

Інститут психології імені Г.С. Костюка
Національної академії педагогічних наук України
Українська Асоціація організаційних психологів
та психологів праці

ОРГАНІЗАЦІЙНА ПСИХОЛОГІЯ ЕКОНОМІЧНА ПСИХОЛОГІЯ

Науковий журнал

№ 1 (16) / 2019

**За науковою редакцією
С.Д. Максименка та Л.М. Карамушки**

**Київ
2019**

DOI (Issue): <https://doi.org/10.31108/2.2019.1.16>**Рецензенти:**

А.М. Грись – доктор психологічних наук, професор, завідувачка лабораторії психології соціально дезадаптованих неповнолітніх Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України;

О.В. Брюховецька – доктор психологічних наук, доцент, професор кафедри психології та особистісного розвитку Навчально-наукового інституту менеджменту та психології ДВНЗ «Університет менеджменту освіти».

*Друкується за ухвалою Вченої ради Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України
(Протокол № 4 від 25.03.2019 року)*

За науковою редакцією: С.Д. Максименка та Л.М. Карамушки

Міжнародна редакційна колегія:

Максименко Сергій Дмитрович, дійсний член НАПН України, доктор психологічних наук, професор, директор Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України (*головний редактор*); **Карамушка Людмила Миколаївна**, член-кор. НАПН України, доктор психологічних наук, професор, заступник директора Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України (*заст. головного редактора*); **Чепелева Наталія Василівна**, дійсний член НАПН України, доктор психологічних наук, професор, заступник директора Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України; **Кокун Олег Матвійович**, член-кор. НАПН України, доктор психологічних наук, професор, заступник директора Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України; **Креденцер Оксана Валеріївна**, кандидат психологічних наук, доцент, старший науковий співробітник лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України (*відповідальний секретар*); **Бондарчук Олена Іванівна**, доктор психологічних наук, професор, завідувачка кафедри психології управління Університету менеджменту освіти; **Терещенко Кіра Володимирівна**, кандидат психологічних наук, науковий співробітник лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України; **Івкін Володимир Миколайович**, кандидат психологічних наук, доцент, науковий співробітник лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України; **Кожушнік Барбара**, доктор психологічних наук, професор, директор Школи управління Університету Сілезії, завідувачка кафедри праці та організаційної психології Інституту психології (Республіка Польща); **Латам Гері**, доктор психологічних наук, професор організаційної ефективності Ротманської школи менеджменту Університету Торонто (Канада); **Тейхманн Маре**, доктор психологічних наук, професор, директор Інституту індустріальної психології Таллінського технічного університету (Естонія); **Янчук Володимир Олександрович**, доктор психологічних наук, професор, декан факультету професійного розвитку спеціалістів освіти Академії післядипломної освіти (Республіка Білорусь).

Міжнародна наукова рада: **Картер Анжела**, доктор психологічних наук, професор, викладач психології праці Інституту психології праці Школи менеджменту Шеффілдського університету (Великобританія); **Цауркубуле Жанна**, доктор інженерних наук, професор, ректор Балтійського інституту психології та менеджменту (Латвія); **Коростеліна Карина Валентинівна**, доктор психологічних наук, професор Школи аналізу та розв'язання конфліктів Університету Джорджа Месона (США); **Фурманов Ігор Олександрович**, доктор психологічних наук, професор, завідувач кафедри психології факультету філософії та соціальних наук Білоруського державного університету (Республіка Білорусь); **Корольчук Микола Степанович**, доктор психологічних наук, професор, завідувач кафедри психології Київського національного торговельно-економічного університету; **Завадська Наталія Євгенівна**, доктор психологічних наук, професор, завідувачка кафедри соціальної та практичної психології Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля (м. Сєвєродонецьк); **Бочелюк Віталій Йосипович**, доктор психологічних наук, професор, професор кафедри психології Запорізького національного технічного університету; **Ващенко Ірина Володимирівна**, доктор психологічних наук, професор, заступник декана з наукової роботи Київського національного університету імені Тараса Шевченка.

Засновники: Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, Українська Асоціація організаційних психологів та психологів праці.

*Свідомство про державну реєстрацію друкованого засобу масової інформації
серія КВ № 9340 від 15.11.2004 р.*

*Журнал внесено до Переліку наукових фахових видань України з психології
(Наказ № 528 МОН України від 28 квітня 2015 р.)*

Науковий журнал «Організаційна психологія. Економічна психологія» проіндексовано в міжнародних наукометричних базах: INDEX COPERNICUS (IC) (з 2015 р.), Academic Resource Index (ResearchBib) (з 2016 р.), GOOGLE SCHOLAR (з 2016 р.), World Catalogue of Scientific Journals (з 2019 р.)

G. S. Kostiuk Institute of Psychology
of National Academy of Educational Sciences of Ukraine
Ukrainian Association of Organizational and Work
Psychologists

**ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY
ECONOMIC PSYCHOLOGY**

SCIENTIFIC JOURNAL

№ 1 (16) / 2019

**Scientific editors:
S. D. Maksymenko and L. M. Karamushka**

**Kyiv
2019**

DOI (Issue): <https://doi.org/10.31108/2.2019.1.16>

Reviewers:

A.M. Gryś – PsyD, Prof., Head of Laboratory of Psychology of Socially Maladjusted Juveniles, G.S.Kostiuk Institute of psychology, NAES of Ukraine;

O.V. Brukhovetska – PsyD, Assoc. Prof., Prof. of Department of General and Applied Psychology, University of educational management, NAES of Ukraine.

*Published by the decision of the Scientific Council of G.S. Kostiuk Institute of Psychology of the NAES of Ukraine
(Proceedings № 4 of 25.03.2019)*

Scientific editors: S. D. Maksymenko and L. M. Karamushka

International Editorial Board:

Maksymenko, Sergiy, academician of the NAES of Ukraine, Dr., Prof., Director, G.S. Kostiuk Institute of Psychology of the NAES of Ukraine (editor-in-chief); **Karamushka, Liudmyla**, corresponding member of the NAES of Ukraine, Dr., Prof., Deputy Director, G.S. Kostiuk Institute of Psychology of the NAES of Ukraine (deputy editor-in-chief); **Chepeleva, Natalia**, academician of the NAES of Ukraine, Dr., Prof., Deputy Director, G.S. Kostiuk Institute of Psychology of the NAES of Ukraine; **Kokun, Oleg**, corresponding member of the NAES of Ukraine, Dr., Prof., Deputy Director, G.S. Kostiuk Institute of Psychology of the NAES of Ukraine; **Kredentser, Oksana**, PhD, Assoc. Prof., senior researcher, Laboratory of organizational and social psychology, G.S. Kostiuk Institute of Psychology of NAES of Ukraine (executive secretary); **Bondarchuk, Olena**, Dr., Prof., Head, Department of Psychology of management, University of Educational Management; **Tereshchenko, Kira**, PhD, researcher, Laboratory of organizational and social psychology, G.S. Kostiuk Institute of Psychology of the NAES of Ukraine; **Ivkin, Volodymyr**, PhD, Assoc. Prof., researcher, Laboratory of organizational and social psychology of G.S. Kostiuk Institute of Psychology of NAES of Ukraine; **Kożusznik, Barbara**, Dr., Professor of Work and Organizational Psychology, Director of the School of Management at the University of Silesia, Director of the Chair of Work and Organizational Psychology in the Institute of Psychology at the Faculty of Pedagogy and Psychology (Poland); **Latham, Gary**, Dr., Professor of Organizational Effectiveness, Rotman School of Management, University of Toronto (Canada); **Teichmann, Mare**, Dr., Professor of Psychology, Chair of Psychology, Director of Institute of Industrial Psychology at Tallinn University of Technology (Estonia); **Yanchuk, Vladimir**, Dr., Prof., Dean, Department of professional development of educators, Academy of Postgraduate Education (Republic of Belarus).

