактичної підтримки у формуванні їхньої професійної майстерності, а включення фахівця у процес осмислення своїх особистих і професійних цілей через співвідношення з цілями й цінностями сучасного життя, своїми потребами, запитами, очікуваннями й активізацію творчого потенціалу.

Науковий пошук дає змогу довести, що трансформація застарілого «освітнього знання» від попередніх поколінь до наступних, на що, в основному, і зорієнтована сучасна освіта, зовсім не означає, що вона допомагає розв'язувати актуальні проблеми сьогодення, а тим більше – майбутнього. Причина такої ситуації полягає в тому, що знання, які вже є, і досягнення культури, задіяні в освіті, є відображенням моделі нестійкого розвитку. Людина постійно опиняється перед новим вибором, і їй знову необхідно приймати рішення, тому самостійність і рішучість стають необхідними якостями особистості (Т. Десятов, 2012).

Масив проблем свідчить, що усе це потребує докорінного реформування, адже потенційні труднощі унеможливають рух на випередження. Доцільною у виправленні даної ситуації повинна стати поглиблена інтеграція курсів підвищення кваліфікації через поєднання навчальної діяльності з психологічною, яка передбачає коригування етичних і культурних аспектів освітнього процесу, культивування процесів самопізнання, самоаналізу, самооцінки, ціннісного ставлення до своєї професії.

Висновки. Курси підвищення кваліфікації педагогічних працівників ПТНЗ мають стати одним із головних чинників у створенні такого суспільства, де б підкреслювалося, що навчання впродовж усього життя є необхідним не тільки з погляду конкурентоздатності і зайнятості, але й з погляду соціального об'єднання суспільства, активної громадянської позиції й особистісного розвитку людини.

МОТИВУЮЧИЙ МЕНЕДЖЕР: ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ПІДГОТОВКИ

С.Ю. Мейтарчан

член Української Асоціації організаційних психологів та психологів праці

Актуальність дослідження. Важливість підготовки менеджерів до здійснення мотивуючого впливу на персонал, тобто до практичної реалізації управлінської функції – мотивування персоналу, підтверджується аналізом вітчизняних і зарубіжних робіт авторів, більшість з яких підтримують думку про складність і недостатню розробленість цієї проблеми у практичному вигляді.

Мотивуючий вплив менеджера на персонал у процесі професійної діяльності і спілкування стає можливим завдяки утворенню макросоціальних мотиваторів (рішення і дії, що регулюють внутрішнє середовище організації, внутрішній ритм роботи організації, створюють певний емоційний фон, психологічний клімат у колективі в цілому), мікросоціальних мотиваторів (рішення і дії менеджера, що спрямовані на реалізацію мотивуючого впливу з урахуванням особливостей особистості працівника, на якого спрямований мотивуючий вплив), а також мотиваторів ситуаційних (використання менеджером прийомів мотивуючого впливу з урахуванням особливостей наявної ситуації у процесі професійного спілкування).

Здійснення менеджером мотивуючого впливу ґрунтується як на знаннях, вміннях, навичках, набутих як під час навчання, так і в результаті власного життєвого досвіду, сформованих уявленнях та переконаннях щодо ефективності або неефективності певних прийомів та дій з мотивування персоналу. Реалізація набутих компетенцій та досвіду знаходить відображення у слідуванні певним типам мотивування, які, у свою чергу, утворюють загальну стратегію мотивування персоналу менеджером організації. З огляду на проведені нами раніше дослідження, крайніми варіантами стратегій мотивування є *негативно-деструктивна* та *позитивно-продуктивна* стратегія мотивування. Лише стійка орієнтація менеджера на реалізацію останньої може характеризувати мотивуючого менеджера.

Таким чином, **метою нашого дослідження** стало виявлення психологічних особливостей підготовки менеджерів, що сприяють формуванню орієнтації менеджерів на реалізацію *позитивно-продуктивної стратегії* мотивування персоналу.

Методика та організація дослідження: Для реалізації мети дослідження був розроблений цикл тренінгових занять «Психологія мотивування трудової діяльності», який був апробований на базі НТУУ «КПІ» імені І.Сікорського на факультеті менеджменту і маркетингу. У дослідженні взяли участь студенти-магістри п'ятого курсу. Контрольні зрізи за допомогою авторського опитувальника проводились до початку і після завершення циклу тренінгових занять.

Результати дослідження. Результати проведеного дослідження вказали на наявність статистично значущих відмінностей між експериментальною та контрольною групами.

Так, емпірично доведено, що в процесі тренінгових занять відбувається зміна оцінок майбутніми менеджерами ефективності різних типів і стратегій мотивування персоналу організації. Зокрема, зміна в оцінці *позитивно-продуктивної стратегії* мотивування відбувається за рахунок усвідомлення *колегіальності* як ефективного типу мотивування.

Окрім того, зміна оцінок *негативно-деструктивної стратегії* мотивування персоналу супроводжується переглядом ставлень до усіх типів мотивування, що її утворюють. Так, відбувається переоцінка типу мотивування *«моральне покарання, психологічний тиск»* у бік негативної оцінки прийомів такого впливу на персонал, знижується оцінка ефективності типів мотивування *«створення напруги»* та *«грошове покарання»*. За біполярною шкалою *«контроль-ініціатива»* спостерігається зміщення оцінок у бік визнання підтримки *ініціативи* більш ефективним типом мотивування.