International Scientific Council:

Carter, Angela, Dr., Prof., Occupational Psychologist, Lecturer in Work Psychology, Institute of Work Psychology, Sheffield University Management School (UK); **Tsaurkubule, Jeanne**, Dr. of Engineering Sciences, Prof., Rector, Baltic Institute of Psychology and Management (Latvia); **Korostelina, Karina**, Dr., Prof., School for Conflict Analysis and Resolution, George Mason University (USA); **Furmanov, Igor**, Dr., Prof., Head, Department of psychology, Faculty of Philosophy and Social Sciences, Belarusian State University (Belarus); **Korolchuk, Mykola**, Dr., Prof., Head, Department of psychology, Kyiv National University of Trade and Economics; **Zavadska, Natalia**, Dr., Prof., Head, Department of social and applied Psychology, East Ukrainian National University named after V. Dahl (Severodonetsk); **Bochelyuk, Vitaliy**, Dr., Prof., Department of psychology, Zaporizhzhya National Technical University; **Vashchenko, Iryna**, Dr., Prof., Vice-Dean, Kyiv National Taras Shevchenko University.

Founders: G.S. Kostiuk Institute of Psychology of the NAES of Ukraine, Ukrainian Association of Organizational and Work Psychologists.

*Certificate of State Registration of the Mass Media Publication
KB № 9340 of 15.11.2004*

*The Journal is on the List of specialized scientific editions of Ukraine on psychology
(Order № 528 of the Ministry of Education and Science of Ukraine, 28 April, 2015)*

Scientific Journal «Organizational Psychology. Economic Psychology» is indexed in International scientometric bases: INDEX COPERNICUS (IC) (2015), Academic Resource Index (ResearchBib) (2016), GOOGLE SCHOLAR (2016), World Catalogue of Scientific Journals (since 2019)

ЗМІСТ

Авдєєва С.О. Тренінг «Формування психологічної готовності керівників до управління освітніми організаціями в умовах інклюзії»	7
Канівець Т.М., Фесун Г.С. Загальний показник психологічної готовності студентів до здійснення майбутньої професійної кар'єри: рівень розвитку та зв'язок з організаційно-професійними та соціально-демографічними чинниками	14
Карамушка Л.М., Дзюба Т.М. Феномен «здоров'я» як актуальний напрям досліджень в організаційній психології	22
Карамушка Л.М., Креденцер О.В. Роль внутрішньоорганізаційного підприємництва в реалізації концепції «Нова українська школа»	33
Клибанівська Т.М. Особливості адаптації до навчальної діяльності студентів-правників	47
Клочко А.О. Розвиток емоційного інтелекту у менеджерів освітніх організацій: зв'язок із соціально-демографічними та організаційно-професійними чинниками	54
Паршак О.І. Вплив соціально-демографічних та організаційно-професійних характеристик персоналу комерційних організацій на його оцінку способів отримання грошей.	64
Снігур Ю.С. Рівень професійного стресу в керівників загальної середньої освіти: зв'язок з чинниками мезорівня	74
Tereshchenko, K.V. Assessment of educational staff's tolerance	83

CONTENTS

Avdeeva, S.O. Training program "Formation of educational organization heads' psychological readiness for work in conditions of inclusive education".	7
Kanivets, T.M., Fesun, G.S. Analysis of the index of students' psychological readiness for their future professional career.	14
Karamushka, L.M., Dziuba, T.M. The phenomenon of "health" as a research topic in organizational psychology.	22
Karamushka, L.M., Kredentser, O.V. The role of intrapreneurship in the "New Ukrainian School" concept.	33
Klybanivska, T.M. Features of law students' adaptation to educational activities.	47
Klochko, A.O. Development of emotional intelligence among heads of educational organizations: the relationship with socio-demographic and organizational-professional factors.	54
Parshak, O.I. Effects of commercial organization personnel's social, demographic, organizational and professional characteristics on their attitudes towards the ways of making money.	64
Snigur, Yu..S. The level of occupational stress among heads of secondary educational institutions: relationship with meso-level factors.	74
Tereshchenko, K.V. Assessment of educational staff's tolerance	83

DOI (Article): <https://doi.org/10.31108/2.2019.1.16.1>
УДК 37.091.113:159.9:376(045)

Авдєєва С.О.

ТРЕНІНГ «ФОРМУВАННЯ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ КЕРІВНИКІВ ДО УПРАВЛІННЯ ОСВІТНИМИ ОРГАНІЗАЦІЯМИ В УМОВАХ ІНКЛЮЗІЇ»

Авдєєва С.О. Тренінг «Формування психологічної готовності керівників до управління освітніми організаціями в умовах інклюзії». У статті представлено програму тренінгу «Формування психологічної готовності керівників до управління освітніми організаціями в умовах інклюзії» з акцентом на когнітивний, операційний та особистісний компоненти. Тренінг ґрунтується на визначенні психологічної готовності до управління освітніми організаціями керівників, з одного боку, як стану готовності до певної діяльності, з іншого – як результату підготовленості особистості до діяльності. Тренінг розроблено на основі технологічного підходу Л.М. Карамушки. Змістова та структурна частина тренінгу складається з 3 тренінгових сесій, кожна з яких містить інформаційно-смісловий, діагностичний та корекційно-розвивальний компоненти, а також домашні завдання. Представлено інтерактивні техніки, які використовувались та апробувались в процесі реалізації тренінгової програми.

Ключові слова: освітні організації; психологічна готовність до управління; керівники освітніх організацій; інклюзія; тренінгова сесія; інтерактивні технології.

Авдеева С.А. Тренинг «Формирование психологической готовности руководителей к управлению образовательными организациями в условиях инклюзии». В статье представлена программа тренинга «Формирование психологической готовности руководителей к управлению образовательными организациями в условиях инклюзии» с акцентом на когнитивный, операционный и личностный компоненты. Тренинг основан на определении психологической готовности руководителей к управлению образовательными организациями, с одной стороны, как состояния готовности к определенной деятельности, с другой - как результата подготовленности личности к деятельности. Тренинг разработан на основе технологического подхода Л.Н. Карамушки. Содержательная и структурная часть тренинга состоит из 3 тренинговых сессий. Представлены интерактивные техники, которые использовались и апробировались в процессе реализации тренинговой программы.

Ключевые слова: образовательные организации; психологическая готовность к управлению; руководители образовательных организаций; инклюзия; тренинговая сессия; интерактивные технологии.

Постановка проблеми. Реалізація інклюзивної освіти вимагає теоретичної і практичної підготовки і перепідготовки управлінських кадрів всіх рівнів освіти. Первинним і найважливішим етапом підготовки системи освіти до реалізації процесу інклюзії є етап психологічних і ціннісних змін, підвищення рівня професійних компетенцій її фахівців. На етапі формування переходу суспільства до інклюзивної освіти важливу роль відіграє психологічна готовність фахівців, які будуть запроваджувати цей перехід.

Саме психологічна готовність керівників до управління є важливим фактором, що впливає на поширення сучасних технологій інклюзивної освіти та методів виховання, навчання і розвитку дітей з обмеженими можливостями здоров'я.

Психологічна готовність керівників освітніх організацій до управління в умовах інклюзії – це комплекс взаємозв'язаних та взаємозумовлених психологічних якостей, які забезпечують успішність управління в освітній сфері в умовах інклюзії, можливість прийняття керівниками нестандартних оригінальних управлінських рішень. Використання методів тренінгу для формування психологічної готовності є, на нашу думку, найбільш продуктивним [1].

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Насамперед, проаналізуємо поняття психологічної готовності до управління. В наукових розробках Л.М. Карамушки [5; 10]

зазначено два основних підходи до визначення її змісту та структури: а саме: *функціональний підхід* розглядає психологічну готовність як певний стан психічних функцій, який забезпечує високий рівень досягнень при виконанні того чи іншого виду діяльності. *Особистісний підхід* психологічну готовність визначає як результат підготовленості до певної діяльності і містить низку компонентів (мотиваційний, когнітивний, операційний тощо) [5]. На основі даних підходів можна стверджувати, що психологічна готовність визначається, з одного боку, як стан готовності до певної діяльності, з іншого – як результат підготовленості особистості до діяльності.

На думку А.В. Вознюк, доречним є застосування саме *особистісного* підходу до розкриття змісту психологічної готовності керівників освітніх організацій до управління, в рамках якого *психологічна готовність розглядається як результат спеціальної цілеспрямованої підготовки особистості до певної діяльності* [2].

Аналіз літератури щодо використання тренінгу в процесі формування психологічної готовності до управління показав, що *українські психологи* не тільки розробляли теоретичні засади даного напрямку, а й апробували тренінгові програми серед різних категорій управлінського персоналу. Зокрема, можна назвати таких вчених, як: О. Бондарчук [8], А. Вознюк [2], Л. Карамушка [5], І. Сняданко [9], М. Ткалич [11].

Разом із тим, проблема підготовки керівників освітніх організацій в умовах змін розглядалась у працях А. Вознюк [2], О. Бондарчук [8], Л. Карамушки [10], але специфіка підготовки саме в умовах інклюзії вивчена недостатньо.

Що стосується специфіки формування психологічної готовності в умовах інклюзії, то формально можна виділити інклюзивну освіту як закономірний процес розвитку системи спеціальної освіти і зближення її з загальною освітою, що відображено в роботах українських психологів С.В. Бреус [6], О.М. Василенко [7], А.А. Колупаєвої [4], А.О. Курілко [6], Р.С. Маранчак [7].

Необхідно зазначити, що проблема використання тренінгових програм для формування психологічної готовності керівників освітніх організацій в умовах інклюзії ще недостатньо розроблена, що і зумовило вибір теми нашого дослідження.

Виклад основного матеріалу та результатів дослідження. В основу тренінгу закладено модель, розроблену професором Л.М. Карамушкою [10].

Також для розробки змісту тренінгу нами були використані практичні рекомендації наведені у колективній монографії за наук. ред. О. Бондарчук «Психологічна підготовка керівників освітніх організацій до діяльності в умовах змін» [8].

Тренінг був розроблено в рамках проведення науково-педагогічного експерименту «Розвиток інклюзивно-освітнього експерименту в Запорізькій області» на базі Запорізького ОППО (наказ Міністерства освіти і науки України від 15.07.2016 № 836).

Мета тренінгу – формування психологічної готовності керівників освітніх організацій в умовах інклюзії.

Завдання тренінгу:

1) визначити рівень наявних знань та уявлень про психологічну готовність керівників до управління освітніми організаціями з урахуванням специфіки управління в умовах інклюзії (*когнітивний компонент*);

2) визначити особистісну складову готовності до управління керівників освітніх організацій, а саме: ставлення до управлінської діяльності, ставлення до колег та до самого себе в умовах інклюзії (*особистісний компонент*);

3) розглянути можливості використання відповідних стилів та методів управління керівниками освітніх організацій в умовах інклюзії (*операційний компонент*).

Необхідно зазначити, що ми не ставили завдання формувати *мотиваційний компонент*, оскільки в тренінгу брали участь керівники освітніх організацій, які вже зробили вибір на користь впровадження інклюзії.

У відповідності до технології проведення тренінгу з керівниками освітніх організацій, розробленої Л.М. Карамушкою [10], ми визначили зміст наступних структурних компонентів тренінгу.

1. Інформаційний-смісловий компонент:

- оволодіння знаннями стосовно специфіки управління освітніми організаціями в умовах інклюзії (мінілекція з використанням «мозкових штурмів» та «керованих» дискусій);
- демонстрація презентації «Структура освітньої організації, яка працює в умовах інклюзії» з метою ознайомлення зі всіма структурними підрозділами інклюзивної освітньої організації).

2. Діагностичний компонент:

- проведення психодіагностичного мінімуму, який передбачав вивчення власного потенціалу щодо можливостей ефективного керування освітніми організаціями;
- виконання проблемних завдань у групах з метою розширення уявлень про ставлення до управлінської діяльності в умовах інклюзії;
- демонстрація презентації з метою ознайомлення з прикладами управління ефективними освітніми організаціями в умовах інклюзії.

3. Корекційно-розвивальний компонент:

- оволодіння управлінськими навичками в умовах інклюзії (ділова гра «Управління інклюзивним освітнім закладом»);
- виконання кейс-методів, пов'язаних зі специфікою управління в умовах інклюзії;
- робота у групі з метою створення проекту управління освітньою організацією в умовах інклюзії.

Загальний обсяг тренінгу складає 20 годин, з них: 1) вступна частина – 1 академічна година; 2) основна аудиторна частина – 12 академічних годин (3 сесії по 4 години кожна); 3) додаткова частина (самостійна робота) – 6 академічних годин (дві години на сесію); 4) завершення тренінгу – 1 академічна година.

Зміст тренінгу «Формування психологічної готовності керівників до управління освітніми організаціями в умовах інклюзії»

Вступ (1 година).

- Вправа на знайомство «Криголам» (самопрезентація)

Мета: познайомити учасників, створити умови для ефективної праці. Учасникам пропонують назвати своє ім'я, одним реченням презентувати свою фахову діяльність, починаючи словами «Я не люблю хвалитися, але я ...»

- Визначення групових правил роботи.

Мета: узгодження правил для продуктивної взаємодії під час тренінгу.

Обладнання: плакат з написом «Правила нашої співпраці».

Учасники об'єднуються в групи. Тренер пропонує групам познайомитись із правилами, які можуть сприяти ефективній і комфортній роботі кожного на тренінгу. Пропозиції обговорюють, узгоджують, доповнюють.

- Визначення очікувань учасників. Вправа «Золота рибка».

Мета: визначити сподівання та очікування учасників від роботи семінару-тренінгу.

Обладнання: плакат з малюнком золотої рибки, стікери, фломастери.

Хід вправи: тренер нагадує, що в казках золота рибка завжди виконує бажання, і пропонує кожному учаснику написати свої бажання на час тренінгу на стікері (не більше трьох). Далі тренер пропонує кожному учаснику прикріпити стікери із написами в лузку на малюнку і озвучити коментарі до них.

Тренінгова сесія 1. «Структура та методи роботи освітньої організації в умовах інклюзії» (4 години).

1.1. Інформаційно-смісловий компонент «Аналіз структури та методів роботи освітньої організації в умовах інклюзії»:

- мінілекція «Специфіка методів управління в освітніх організаціях в умовах інклюзії»;
- «мозковий штурм» «Різниця в методах управління звичайними освітніми організаціями та освітніми організаціями в умовах інклюзії»;
- керована дискусія на тему: «Ефективні методи управління освітніми організаціями в умовах інклюзії».

1.2. Діагностичний компонент «Визначення методів управління та здібностей до управління освітніми організаціями в умовах інклюзії»:

- кейс-метод «Методи управління, які я використовую у власній управлінській діяльності».
- психодіагностичний практикум з виявлення здібностей до управлінської діяльності («Методика визначення загальної здібності до управлінської діяльності» Л.Д. Кудряшової, формалізована І.Н. Носсом та В.Н. Ігнаткіним).

1.3. Корекційно-розвивальний компонент «Модель управління освітньою організацією в умовах інклюзії»:

- робота у малих групах: «Власне бачення моделі управління освітньою організацією в умовах інклюзії» (у групах обговорюється власне бачення специфіки управління освітньою організацією в умовах інклюзії та розробляється групова управлінська модель, яка виноситься на обговорення всіма учасниками тренінгу).

1.4. Домашнє завдання: групам за власними проектами створити презентації з урахуванням зауважень отриманих в процесі обговорення та представити ці презентації на наступній навчальній сесії.

1.5. Підбиття підсумків тренінгової сесії:

- рефлексія «Моє бачення специфіки та проблем управління освітньою організацією в умовах інклюзії». Необхідно висловити власну думку з приводу корисності наведеної інформації, вказати, чи допомогли вправи прояснити ситуацію щодо специфіки управління освітньою організацією в умовах інклюзії.

Тренінгова сесія 2. «Визначення психологічної готовності до управління у керівників освітніх організацій в умовах інклюзії» (4 години).

2.1. Інформаційно-смісловий компонент «Поняття та структура психологічної готовності керівників освітніх організацій в умовах інклюзії»:

- мінілекція «Компоненти психологічної готовності до управління: мотиваційний, когнітивний, діяльнісний, рефлексивний» [2];
- «мозковий штурм» «Показники особистісної складової готовності до управління (сумлінність, відкрита взаємодія, потреби в досягненнях та подальшому розвитку, потреба в незалежності, схильність до творчості, уміння йти на розумний ризик, цілеспрямованість і рішучість, конструктивність стратегій конкуренції» [5; с. 133];

2.2. Діагностичний компонент «Дослідження особистісних складових керівників освітніх організацій»:

- психодіагностичний практикум з використанням методик для вивчення особистісних характеристик керівників освітніх організацій («Індивідуально-типологічний опитувальник» Л.М. Собчик і Методика «Рівень суб'єктивного контролю» (РСК) Є.Ф. Бажина, Є.А. Голинка, А.М. Еткінд – модифікація «Шкали локусу контролю» Дж. Роттера).