Висновки: Отже, впровадження циклу тренінгових занять у підготовку майбутніх менеджерів сприяє орієнтації майбутніх менеджерів на *позитивно-продуктивну стратегію* мотивування персоналу у перспективі подальшої професійної діяльності.

ДІЄВА СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНА СЛУЖБА ЯК ВАЖЛИВА СКЛАДОВА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ З РЕФОРМУВАННЯ ПЕНІТЕНЦІАРНОЇ СИСТЕМИ

Ю.А. Паскевська

*кандидат психологічних наук, доцент Запорізького національного університету,
голова правління ГО «Асоціація фахівців психологічної допомоги»*

Актуальність дослідження. Політичний діалог між нашою державою та Європейським Союзом базується на впровадженні Україною Стратегії інтеграції до ЄС, на Угоді про партнерство та Плані дій у рамках європейської політики сусідства, що має сприяти посиленню співпраці між Україною та європейським товариством. Одним зі спрямувань на європейську інтеграцію є реформування системи виконання покарань, відповідно до якої зближення з ЄС є гарантією, а виконання його вимог – інструментом розбудови демократичних інституцій в Україні.

Метою дослідження є викласти основні кроки державної політики з реформування пенітенціарної системи та обґрунтувати провідну роль соціально-психологічної служби.

Результати теоретичного аналізу проблеми. Безпосереднім наближенням української системи юстиції до міжнародних стандартів став прийнятий Верховною Радою України 5 лютого 2015 року Закон України «Про пробацію», який власне розроблено з урахуванням міжнародного та європейського досвіду пробації. Відповідно до Закону – пробація визначається як система наглядових та соціально-виховних заходів, що застосовуються за рішенням суду та відповідно до закону до засуджених, виконання певних видів кримінальних покарань, не пов'язаних з позбавленням волі, та забезпечення суду інформацією, що характеризує обвинуваченого. Важливими у процесі реформування пенітенціарної системи є й правила Ради Європи з пробації. Цими правилами пробація визначається як система виконання у суспільстві покарань, призначених правопорушнику, що включає коло заходів виховного впливу, таких як нагляд, контроль та надання допомоги, що мають на меті залучення засудженого до суспільного життя та забезпечення безпеки суспільства.

Разом із тим, найбільшим досягненням є вкрай важливий законопроект № 7337 «Про пенітенціарну систему», який розроблений авторським колективом спільно з комітетом ВРУ з питань законодавчого забезпечення правоохоронної діяльності та Міністерством юстиції України, до складу якого ми залучені. Цей законопроект спрямований на усунення багатьох проблем функціонування пенітенціарної системи і на разі зареєстрований 24.11.2017 року у ВРУ. Варто зазначити, що напрацювання положень проекту Закону України «Про пенітенціарну систему» розпочалося досить давно та відбувалось дуже виважено. Проект є унікальним, адже відображає компромісний погляд на реформування пенітенціарної системи з боку парламентарів, представників Мінюсту, а також громадських організацій і закордонних партнерів.

У сучасних умовах стрижнем та метою реформування пенітенціарної системи є захист суспільства від злочинності. Діяльність пенітенціарної системи не має каральної спрямованості та направлена на ресоціалізацію та реінтеграцію особи. Завданнями є: 1) формування та реалізація державної політики у сфері виконання кримінальних покарань та пробації; 2) дотримання прав людини; 3) виконання кримінальних покарань та пробації, а також тримання під вартою; 4) гуманізація умов тримання під вартою; 5) створення умов для соціальної реабілітації та реінтеграції засуджених осіб та вжиття інших заходів, передбачених Законом, щоб засуджені у майбутньому могли жити та жили, не вчиняючи злочинів; 6) всебічне забезпечення умов проходження служби персоналом пенітенціарної системи.

Не варто залишати поза увагою Європейські тюремні правила, у яких йде мова про те, що метою режиму поводження із засудженими особами є підтримка їхнього здоров'я і відчуття особистої гідності, розвиток у них відповідальності, схильностей і здібностей, які допоможуть їм повернутися в суспільство. Важливу роль у процесі адаптації засуджених до умов позбавлення волі і профілактики психотравмуючих станів відіграє психологічна служба. Підрозділи соціально-психологічної служби є структурними підрозділами установ виконання покарань та слідчих ізоляторів і призначені для організації проведення соціально-виховної та психологічної роботи із засудженими та особами, взятими під варту, в порядку, визначеному центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері виконання кримінальних покарань та пробації (стаття 14 «підрозділи соціально-психологічної служби» законопроекту № 7337).

Так, у січні 2018 року нами було реалізовано моніторинг щодо перебігу пенітенціарної реформи та дотримання прав засуджених. А саме спільно із прокуратурою Запорізької області проведено перевірку стану додержання кримінально-виконавчого законодавства України при наданні службовим особами виправних колоній № 20, № 55, № 101, № 88, № 1 Південно-східного міжрегіонального управління з питань виконання кримінальних покарань та пробації Міністерства юстиції України правової допомоги засудженим, додержанням норм жилої площі, матеріально-побутового та медико-санітарного забезпечення засуджених, їх належного лікування, надання психологічної допомоги, гарантій проти запобігання тортурам та іншого жорсткого поводження із засудженими.