2.3. Корекційно-розвивальний компонент «Можливості розвитку особистісної складової управління»:

- робота у малих групах: «Можливості розвитку особистості керівника освітньої організації» (у групах обговорюються наявність можливостей для особистісного розвитку керівника; умови, які потрібні для саморозвитку; чинники, які перешкоджають процесу

саморозвитку та розробляється групова модель саморозвитку, яка виноситься на обговорення всіма учасниками тренінгу).

2.4. Домашнє завдання: групам за власними проектами створити презентації на тему: «Особистісний потенціал керівника освітньої організації та його використання для формування нового ставлення до управлінської діяльності в умовах інклюзії» та представити ці презентації на наступній навчальній сесії.

2.5. Підбиття підсумків тренінгової сесії:

- рефлексія «Моє бачення можливостей саморозвитку особистості керівника». Необхідно висловити власну думку з приводу корисності наведеної інформації, чи допомогли вправи прояснити ситуацію щодо можливостей саморозвитку керівника освітньої організації в умовах інклюзії та подолання психологічних бар'єрів у взаємодії з колегами, учнями та їх батьками.

Тренінгова сесія 3. «Залежність стилів управління від особистісної складової готовності керівника до управління в умовах інклюзії» (4 години).

1.1. Інформаційно-смысловий компонент «Використання стилів управління керівниками освітніх організацій в умовах інклюзії, які відповідають визначеним особистісним здібностям»:

- мінілекція «Стилі управління сучасними організаціями: новаторський (аналітичний та інтуїтивний); консервативний (аналітичний та інтуїтивний) та стиль співучасті з боку керівника»;

- керована дискусія на тему: «Використання різних стилів управління освітніми організаціями в умовах інклюзії з урахуванням особистісної складової психологічної готовності керівників».

1.2. Діагностичний компонент «Відповідність особистісного потенціалу керівника можливостям використання певного стилю управління»:

- психодіагностичний практикум з використанням психодіагностичних методик для виявлення управлінського потенціалу під час управління в умовах інклюзії (Тест малюнкових фрустрацій Розенцвейга).

1.3. Корекційно-розвивальний компонент «Ситуаційний аналіз можливостей використання певних стилів управління керівниками освітніх організацій в умовах інклюзії»:

- кейс-метод «Ситуації взаємодії керівника з адміністрацією, персоналом, з учнями та батьками в освітній організації в умовах інклюзії»;

- робота у малих групах: «Ситуаційний аналіз управлінської діяльності керівника освітньої організації в умовах інклюзії» (у групах обговорюється власне бачення можливостей використання певних стилів управління освітньою організацією в умовах інклюзії та розробляється проект використання даних стилів, який виноситься на обговорення всіма учасниками тренінгу).

1.4. Домашнє завдання: групам за власними проектами створити малюнки з урахуванням зауважень, отриманих в процесі обговорення, та представити ці малюнки всім учасникам на завершальному обговоренні результатів тренінгової програми.

1.5. Підбиття підсумків тренінгової сесії:

- рефлексія «Моє бачення можливостей використання особистісного потенціалу в процесі управління освітньою організацією в умовах інклюзії». Необхідно висловити власну думку з приводу корисності наведеної інформації, відповісти, чи допомогли вправи прояснити ситуацію щодо можливостей використання певних стилів управління керівником освітньої організації в умовах інклюзії, враховуючи особистісний потенціал.

Завершення тренінгу (1 година).

- обговорення малюнків власних проектів щодо моделей управлінської діяльності в умовах інклюзії;

- обмін думками щодо отриманої інформації протягом тренінгової програми.

Висновки. Завданням представлених сесій було формування когнітивного, особистісного та операційного компонентів психологічної готовності.

Після розробки та реалізації тренінгової програми «Формування психологічної готовності керівників освітніх організацій до управління в умовах інклюзії», ми можемо констатувати, що дана програма є ефективною з точки зору керівників освітніх організацій, які брали участь у тренінгу.

Отримані дані будуть і надалі будуть застосовуватись в системі підвищення кваліфікації обласних інститутів післядипломної педагогічної освіти.

Перспективи подальших досліджень полягають у створенні більш поглиблених тренінгових програм для формування всіх компонентів психологічної готовності до управління керівників освітніх організацій в умовах інклюзії.

Список використаних джерел

1. Avdeeva, S.A. The problem of school director's readiness to manage inclusive education / С.О. Авдеева. // Проблеми сучасної психології : збірник наукових праць ДВНЗ «Запорізький національний університет» та Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України / за ред. С.Д. Максименка, Н.Ф. Шевченко, М.Г. Ткалич. – Запоріжжя : ЗНУ, 2015. – № 2 (8). – С. 7–16.
2. Вознюк А.В. Зміст та структура тренінгу «Психологічні особливості управління педагогічними працівниками в освітніх округах / А.В. Вознюк // Організаційна психологія. Економічна психологія / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – 2016. – № 4 (7). – С. 15–24.
3. Возняк И.В. Формирование готовности педагогов к инклюзивному образованию детей в системе повышения квалификации : автореф... канд. пед. наук : спец. 13.00.08 – теория и методика профессионального образования / И.В. Возняк. – Белгород, 2017. – 21 с.
4. Інклюзивна школа: особливості організації та управління : навч.-метод. посіб. / [кол. авторів : Колупаєва А.А., Совій Н.З., Найда Ю.М. та ін.] ; за заг. ред. Даниленко Л.І. – [2-ге вид., стереотип.]. – К. : ФОП Парашин І.С., 2010. – 128 с.
5. Карамушка Л.М. Використання інтерактивних технік у процесі підготовки менеджерів та персоналу освітніх організацій до управління: методичні рекомендації / Л.М. Карамушка, М.П. Малигіна. – К.-Рівне, 2003. – 20 с.
6. Курілко А.О. Ефективність української вищої освіти в контексті впровадження інклюзивної освіти у вищих навчальних закладах / А.О. Курілко, С.В. Бреус // Вісник Черкаського університету. – 2013. – № 33 (285). – С. 32–36.
7. Маранчак Р.С. Інклюзивна освіта як одна з умов соціальної адаптації дітей з особливими потребами / Р.С. Маранчак, О.М. Василенко // Збірник наукових праць Хмельницького інституту соціальних технологій Університету «Україна». – 2013. – № 2 (8). – С. 128–132.
8. Психологічна підготовка керівників освітніх організацій до діяльності в умовах змін : посібник ; за наук. редакцією О.І. Бондарчук. – К. : Університет менеджменту освіти НАПН України, 2014. – 194 с.
9. Сняданко І.І. Психологічні засади підготовки студентів технічних університетів до професійно-управлінської діяльності [текст] : дис... докт. психол. наук: 19.00.10. / І.І. Сняданко ; Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України. – К., 2017. – 637 с.
10. Технології роботи організаційних психологів : [навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти] / за наук. ред. Л.М. Карамушки. – К. : ІНКОС, 2005. – 366 с.
11. Ткалич М.Г. Тренінг розвитку гендерної взаємодії персоналу організацій: розробка та апробація програми / М.Г. Ткалич. Проблеми сучасної психології : збірник наукових праць ДВНЗ «Запорізький національний університет» та Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України / за ред. С.Д. Максименка, Н.Ф. Шевченко, М.Г. Ткалич. – Запоріжжя : ЗНУ, 2015. – № 2 (8). – С. 226–233.
12. Фопель К. Технология ведения тренинга. Теория и практика / К. Фопель. – М. : Генезис, 2003. – 272 с.

Spysok vykorystanykh dzherel

1. Avdeeva, S.A. The problem of school director's readiness to manage inclusive education / S.O. Avdieieva. // Problemy suchasnoi psykholohii : zbirnyk naukovykh prats DVNZ «Zaporizkyi natsionalnyi universytet» ta Instytutu psykholohii imeni H.S. Kostiuka NAPN Ukrainy / za red. S.D. Maksymenka, N.F. Shevchenko, M.H. Tkalych. – Zaporizhzhia : ZNU, 2015. – № 2 (8). – S. 7–16.
2. Vozniuk A.V. Zmist ta struktura treninhu «Psykhologichni osoblyvosti upravlinnia pedahohichnymy pratsivnykamy v osvritnikh okruhakh / A.V. Vozniuk // Orhanizatsiina psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia / za red. S.D. Maksymenka, L.M. Karamushky. – 2016. – № 4 (7). – S. 15–24.

3. Voznjak I.V. Formirovanie gotovnosti pedagogov k inkluzivnomu obrazovaniju detej v sisteme povyshenija kvalifikacii : avtoref... kand. ped. nauk : spec. 13.00.08 – teoriya i metodika professional'nogo obrazovanija / I.V. Voznjak. – Belgorod, 2017. – 21 s.
4. Inkluzivna shkola: osoblyvosti orhanizatsii ta upravlinnia : navch.-metod. posib. / [kol. Avtoriv : Kolupaieva A.A., Sovii N.Z., Naida Yu.M. ta in.] ; za zah. red. Danylenko L.I. – [2-he vyd., stereotyp.]. – K. : FOP Parashyn I.S., 2010. – 128 s.
5. Karamushka L.M. Vykorystannia interaktyvnykh tekhnik u protsesi pidhotovky menedzheriv ta personalu osvity orhanizatsii do upravlinnia: metodychni rekomendatsii / L.M. Karamushka, M.P. Malyhina. – K.-Rivne, 2003. – 20 s.
6. Kurilko A.O. Efektyvnist ukrainskoi vyshchoi osvity v konteksti vprovadzhennia inkluzyvnoi osvity u vyshchych navchalnykh zakladakh / A.O. Kurilko, S.V. Breus // Visnyk Cherkaskoho universytetu. – 2013. – № 33 (285). – S. 32–36.
7. Maranchak R.S. Inkluzivna osvita yak odna z umov sotsialnoi adaptatsii ditei z osoblyvymy potrebamy / R.S. Maranchak, O.M. Vasylenko // Zbirnyk naukovykh prats Khmelnytskoho instytutu sotsialnykh tekhnolohii Universytetu «Ukraina». – 2013. – № 2 (8). – S. 128–132.
8. Psykholohichna pidhotovka kerivnykiv osvity orhanizatsii do diialnosti v umovakh zmin : posibnyk ; za nauk. redaktsiieiu O.I. Bondarchuk. – K. : Universytet menedzhmentu osvity NAPN Ukrainy, 2014. – 194 s.
9. Sniadanko I.I. Psykholohichni zasady pidhotovky studentiv tekhnichnykh universytetiv do profesiino-upravlinsko diialnosti [tekst] : dys.. ... dokt. psykol. nauk: 19.00.10. / I.I. Sniadanko ; Instytut psykolohii imeni H.S. Kostiuks NAPN Ukrainy. – K., 2017. – 637 s.
10. Tekhnolohii roboty orhanizatsiinykh psykolohiv : [navch. posib. dla studentiv vyshch. navch. zakl. ta slukhachiv intyiv pislidyplom. osvity] / za nauk. red. L.M. Karamushky. – K. : INKOS, 2005. – 366 s.
11. Tkalych M.H. Treninh rozvytku hendernoi vzaiemodii personalu orhanizatsii: rozrobka ta aprobatyia prohramy / M.H. Tkalych. Problemy suchasnoi psykolohii : zbirnyk naukovykh prats DVNZ «Zaporizkyi natsionalnyi universytet» ta Instytutu psykolohii imeni H.S. Kostiuks NAPN Ukrainy / za red. S.D. Maksymenka, N.F. Shevchenko, M.H. Tkalych. – Zaporizhzhia : ZNU, 2015. – № 2 (8). – S. 226–233.
12. Fopel' K. Tehnologija vedenija treninga. Teoriya i praktika / K. Fopel'. – M. : Genezis, 2003. – 272 s.

Avdeeva, S.O. Training program "Formation of educational organization heads' psychological readiness for work in conditions of inclusive education". The article presents the training program "Formation of educational organization heads' psychological readiness for work in conditions of inclusive education" with the emphasis on cognitive, operational and personal components. The training program is based on the understanding of educational organization heads' psychological readiness for work both as their readiness for certain activities and a result of their training for the activity. The training program, which uses the technological approach suggested by L.M. Karamushka, consists of three training sessions made up of informational, diagnostic and developing components and home assignments and uses a set of special interactive techniques. Test application of the training program "Formation of educational organization heads' psychological readiness for work in conditions of inclusive education" showed its effectiveness and was positively reviewed by the trainees. The obtained findings will be helpful in the system of teachers' advanced and re-training and post-graduate pedagogical education.

The follow-up research is planned to focus on the creation of in-depth training programs to develop all components of educational organization heads' psychological readiness for work in the context of inclusion.

Key words: educational organizations; psychological readiness for work; heads of educational organizations; training program; inclusive education; training session; interactive techniques.

Відомості про автора

Авдєєва Світлана Олександрівна, науковий співробітник науково-дослідної лабораторії інклюзивного навчання Запорізького обласного інституту післядипломної педагогічної освіти, м. Запоріжжя, Україна.

Avdeeva, Svitlana O., researcher, Lab. of Inclusive Education, Zaporizhian Regional Institute of Post-Graduate Pedagogical Education, Zaporizhzhia, Ukraine.

E-mail: s_avdeeva@ukr.net

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-5282-2151>

Отримано 23 січня 2019 р.
Рецензовано 25 лютого 2019 р.
Прийнято 18 березня 2019 р.

DOI (Article): <https://doi.org/10.31108/2.2019.1.16.4>

УДК 159.923.3:331.108.4 - 057.87

Канівець Т.М., Фесун Г.С.

АНАЛІЗ ЗАГАЛЬНОГО ПОКАЗНИКА ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ СТУДЕНТІВ ДО ЗДІЙСНЕННЯ МАЙБУТНЬОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ

Канівець Т.М., Фесун Г.С. Аналіз загального показника психологічної готовності студентів до здійснення майбутньої професійної кар'єри. У статті проаналізовано зміст і структуру психологічної готовності студентів до здійснення професійної кар'єри. Проаналізовано зміст її основних компонентів (мотиваційного, когнітивного, операційного та особистісного).

На основі проведеного авторами емпіричного дослідження констатовано недостатній рівень розвитку загального показника психологічної готовності студентів до здійснення майбутньої професійної кар'єри. Виявлено, що результати самооцінки студентами рівня власної психологічної готовності до здійснення майбутньої професійної кар'єри є завищеними. Проаналізовано вплив на рівень розвитку загального показника психологічної готовності таких чинників: організаційно-професійних (тип факультету) та соціально-демографічних (вік; стать студентів) чинників.

Ключові слова: вищі навчальні заклади; студенти; професійна кар'єра; психологічна готовність студентів до здійснення майбутньої кар'єри; майбутня професійної кар'єри.

Канивец Т.Н., Фесун Г.С. Анализ общего показателя психологической готовности студентов к осуществлению будущей профессиональной карьеры. В статье проанализированы содержание и структура психологической готовности студентов к осуществлению профессиональной карьеры. Проанализировано содержание ее основных компонентов (мотивационного, когнитивного, операционного и личностного).

На основе проведенного авторами эмпирического исследования констатирован недостаточный уровень развития общего показателя психологической готовности студентов к осуществлению будущей профессиональной карьеры. Выявлено, что результаты самооценки студентами уровня собственной психологической готовности к осуществлению будущей профессиональной карьеры являются завышенными. Проанализировано влияние на уровень развития общего показателя психологической готовности следующих факторов: организационно-профессиональных (тип факультета) и социально-демографических (возраст, пол студентов) факторов.

Ключевые слова: высшие учебные заведения; студенты; профессиональная карьера; психологическая готовность студентов к осуществлению будущей карьеры; будущая профессиональная карьера.