Висновки. Встановлені результати дослідницького моніторингу дали змогу констатувати важливість розроблення й впровадження технологій психологічної роботи та векторів соціально-психологічної служби у виправних установах, що забезпечить сталий розвиток й прогрес всієї національної правоохоронної системи, життєспроможність нашої держави і безпеку громадянського суспільства в цілому.

ЗМІСТ

Частина I ОРГАНІЗАЦІЙНА ПСИХОЛОГІЯ

Передмова	3
-----------------	---

Розділ 1. Психологічні основи управління змінами та організаційного розвитку

<i>Кононенко С.А.</i> Ціннісна сумісність як чинник успішності інтервенції організаційного розвитку.....	6
--	---

<i>Лагодзінська В.І.</i> Організаційні чинники розвитку креативного потенціалу освітніх організацій	7
---	---

<i>Поплавська А.П.</i> Психологічний аналіз сутності поняття змін на промислових підприємствах	8
--	---

<i>Соломка А.В.</i> Психологія управління змінами та організаційним розвитком у сфері державного управління	9
---	---

<i>Толков О.С.</i> Психологічна готовність майбутніх учителів до професійного саморозвитку в умовах змін.....	11
---	----

Розділ 2. Психологічні детермінанти розвитку організаційної культури

<i>Апішева А.Ш.</i> Програма розвитку організаційної культури кафедри вищого навчального закладу	13
--	----

<i>Баранова В.А.</i> Тренінг психологічної підготовки педагогічних працівників до розвитку організаційної культури позашкільних навчальних закладів	14
---	----

<i>Баранюк Н.І.</i> Кореляційний зв'язок між чинниками мезорівня та типами організаційної культури правоохоронних органів.....	16
--	----

<i>Сторож О.В.</i> Творча соціалізація як детермінанта розвитку організаційної культури.....	17
--	----

Розділ 3. Психологічні особливості формування соціально-психологічного клімату в організації

<i>Пастух Л.В.</i> Роль керівників у формуванні психологічного клімату в педагогічних колективах загальноосвітніх навчальних закладів в умовах реформування освіти	19
--	----

<i>Щіпановська О.Р.</i> Структура соціально-психологічного клімату підприємства та форми його прояву	20
--	----

Розділ 4. Психологічні умови формування відданості персоналу організації

<i>Романова О.В.</i> Методики для дослідження феномену відданості в персоналу медичних закладів	22
---	----

<i>Самойленко Д.О., Лебедєва Н.Г.</i> Дослідження зв'язку типу організаційної культури і відданості організації	23
---	----

Розділ 5. Психологічні особливості управлінської діяльності менеджерів організацій

<i>Величко Ю.С.</i> Організаційно-психологічні чинники вибору копінг-стратегій керівниками закладів середньої освіти	25
--	----

<i>Горовая В.М.</i> Психологічний портрет ефективного керівника	26
---	----

<i>Діденко М.С.</i> Психологічні особливості розвитку професійно значущих якостей майбутніх менеджерів організацій	28
--	----

<i>Клибанівська Т.М.</i> Гендерні особливості жінки-керівника	29
---	----

<i>Клочко А.О.</i> Емоційний інтелект як чинник розвитку інноваційних стилів управління менеджера в освітній організації	30
--	----

<i>Птуха І.С.</i> Вимоги до професійно важливих якостей та психологічної готовності до діяльності менеджерів міжнародних торговельних організацій	31
---	----

Розділ 6. Психологія лідерства в організації

<i>Гуменюк О.Г.</i> Теоретичний аналіз функцій лідерства в організаціях системи державного управління	33
---	----

<i>Гура Т.В.</i> Лідерський потенціал інженера-керівника як психологічна детермінанта успішного розвитку організаційної культури підприємства	34
---	----

<i>Лагодзінський В.В.</i> Основні напрями досліджень крос-культурних особливостей лідерства у підприємстві	35
--	----

Розділ 7. Психологічні проблеми відбору, адаптації та мобільності персоналу в організації

<i>Грубі Т.В.</i> Чинники розвитку професійної автономності науково-педагогічного персоналу вищої школи	37
---	----

<i>Корольчук М.С., Корольчук В.М.</i> Психологічні особливості адаптації іноземних студентів до освітнього середовища	38
---	----

<i>Москальов М.В.</i> Психологічні особливості орієнтирів для молодих педагогів при входженні в освітню організацію в умовах реалізації концепції Нової української школи	39
---	----

Шафран Л.М., Чумаева Ю.В., Огуленко А.П., Боровицкая Р.А. Повышение надежности психофизиологического отбора операторов Южноукраинской АЭС.....	41
---	----

Розділ 8. Психологічні проблеми мотивації діяльності персоналу організацій

Решетняк Т.І. Мотивація обміну неявними знаннями в компанії.....	42
Ульянова В.С. Дослідження інтринсивної робочої мотивації персоналу фермерських господарств	43
Хлонь О.М. Психологічні особливості мотиваційних устремлінь правоохоронців, спрямованих на правосвідоме ставлення до захисту законних інтересів підприємців.....	44
Чернишов Ю.І. Дослідження особливостей професійної мотивації у менеджерів комерційних організацій.....	45