Постановка проблеми. Важливим напрямком професійної підготовки студентів є їх підготовка до здійснення майбутньої професійної кар'єри. Одним із важливих чинників здійснення такої підготовки виступає формування у студентів психологічної готовності до здійснення майбутньої професійної кар'єри.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Аналіз зарубіжної [6; 7; 8; 9; 11; 16; 18; 19; 20; 21] та вітчизняної [1; 13; 14; 17] літератури показує, що проблема професійної кар'єри знайшла відображення в цілій низці праць, які стосуються сутності кар'єри, її видів, особливостей здійснення кар'єри менеджерами та персоналом організацій, управління кар'єрою в організації.

Разом із тим, вивчення літературних джерел свідчить про те, що проблема психологічних особливостей підготовки студентів до майбутньої професійної кар'єри ще не знайшла достатнього висвітлення в літературі, оскільки основний акцент робиться на «дорослій» аудиторії, тобто на персоналі організацій. Можна назвати лише декілька досліджень, які стосуються вивчення тих чи інших аспектів підготовки до професійної кар'єри на матеріалі діяльності студентів різних професійних груп (майбутніх менеджерів, інженерів-металургів, психологів та ін.) [14; 15; 17].

Проблема ж рівня розвитку загального показника психологічної готовності студентів до здійснення майбутньої професійної кар'єри та впливу на нього організаційно-професійних та

соціально-демографічних чинників, наскільки нам відомо, раніше не виступала предметом спеціального дослідження.

Виходячи із актуальності та недостатньої розробки проблеми, нами визначено такі **завдання дослідження:**

1. Визначити зміст та структуру психологічної готовності студентів до здійснення майбутньої професійної кар'єри.

2. Виявити рівень розвитку загального показника психологічної готовності студентів до здійснення майбутньої професійної кар'єри.

3. Проаналізувати зв'язок загального показника психологічної готовності студентів до здійснення майбутньої професійної кар'єри із організаційно-професійними та соціально-демографічними характеристиками студентів.

Виклад основного матеріалу та результати дослідження. Для визначення *рівня розвитку компонентів та загального показника психологічної готовності* студентів до здійснення майбутньої професійної кар'єри використовувався «Комплекс методик для дослідження психологічної готовності студентів до здійснення майбутньої професійної кар'єри» [3]. Даний комплекс включав ряд методик, які використовувалися для використовувались конкретних показників: а) когнітивного компонента готовності – анкета «Професійна кар'єра студентів» (Л. Карамушка, Т. Канівець) та методика контент-аналізу; б) мотиваційного компонента готовності – методики «Мотивація навчання у ВНЗ» Т. Ільїної, «Вивчення мотивів навчальної діяльності студентів» А. Реана, В. Якуніна, «Визначення мотивації до роботи» Д. Райгородського; в) операційного компонента готовності – методика «Діагностика стратегій поведінкової активності» Л. Вассермана, М. Гуменюка, анкета «Професійна кар'єра студентів» (Л. Карамушка, Т. Канівець) та методика контент-аналізу; г) особистісного компонента готовності – методики «Діагностика рівня суб'єктивного контролю» Дж. Роттера (адаптація Е. Бажина, С. Голинкіної, А. Еткіна) та «Діагностика лідерських здібностей» Є. Жарикова, Є. Крушельницького.

Вивчення *чинників*, що впливають на рівень розвитку психологічної готовності студентів до здійснення майбутньої професійної кар'єри, здійснювалось за допомогою авторської анкети-«паспортички».

Статистична обробка даних і графічна презентація результатів здійснювалася за допомогою пакета статистичних програм SPSS (версія 13.0).

Дослідження було проведено серед 460 студентів старших курсів Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича.

Дослідженні проводився серед студентів Чернівецького національного університету імені Ю. Федьковича. Всього у дослідженні взяло участь 420 студентів. 33,3% опитаних були студенти факультету педагогіки, психології та соціальної роботи (спеціальності – «практична психологія», «психологія»), 33,1% – студенти економічного факультету (спеціальності – «економічна кібернетика», «маркетинг», «фінанси і кредит», «облік і аудит», «менеджмент», «економіка підприємства») та 33,6% – студенти юридичного факультету (спеціальність «правознавство»). Вибір вказаних факультетів був обумовлений тим, що саме на цих факультетах готують фахівців найбільш «престижних» сьогодні в українському суспільстві спеціальностей (психологи, менеджери, маркетингологи, економісти, юристи тощо).

Серед опитаних були 49,8 % студентів 4-го курсу та 50,2 % студентів 5-го курсу. Залучення до дослідження саме студентів старших курсів було обумовлено тим, що, на наш погляд, саме на цих курсах, скоріше всього, у студентів починає актуалізуватися потреба у визначенні своєї майбутньої професійної кар'єри. 50,0% студентів навчались на денній формі навчання та 50,0% – на заочній формі навчання. Серед опитаних було 26,9% хлопців та 73,1% дівчат.

21,7% опитаних були віком до 20 років. 40,7% опитаних були студенти віком від 21 до 22 років. 37,6% були студенти віком понад 22 роки. 41,9% студентів народились у селі, а 58,1% – у місті. 64,8% були неодруженими, а 35,2% студентів – одруженими.

Щодо результатів виконання **першого завдання**, то на основі аналізу літератури [2; 10; 12] та власного теоретичного аналізу проблеми визначено, що із важливих психологічних

чинників підготовки студентів до майбутньої професійної кар'єри є **психологічна готовність до здійснення професійної кар'єри**, яка являє тобто сукупність психологічних якостей, необхідних студентам для ефективної професійної кар'єри.

За своєю структурою зазначена готовність включає такі основні компоненти: мотиваційний, когнітивний, операційний та особистісний.

Мотиваційний компонент – сукупність мотивів, необхідних для успішної майбутньої професійної кар'єри («базові» мотиви навчання – «набуття знань», «оволодіння професією» та «отримання диплома»; «додаткові» мотиви навчання – фінансові мотиви та мотиви визнання; мотиви роботи – фінансові мотиви, мотиви просування в посаді, мотиви змісту роботи, мотиви взаємовідносин з керівниками та працівниками, мотиви досягнення та визнання та ін.). **Когнітивний компонент** – сукупність знань, необхідних для успішного здійснення майбутньої професійної кар'єри (знання про сутність професійної кар'єри, можливості співвідношення професійної кар'єри і сім'ї, успішність чоловіків і жінок у професійній кар'єрі, вікові показники здійснення професійної кар'єри, складові психологічної готовності студентів до здійснення професійної кар'єри та ін.). **Операційний компонент** – сукупність умінь та навичок, необхідних для успішного здійснення майбутньої професійної кар'єри, які стосуються поведінкової активності студентів загалом та активності стосовно реалізації професійної кар'єри. **Особистісний компонент** – сукупність особистісних характеристик, необхідних для успішного здійснення майбутньої професійної кар'єри (рівень суб'єктивного контролю (інтернальності) в основних сферах життєдіяльності особистості, зокрема, у виробничих стосунках; лідерські якості та ін.).

У процесі виконання другого завдання, спрямованого на вивчення **рівня розвитку загального показника** психологічної готовності студентів до здійснення майбутньої професійної кар'єри, були отримані такі дані. Як видно із *рис. 1*, **високий рівень** розвитку даного показника зафіксовано у незначній кількості опитаних (8,3%). **Середній рівень** виявлено у значної кількості (66,9%) опитаних. І **низький рівень** притаманний 24,8% студентів, тобто приблизно одній четвертій.