Розділ 9. Психологічні особливості успішної професійної діяльності та самоактуалізації персоналу в організації

Власенко А.А. Психологічні особливості когнітивного стилю особистості у фахівців соціономічних професій.....	47
Вознюк А.В. Особливості розвитку особистісно-професійної компетентності педагога в умовах реформування української школи.....	48
Недбалюк О.О. Самооцінка як феномен самосвідомості особистості	50
Сингаївська І.В. Умови досягнення професійної успішності викладача вищого навчального закладу.....	51
Соломка Т.М. Особистісне самоконструювання персоналу організацій.....	52

Розділ 10. Психологічні основи здійснення професійної кар'єри персоналу в організації

Гура Н.А. Проблема переривання професійної кар'єри: теоретичний аналіз	54
Карамушка Т.В. Психологічні особливості професійної кар'єри аспірантів.....	55
Хілько С.О. Толерантність до невизначеності як фактор розвитку професійної кар'єри психологів в організації	57
Шатілова О.С. Моральні аспекти здійснення професійної кар'єри працівників торгівлі	58

Розділ 11. Психологічні особливості групової роботи та діяльності команд в організаціях

<i>Иванова Е.Г., Коека Т.И.</i> Результативность групповой работы при решении неопределенных задач на примере электротехнической компании	59
<i>Оттич Д.Д.</i> Командні ролі як копінг-ресурс майбутніх психологів під час навчання у ЗВО.....	60

Розділ 12. Психологічні основи організаційних комунікацій та формування толерантності персоналу в організації

<i>Брюховецька О.В.</i> Проблема формування професійної толерантності керівників загальноосвітніх навчальних закладів у процесі професійної підготовки	62
<i>Дзюба Т.М.</i> Заздрисність як загроза руйнації професійних комунікацій в освітніх організаціях.....	63
<i>Киселева А.А., Власов П.К.</i> Продуктивность организационной коммуникации в ситуации неопределенности.....	64
<i>Сняданко І.І.</i> Дослідження особливостей контрперенесення у взаємодії між працівниками та керівниками в організації.....	65

Розділ 13. Психологічні основи попередження та подолання організаційних конфліктів

<i>Колчигіна А.В., Зайцева О.О.</i> Соціально-психологічні чинники конфліктності персоналу	67
<i>Олійник Н.А.</i> Особливості конфліктів у педагогічному середовищі вищої школи.....	68
<i>Чаусова Т.В.</i> Особливості вибору засобів попередження та управління конфліктами у педагогічному колективі.....	69

Розділ 14. Профілактика та подолання професійного стресу і синдрому професійного вигорання персоналу в організації

<i>Астремська І.В.</i> Причини емоційного вигорання як професійної деформації практичних психологів системи освіти.....	71
<i>Волженцева І.В.</i> Технологія поліфункціональної регуляції психічних станів особистості у профілактиці та подоланні професійного стресу	72
<i>Корольчук М.С., Корольчук В.М.</i> Чинники професійного стресу у менеджерів з продажу.....	73

Лисенко О.Г. Аналіз загального індексу професійного стресу в медичних працівників швидкої медичної допомоги: зв'язок з організаційно-посадовими характеристиками.....	75
--	----

Осадча Л.А. Профілактика та подолання професійного стресу менеджерів у аграрній компанії	76
---	----

Старик В.А. Психологічні особливості дисоціативних розладів як наслідків психотравми	77
---	----

Розділ 15. Психологічне та професійне здоров'я персоналу організацій

Горбань Г.О. Психологічна безпека педагога в сучасній освітній організації.....	79
--	----

Малімон Л.Я. Задоволеність працею як фактор професійного здоров'я держслужбовців	80
---	----

Мостова І.В. Умови та рівні профілактики дезадаптивних розладів у студентів.....	81
---	----

Прошукало І.Л. Психологічне здоров'я працівників сервісних організацій у контексті їхньої професійної діяльності	82
---	----

Сипливий А.М. Формування здорового способу життя серед студентської молоді	83
---	----

Шевченко А.М. Інноваційні здібності та можливості як складова психологічного здоров'я менеджерів освітніх організацій	85
--	----

Шевченко С.В. Психологічна безпека освітнього середовища ЗВО як умова розвитку довіри до себе в майбутніх психологів	86
---	----

Розділ 16. Суб'єктивне благополуччя персоналу організацій

Бондарчук О.І. Особливості суб'єктивного благополуччя керівників освітніх організацій залежно від їхніх кар'єрних орієнтацій	88
---	----

Нікітіна О.П. Психологічні особливості взаємозв'язку рівня фінансового задоволення та суб'єктивного благополуччя особистості	90
---	----

Терещенко К.В. Аналіз зв'язку між толерантністю та рівнем суб'єктивного благополуччя персоналу закладів освіти	91
---	----

Розділ 17. Психологічне забезпечення ефективності професійної діяльності в особливих умовах

Гоца В.М. До проблеми психологічної допомоги військовослужбовцям та їхнім родинам: дихальна техніка «4–7–8»	93
--	----

Журавльов В.В. Особливості організаційно-психологічної підготовки до професійно-управлінської діяльності керівників органів охорони державного кордону.....	94
Ковровський Ю.Г. Психологічні особливості професійної діяльності персоналу оперативно-рятувальної служби цивільного захисту державної служби України з надзвичайних ситуацій.....	95
Кузіна В.Д. Критерії та показники дослідження взаємозв'язку перфекціонізму та професійної ідентичності офіцера	97
Мейтарчан С.Ю. Психоемоційне розвантаження воїнів в умовах стресу.....	98
Миронець С.М. Психологічний захист населення в умовах надзвичайних ситуацій та збройних конфліктів	100

Розділ 18. Соціальна напруженість в організації

Карамушка Л.М. Функції організаційної культури щодо профілактики та зниження соціальної напруженості в організації	101
Карамушка Л.М., Терещенко К.В., Креденцер О.В., Лагодзінська В.І., Івкін В.М., Ковальчук О.С. Аналіз зв'язку негативних психічних станів персоналу з типом організаційної культури освітніх організацій	103

Частина II ЕКОНОМІЧНА ПСИХОЛОГІЯ

Розділ 1. Психологія грошей та податкова психологія

Зубіашвілі І.К. Соціально-психологічна сутність грошей.....	106
Паршак О.І. Методики для дослідження психологічних особливостей ставлення до грошей персоналу комерційних організацій	107
Полунін О.В. Податковий послух: оновлена модель «слизького схилу».....	108

Розділ 2. Психологія підприємництва та психологія внутрішньоорганізаційного підприємництва

Биковець В.М. Об'єднання підприємців у системі підтримки і розвитку малого підприємництва в Україні	110
Жовнер В.Ю. Особливості мотиваційного, професійного та типологічного компонентів конкурентоспроможності фахівців туристичного бізнесу.....	111
Кононець М.О. Особливості ресоціалізації особистості у підприємницькій діяльності: моральнісний аспект	113

Креденцер О.В. Основні напрями внутрішньоорганізаційного підприємництва в освітніх організаціях	114
Креденцер О.В., Ульянова В.С. Аналіз когнітивної оцінки якісних результатів праці персоналом фермерських господарств.....	116
Паньковець В.Л. Особливості створення моделі компетенцій у бізнес-організаціях	117

Розділ 3. Психологія маркетингу та споживчої поведінки

Гончаренко Я.В. Рівень розвитку основних складових орієнтації на клієнта персоналу комерційних організацій.....	118
Кушніренко К.О. Аналіз чинників, які впливають на зміну функціонального стану спеціалістів банківської сфери.....	120
Скуловатова О.В. Використання персоналізованого підходу в email-маркетингу	121

Розділ 4. Психологічні особливості економічної соціалізації особистості

Дембицька Н.М. Ярмаркування як соціалізуюча практика для дорослих.....	123
Дробот О.В. Проблема співвідношення управлінської та економічної свідомості	124
Лавренко О.В. Роль ціннісно-моральних факторів в економічній соціалізації студентської молоді	125
Мельничук Т.І. Психологічні аспекти економічної соціалізації дітей дошкільного віку	126
Сич В.М. Особливості реалізації програми економіко-психологічного активного навчання з оптимізації економічного самовизначення студентської молоді.....	127

Розділ 5. Психологія безробітних, бідних та багатих

Ванюшина О.Ф. Порівняльна характеристика психологічних особливостей бідних та багатих.....	128
Рудюк О.В. Смісловиттєві орієнтації у детермінації переживання кризи зайнятості у безробітних	129

Частина III

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДІЯЛЬНОСТІ ТА ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ ДЛЯ ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ

Розділ 1. Діагностична робота психологів у сфері організаційної та економічної психології

Ковальчук О.М. Методики для дослідження особливостей та чинників розвитку організаційної культури комерційних організацій	132
--	-----

Коновалова О.В. Обґрунтування психодіагностичного інструментарію дослідження мотиваційної готовності студентів до професійної діяльності в торгівлі	134
Рутіна Ю.В. Комплекс методик для діагностики рівня професійної самоактуалізації державних службовців.....	135
Ткалич М.Г. Психолого-організаційний супровід персоналу організацій: завдання та технології.....	136
Чернега Н.С. Дослідження психологічних компонентів іміджу закладів вищої освіти	137
 Розділ 2. Підготовка менеджерів та персоналу для психологічного забезпечення ефективної діяльності організації	
Винославська О.В. Особливості поєднання ІКТ та педагогічних технологій при викладанні «Економічної психології»	139
Дроздова Ю.В. Психологічні аспекти підготовки фахівців в умовах сучасних глобалізаційних процесів	140
Заїка І.В. Аналіз потреби педагогічних працівників в отриманні психологічної допомоги особистісного та професійного характеру	141
Кузнєцова О.В. Психолого-педагогічні умови розвитку інноваційності в майбутніх психологів у процесі навчання	143
Латуша Н.В. Професійна самоідентифікація педагогічних працівників ПТНЗ на курсах підвищення кваліфікації.....	144
Мейтарчан С.Ю. Мотивуючий менеджер: психологічні особливості підготовки	145
Паскевська Ю.А. Дієва соціально-психологічна служба як важлива складова забезпечення державної політики з реформування пенітенціарної системи	146

CONTENTS

Part I

ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY

Introduction	3
---------------------------	----------

Section 1. Psychological foundations of change management and organizational development