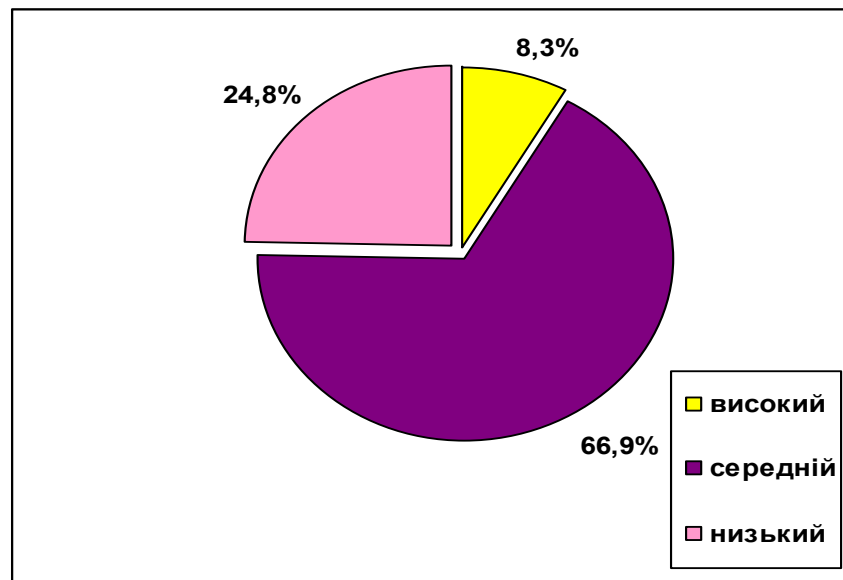


Рис. 1. Рівень розвитку загального показника психологічної готовності студентів до здійснення майбутньої професійної кар'єри (у % від загальної кількості опитаних)

Отже, можна говорити про **недостатній рівень** розвитку загального показника психологічної готовності студентів до здійснення майбутньої професійної кар'єри.

Окрім виявлення рівня розвитку психологічної готовності студентів до здійснення майбутньої професійної кар'єри за допомогою взаємодоповнюючих тестових методик, тобто

використання, умовно кажучи, «об'єктивної» оцінки, в дослідженні також було проведено вивчення самооцінки студентами даного показника (рис. 2). Для аналізу даного показника студентів просили дати відповідь на таке питання: «Який, на Вашу думку, рівень Вашої психологічної готовності до здійснення майбутньої професійної кар'єри?».

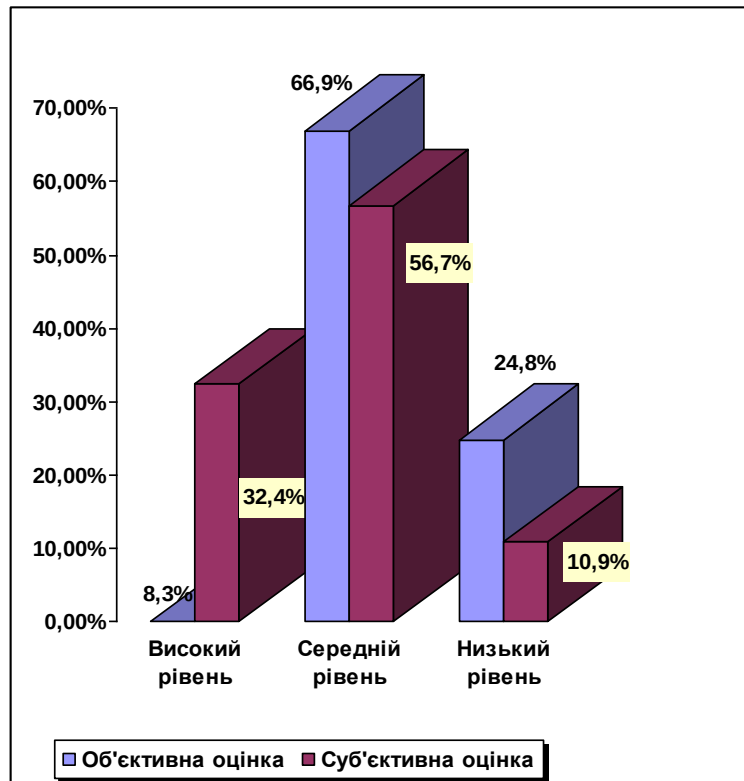


Рис. 2. Порівняльний аналіз об'єктивної оцінки та самооцінки психологічної готовності студентів до здійснення майбутньої професійної кар'єри (у % від загальної кількості опитаних)

Порівняння отриманих результатів, які представлені на рис. 2, де відображено дані, які стосуються як об'єктивної, так і суб'єктивної оцінки психологічної готовності студентів до здійснення майбутньої професійної кар'єри, показало, що «суб'єктивна» оцінка *переважає* над «об'єктивною». Це проявляється стосовно всіх рівнів розвитку психологічної готовності: високого (32,4% проти 8,3%); середнього (56,7% проти 66,9%); низького (24,8% проти 10,9%). При цьому звертає увагу на себе той факт, що найбільші розбіжності спостерігаються стосовно оцінки високого рівня психологічної готовності: самооцінка студентами високого рівня значно вища, орієнтовно в чотири рази, за об'єктивну оцінку. Зазначимо при цьому, що при аналізі ми об'єднали між собою показники «суб'єктивної» оцінка: «дуже високий» (6,2%) та «високий» (26,2%) і «низький» (10,2%) та «дуже низький» (0,7%).

Отже, в цілому можна констатувати деяку *неадекватність* «суб'єктивної» оцінки психологічної готовності студентів до здійснення майбутньої професійної кар'єри, а також говорити про необхідність її корекції.

Загалом можна зробити висновок про те, що дослідження виявило *недостатній рівень* психологічної готовності студентів до здійснення майбутньої професійної кар'єри. Це ще раз свідчить, на наш погляд, про необхідність *приділення спеціальної уваги* психологічній підготовці студентів з даного напрямку професійної підготовки.

Проаналізуємо далі дані, які стосуються **третього завдання**, тобто вивчення зв'язку між рівнем розвитку загального компонента психологічної готовності студентів до здійснення професійної кар'єри та організаційно-професійними і соціально-демографічними чинниками.

Згідно з наявними в літературі розробками [4; 5], до організаційно-професійних чинників нами було віднесено: тип факультету; курс навчання; форма навчання. Група соціально-демографічних чинників включала такі показники: вік; стать; місце народження; сімейний стан студентів.

У процесі дослідження виявлено статистично значущі кореляційні зв'язки ($p < 0,01$) між рівнем розвитку даного компонента та таким **організаційно-професійним чинником**, як **тип факультету** (табл. 1). Констатовано, що тут простежується така закономірність: студенти факультету педагогіки, психології та соціальної роботи випереджають студентів економічного та юридичного факультету за кількістю осіб, які мають високий рівень розвитку загального компонента психологічної готовності студентів до здійснення професійної кар'єри (14,3% проти 5,0% та 5,7% відповідно). Це, скоріше за все, пов'язано з тим, що в процесі навчання студентів на факультеті педагогіки, психології та соціальної роботи, де навчаються психологи та соціальні працівники, більший акцент робиться на їх підготовку до взаємодії з людьми, ніж у процесі навчання студентів економічного та юридичного факультету. Тому студенти даного факультету більше орієнтуються в сутності кар'єри та розумінні значення в її здійсненні сімейних, гендерних, вікових та особистісних чинників. Отже, можна зробити висновок про те, що в процесі психологічної підготовки студентів з означеного напрямку діяльності потрібно враховувати *специфіку факультету*.

Таблиця 1

Зв'язок між рівнем розвитку загального компонента психологічної готовності студентів до здійснення майбутньої професійної кар'єри та організаційно-професійними і соціально-демографічними чинниками (у % від загальної кількості опитаних)

Чинники		Рівень розвитку загального компонента		
		Низький	Середній	Високий
Факультет	Педагогіки, психології та соціальної роботи	17,1**	68,6**	14,3**
	Економічний	24,5**	70,5**	5,0**
	Юридичний	32,6**	61,7**	5,7**
Вік	До 20 років	18,7*	76,9*	4,4*
	21–22 роки	30,4*	62,6*	7,0*
	Понад 22 роки	22,2*	65,8*	12,0*
Стать	Хлопці	27,4**	58,4**	14,2**
	Дівчата	23,8**	70,0**	6,2**

** - $p < 0,01$; * - $p < 0,05$

Однак, у процесі дослідження *не виявлено статистично значущого кореляційного зв'язку* між рівнем розвитку загального показника психологічної готовності студентів до здійснення професійної кар'єри та такими організаційно-професійними чинниками, як курс та форма навчання студентів).

Окрім того, виявлено статистично значущий кореляційний зв'язок ($p < 0,01$) між рівнем розвитку загального компонента психологічної готовності та рядом **соціально-демографічних чинників**: вік ($p < 0,05$) та стать ($p < 0,01$) (табл. 1).