<i>Kononenko, S.A.</i> Value compatibility as an organizational development intervention factor	6
<i>Lagodzinska, V.I.</i> Educational organization creative potential development organizational factors	7
<i>Poplavska, A.P.</i> Psychological analysis of the concept of change in industrial enterprises	8
<i>Solomka, A.V.</i> Psychology of change management and organizational development in public administration.....	9
<i>Tolkov, O.S.</i> Future teachers' professional self-development psychological readiness in conditions of change	11

Section 2. Psychological determinants of organizational culture development

<i>Apisheva, A.Sh.</i> Program of higher education institution department organizational culture development	13
<i>Baranova, V.A.</i> Educationists' psychological training in the development of organizational culture of out-of-school educational institutions.....	14
<i>Baranyuk, N.I.</i> Correlations between the mezo-level factors and law enforcement bodies' organizational culture types.....	16
<i>Storozh, O.V.</i> Creative socialization as a determinant of organizational culture development	17

Section 3. Psychological features of the formation of socio-psychological climate in the organization

<i>Pastukh, L.V.</i> The role of managers in shaping the psychological climate in general education institutions in the context of education reform	19
<i>Schipanovska, O.R.</i> The structure and manifestations of socio-psychological climate of the enterprise.....	20

Section 4. Psychological prerequisites of development of staff's organizational commitment

<i>Romanova, O.V.</i> Instruments for studying the phenomenon of medical staff loyalty	22
---	----

<i>Samoilenko, D.O., Lebedeva, N.G.</i> Study on the relationship between organizational culture types and organizational commitment.....	23
--	----

Section 5. Psychological features of managers' managerial activity in organizations

<i>Velichko, Yu.S.</i> Secondary education institution heads' coping strategies choice factors.....	25
--	----

<i>Gorovaya, V.M.</i> Psychological portrait of an efficient leader	26
---	----

<i>Didenko, M.S.</i> Psychological features of development of future managers' professionally important qualities: from theory to practice	28
---	----

<i>Klybanivska, T.M.</i> Gender features of female leader	29
---	----

<i>Klochko, A.O.</i> Educational organization managers' emotional intelligence as an innovative management styles development factor	30
---	----

<i>Ptuha, I.S.</i> Requirements for professionally important qualities and psychological work readiness of international trade organizations managers	31
--	----

Section 6. Psychology of organizational leadership

<i>Gumenyuk, O.G.</i> Theoretical analysis of leadership functions in public administration organizations	33
--	----

<i>Gura, T.V.</i> Leadership potential of the head engineer as a psychological determinant of enterprise organizational culture development	34
--	----

<i>Lagodzinsky, V.V.</i> The main areas of research into cross-cultural features of leadership in entrepreneurship	35
---	----

Section 7. Psychological problems of staff selection, adaptation and mobility

<i>Grubi, T.V.</i> Higher education scientific and academic staff's professional autonomy development factors	37
--	----

<i>Korolchuk, M.S., Korolchuk, V.M.</i> Psychological features of foreign students' adaptation to the educational environment.....	38
---	----

<i>Moskalyov, M.V.</i> Psychological features of young teaching staff's work standards during educational organization entrance in the context of the new Ukrainian school concept implementation	39
---	----

<i>Shafran, L.M., Chumayeva, Yu.V., Ogulenko, A.P., Borovitska, R.A.</i> Increasing the reliability of operators psychophysiological selection at the South Ukrainian Nuclear Power Plant.....	41
--	----

Section 8. Psychological problems of staff work motivation

<i>Reshetnyak, T.I.</i> Implicit knowledge exchange motivation in the company	42
<i>Ulyanova, V.S.</i> Investigation into farm workers' intrinsic work motivation	43
<i>Hlon, O.M.</i> Psychological features of law enforcement officers' motivational aspirations related to conscious protection of entrepreneurs' legitimate interests	44
<i>Chernyshov, Yu.I.</i> Investigation of the features of commercial organization managers' work motivation	45

Section 9. Psychological features of staff professional efficiency and self-actualization

<i>Vlasenko, A.A.</i> Cognitive style psychological features in socioeconomic professions	47
<i>Voznyuk, A.V.</i> Features of teachers' personal and professional competence development in the conditions of the Ukrainian school reform	48
<i>Nedbalyuk, O.O.</i> Self-esteem as a personal self-awareness phenomenon.....	50
<i>Singaivska, I.V.</i> Conditions for achieving professional efficiency by teachers of higher educational institutions.....	51
<i>Solomka, T.M.</i> Staff's personal self-designing	52

Section 10. Psychological bases of staff's career making

<i>Gura, N.A.</i> The problem of career interruptions: a theoretical analysis	54
<i>Karamushka, T.V.</i> Psychological features of PhD students' career making	55
<i>Khilko, S.O.</i> Ambiguity tolerance as a psychologists' career development factor in the organization.....	57
<i>Shatilova, O.S.</i> Moral aspects of trade workers' career	58

Section 11. Psychological features of group and team work in organizations

<i>Ivanova, E.G., Koeka, T.I.</i> The effectiveness of group work in solving ambiguous tasks using the example of an electrotechnical company	59
<i>Otych, D.D.</i> Team roles as a future psychologists' coping resource during their studying at university	60

Section 12. Psychological foundations of organizational communication and staff tolerance development

<i>Bryukhovetska, O.V.</i> Problem of formation of professional tolerance of heads of general educational institutions during professional training	62
<i>Dzuba, T.M.</i> Envy as a risk to professional communications in educational institutions.....	63
<i>Kiseleva, A.A., Vlasov, P.K.</i> Organizational communication efficiency in ambiguous situations.....	64
<i>Snyadanko, I.I.</i> Study on the features of counter-transfer in the employees-managers interactions	65

Section 13. Psychological foundations of organizational conflict prevention and management

<i>Kolchigina, A.V., Zaitseva, O.O.</i> Staff conflict socio-psychological factors.....	67
<i>Oliynyk, N.A.</i> Features of conflicts in the higher education environment.....	68
<i>Chausova, T.V.</i> Teaching staff's choice of conflict prevention and management means.....	69

Section 14. Prevention and overcoming of job stress and burnout in the organization

<i>Astremska, I.V.</i> Causes of burnout as a professional deformation of counselors in the education system	71
<i>Volzhentseva, I.V.</i> Mental state multifunctional regulation technology for job stress prevention and management.....	72
<i>Korolchuk, M.S., Korolchuk, V.M.</i> Job stress factors among sales managers	73
<i>Lysenko, O.G.</i> Analysis of health care workers' occupational stress index: relationship with organizational and positional characteristics.....	75
<i>Osadcha, L.A.</i> Prevention and overcoming of job stress among agrarian company managers.....	76
<i>Staryk, V.A.</i> Psychological features of dissociative disorders as consequences of trauma	77

Section 15. Staff's psychological and occupational health

<i>Gorban, G.O.</i> Psychological safety of a teacher in modern educational organizations	79
<i>Malimon, L.Ya.</i> Work satisfaction as a civil servants' occupational health factor.....	80
<i>Mostova, I.V.</i> Conditions and levels of prevention of maladaptive disorders among students.....	81

Proshukalo, I.L. Psychological health of workers of service organizations in the context of their professional activities	82
Syplyvy, A.M. Formation of students' healthy lifestyles	83
Shevchenko, A.M. Innovative abilities and opportunities as a component of psychological health of managers of educational organizations.....	85
Shevchenko, S.V. Psychological safety of the university educational environment as a condition for the development of future psychologists' self-trust.....	86
Section 16. Staff subjective well-being	
Bondarchuk, O.I. Subjective well-being of heads of educational organizations in relation to their career orientations	88
Nikitina, O.P. Relationship between the levels of personal financial satisfaction and well-being.....	90
Tereshchenko, K.V. Analysis of the relationship between educational institution staff's tolerance and levels of subjective well-being	91
Section 17. Psychological support for work efficiency and safety in special conditions	
Goza, V.M. The problem of psychological assistance to servicemen and their families: the 4-7-8 breathing technique.....	93
Zhuravlev, V.V. State border guard units heads' organizational and psychological management training.....	94
Kovrovsky, Yu.G. Psychological features of professional activities of the personnel of the Civil Protection Operational and Rescue Service of the State Emergency Service of Ukraine	95
Kuzina, V.D. Criteria and measures of the study of the relationship between perfectionism and professional identity of an army officer	97
Meitarchan, S.Yu. Combatants' psycho-emotional relief under stress.....	98
Mironets, S.M. Psychological protection of the population in emergencies and armed conflicts	100
Section 18. Social tension in organizations	
Karamushka, L.M. Social tension prevention and reduction organizational culture functions.....	101
Karamushka, L.M., Tereshchenko, K.V., Kredentser, O.V., Lagodzinska, V.I., Iykin, V.M., Kovalchuk, O.S. Links between teaching staff's negative mental states and educational organization cultures.....	103

Part II

ECONOMIC PSYCHOLOGY

Section 1. Psychology of money and tax psychology

<i>Zubiashvili, I.K.</i> Socio-psychological meaning of money	106
<i>Parshak, O.I.</i> Instruments to study psychological features of commercial organization staff's attitudes to money	107
<i>Polunin, O.V.</i> Tax obedience: an updated «slippery slope» model.....	108

Section 2. Psychology of entrepreneurship and intrapreneurship

<i>Bykovets, V.M.</i> Associations of entrepreneurs in the system of small business support and development in Ukraine	110
<i>Zhovner, V.Yu.</i> Features of motivational, professional and typological components of tourism business professionals' competitiveness	111
<i>Kononets, M.O.</i> Features of personal re-socialization in entrepreneurial activity: a moral aspect.....	113
<i>Kredentser, O.V.</i> Main directions of educational organization intrapreneurship	114
<i>Kredentser, O.V., Ulyanova, V.S.</i> Analysis of the farm staff's cognitive assessment of work quality results	116
<i>Pankovets, V.L.</i> Creating a model of business organization competences.....	117

Section 3. Psychology of marketing and consumer behavior

<i>Goncharenko, Ya.V.</i> Levels of the main components of commercial organization staff's customer orientation	118
<i>Kushnirenko, K.O.</i> Analysis of bank workers' functional state change factors	120
<i>Skulovatova, O.V.</i> Use of a personalized email marketing approach.....	121

Section 4. Psychological features of economic socialization of personality

<i>Dembytska, N.M.</i> Participation in fairs as an adults socializing practice	123
<i>Drobot, O.V.</i> Problem of managerial and economic consciousness correlation.....	124
<i>Lavrenko, O.V.</i> The role of value-moral factors in students' economic socialization.....	125
<i>Melnychuk, T.I.</i> Psychological aspects of economic socialization of preschool-age children	126

Sych, V.M. Implementation of the program of active economic and psychological training to optimize students' economic self-determination.....	127
--	-----

Section 5. Psychology of the unemployed, the poor and the rich

Vanyushina, O.F. Comparative characteristics of psychological features of the poor and the rich	128
Rudyuk, O.V. Life orientations in the employment crisis perception by the unemployed.....	129

Part III PSYCHOLOGICAL BASES OF PROFESSIONALS' ACTIVITY AND TRAINING FOR PSYCHOLOGICAL PROVISION OF ORGANIZATION ACTIVITY

Section 1. Diagnostic work of psychologists in organizational and economic psychology

Kovalchuk, O.M. Methods for studying the features and factors of commercial organization's culture development.....	132
Konovalova, O.V. Substantiation of psychological assessment tools for studying students' trade work motivation readiness.....	134
Rutyna, Yu.V. A battery of instruments to measure the levels of civil servants' professional self-actualization.....	135
Tkalych, M.G. Psychological and organizational support for staff in organizations: tasks and technologies.....	136
Chernega, N.S. A study of psychological components of the image of institutions of higher education.....	137

Section 2. Managers and staff's organization psychological support training

Vynoslavskaya, O.V. Combination of ICT and education technologies in teaching economic psychology	139
Drozhdova, Yu.V. Psychological aspects of specialists' training under globalization.....	140
Zaika, I.V. Analysis of teachers' needs of personal and work counseling.....	141
Kuznetsova, O.V. Psychological and educational conditions of development of future psychologists' innovation during university studies.....	143
Latusha, N.V. Vocational school teaching staff's professional self-identification during refresher training.....	144
Meitarchan, S.Yu. The motivating manager: psychological features of training	145
Paskevskaya, Yu.A. Efficient social and psychological counseling as an important component of effective state penitentiary system reform	146

**All rights reserved: no part of this publication may be reproduced
or transmitted without prior permission of Kyiv National University
of Trade and Economics**

УДК 159.9(477)
О-64

Reviewers:

Grys, Antonina M., PsyD, Prof., Head of the laboratory of psychology of socially maladapted minors, G.S.Kostiuk Institute of Psychology of the NAES of Ukraine;
Kovalenko, Alla B., PsyD, Prof., Head of the Department of Social Psychology,
Kyiv National Taras Shevchenko University

*Recommended for publishing
at the meeting of the Academic Council of the G.S. Kostiuk Institute of Psychology
of the National Academy of Educational Sciences of Ukraine
(Proceedings № 4, March 29, 2018)*

Organizational and Economic Psychology in Ukraine:
O-64 Current Issues and Prospects for Development : Theses of the
XIII International Scientific and Practical Conference on
Organizational and Economic Psychology (April 12–13, 2018,
Kyiv) / Edited by S. D. Maksymenko, L. M. Karamushka,
M.S. Korolchuk. – Kyiv : 2018. – 164 p.
ISBN 978-966-629-858-7

The book highlights the current problems and trends in organizational and economic psychology that are being developed by scientists and practitioners from different regions of Ukraine and foreign countries.

The book is intended for PhD students, researchers, university and postgraduate education system lecturers, managers and staff, organizational and economic psychologists, as well as all those interested in the latest findings in organizational and economic psychology.

УДК 159.9(477)

Editorial board: S. D. Maksymenko, Academician of the National Academy of Educational PsyD, Prof.; L. M. Karamushka, Corresponding Member of the National Academy of Educational Sciences of Ukraine, PyD, Prof.r; M. S. Korolchuk, PsyD, Prof.; O. V. Kredentser, PhD, Assoc. Prof.; K. V. Tereshchenko, PhD; V. M. Korolchuk, PsyD, Prof.; V. M. Ivkin, PhD, Assoc. Prof.; S. M. Mironets, PhD, Assoc. Prof.; V. I. Labodzinska, PhD; O. S. Kovalchuk.

ISBN 978-966-629-858-7

© Laboratory of organizational and social psychology,
G.S. Kostiuk Institute of Psychology, NAES of
Ukraine, 2018
© Kyiv National University of Trade and Economics,
2018
© Ukrainian Association of Organizational and Work
Psychologists

Наукове видання

**ОРГАНІЗАЦІЙНА ТА ЕКОНОМІЧНА
ПСИХОЛОГІЯ В УКРАЇНІ: СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ
ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ**

**Тези доповідей
XIII Міжнародної науково-практичної конференції
з організаційної та економічної психології**

(Київ, 12–13 квітня 2018 року)

Літературний редактор Ю.М. Лезвинська

Формат 60x84/8. Ум. друк. арк. 9,53. Тираж 103 пр. Зам. 374.

Видавець і виготовлювач

Київський національний торговельно-економічний університет
вул. Кіото, 19, м. Київ-156, Україна, 02156

Свідоцтво суб'єкта видавничої справи серія ДК № 4620 від 03.10.2013 р.