Що стосується **віку**, то тут спостерігається підвищення рівня загального показника психологічної готовності в міру підвищення віку студентів: до 20 років – 4,4%; від 21 до 22 років – 7,0%; понад 22 років – 12,0%. Отже, в міру «дорослішання», студенти тією чи іншою мірою стають більш психологічно готовими до здійснення професійної кар'єри, і це, скоріше за все, можна пояснити тим, що з віком активнішими стають процеси професійної соціалізації

особистості. Отже, студенти молодшого віку потребують більше уваги щодо їх психологічної підготовки до здійснення професійної кар'єри.

Щодо *статі*, то виявлено, що хлопці випереджають дівчат за рівнем розвитку загального компонента психологічної готовності (14,2% проти 6,2%). Це, знову ж таки, можна пояснити, з одного боку, певними гендерними стереотипами, а, з іншого боку, певними гендерними традиціями, які склалися в суспільстві, в тому числі і в українському, і, згідно з якими, професійну кар'єру мають здійснювати, насамперед, чоловіки, оскільки від цього залежить статус і добробут родини, а в жінок це не має відігравати значну роль, оскільки пріоритетами є народження і виховання дітей та ведення домашнього господарства. Це свідчить про те, що у процесі навчання у вищому навчальному закладі формуванню у дівчат конкретних умінь та навичок, які потрібні для здійснення професійної кар'єри, потрібно приділяти особливу увагу.

У процесі дослідження *не виявлено статистично значущого кореляційного зв'язку* між рівнем розвитку загального показника психологічної готовності студентів до здійснення професійної кар'єри та такими соціально-демографічними чинниками, як місце народження та сімейний стан студентів.

Загалом, на основі отриманих даних можна зробити ряд *висновків* стосовно зв'язку між рівнем розвитку загального показника психологічної готовності студентів до здійснення професійної кар'єри та організаційно-професійними та соціально-демографічними чинниками.

Висновки:

1. Виявлено *недостатній рівень* розвитку загального показника психологічної готовності студентів до здійснення майбутньої професійної кар'єри, про що свідчить той факт, що високий рівень розвитку даного показника зафіксовано приблизно в одній дванадцятій опитаних. При цьому дані самооцінки студентами рівня власної психологічної готовності до здійснення майбутньої професійної кар'єри є *завищеними*.

2. Виявлено статистично значущі зв'язки між рівнем розвитку загального показника психологічної готовності студентів до здійснення майбутньої професійної кар'єри та організаційно-професійними та соціально-демографічними чинниками, які відносять до *мікрорівня*: типом факультету; віком студентів; статтю студентів.

3. У цілому дослідження виявило *проблеми* у рівні розвитку загального показника психологічної готовності студентів до професійної кар'єри та необхідність спеціальної психологічної підготовки студентів з даного напрямку.

До перспективних парямків дослідження слід віднести вивчення впливу на рівень розвитку загального показника психологічної готовності студентів до майбутньої професійної кар'єри психологічних характеристик освітнього середовища закладів вищої освіти (його інноваційності, творчості дружності тощо).

Список використаних джерел

1. Бондарчук О.І. Професійна кар'єра керівників шкіл: психологічний аспект / О.І. Бондарчук // Актуальні проблеми психології. Том 1 : Соціальна психологія. Психологія управління. Організаційна психологія : зб. наукових праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України. – К. : Міленіум, 2002. – Част. 6. – С. 86–89.
2. Дьяченко М.М. Психологические проблемы готовности к деятельности / М.М. Дьяченко, А.А. Кандыбович. – Мн. : Беларус. ун-т, 1976. – 176 с.
3. Канівець Т.М. Комплекс методик для дослідження психологічної готовності студентів до здійснення майбутньої професійної кар'єри / Т.М. Канівець // Психологічні основи управління та організаційного розвитку в системі державної служби : тези VII Міжнар. наук.-практ. конф. з організаційної та економічної психології (23–25 верес. 2010 р., м. Луцьк) / за наук. ред. Л.М. Карамушки, Л.Я. Малімон, О.А. Філь, Т.М. Литвиненко. – Луцьк, 2010. – С. 60–61.
4. Карамушка Л.М. Психологія освітнього менеджменту : навч. посіб. / Л.М. Карамушка. – К. : Либідь, 2004. – 424 с.
5. Карамушка Л.М. Психологія управління : навч. посіб. / Л.М. Карамушка. – К. : Міленіум. – 2003. – 344 с.
6. Кибанов А.Я. Управление деловой карьерой персонала / А.Я. Кибанов // Управление персоналом организации : учебник. – М. : ИНФРА-М, 1997. – С. 298–307.
7. Маркова А.К. Психология профессионализма / А.К. Маркова. – М., 1996. – С. 123–127.

8. Могилевкин Е.А. Карьерный рост: диагностика, технология, тренинг : монография / Е.А. Могилевкин. – СПб. : Речь, 2007. – 336 с.
9. Молл Е. Управленческая карьера в России / Е. Молл // Проблемы теории и практики управления. – 1996. – № 6. – С. 117–120.
10. Моляко В.А. Психологічна готовність до творчої праці / В.А. Моляко. – К. : Освіта, 1989. – 48 с.
11. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности / под ред. Г.С. Никифорова, М.А. Дмитриевой, В.М. Снеткова. – СПб. : Речь, 2001. – 448 с.
12. Смирнов А.А. О психологической подготовке к труду / А.А. Смирнов // Вопросы психологии. – 1984. – № 5. – С. 107–114.
13. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти : [навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти] / за наук. ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки, Т.В. Зайчикової. – К. : Міленіум, 2004. – 264 с.
14. Сурякова М.В. Уявлення про професійну кар'єру майбутніх інженерів-металургів / М.В. Сурякова // Актуальні проблеми психології. Том 1 : Соціальна психологія. Психологія управління. Організаційна психологія : зб. наукових праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України. – К. : Міленіум, 2008. – Част. 21–22. – С. 125–131.
15. Терновская О.П. Карьерные ориентации психологов в системе вузовской подготовки / О.П. Терновская // Материалы международной конференции Министерства образования и науки РФ и Федерации психологов образования России «Психология образования: проблемы и перспективы» (16–18 декабря 2004 г.). – М., 2004. – С. 344–345.
16. Толстая А.Н. Управление карьерой в организации / А.Н. Толстая // Психология управления / под ред. А.В. Федотова. – Л. : ЛГГУ, 1991. – С. 49–62.
17. Чернявська В.В. Особливості розвитку кар'єрних орієнтацій студентів-менеджерів / В.В. Чернявська // Актуальні проблеми психології. Том 1 : Соціальна психологія. Психологія управління. Організаційна психологія : зб. наукових праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України. – К. : Міленіум, 2006. – Част. 18. – С. 70–72.
18. Hall, D. T. The new «career contract: Wrong on both counts / D.T. Hall. – Boston : Executive Developmental Roundtable, Boston Universiting School of management, 1993.
19. Kram, K. E. Improving the mentoring process / K. E. Kram // Training and Development Journal. – 1985. – Vol. 39 (4). – P. 40–43.
20. Schein, E. (1986) A critical look at current career development theory and research / E. Schein / In D. T. Hall and Association (Eds.). Career development in organization. – San-Francisco, CA, 1986.
21. Super, D. E. (1992) Toward a comprehensive theory of career development / D. E. Super / In D. H. Montrose, S. J. Shinkman (Eds). Career development: Theory and practice. – Springfield, IL : Charles C. Thomas, 1992. – P. 35.

Spysok vykorystanykh dzherel

1. Bondarchuk O.I. Profesiina karijera kerivnykiv shkil: psykholohichniy aspekt / O.I. Bondarchuk // Aktualni problemy psykholohii. Tom 1 : Sotsialna psykholohiia. Psykholohiia upravlinnia. Orhanizatsiina psykholohiia : zb. naukovykh prats Instytutu psykholohii im. H.S. Kostiuks APN Ukrainy. – K. : Milenium, 2002. – Chast. 6. – S. 86–89.
2. D'jachenko M.M. Psihologicheskie problemy gotovnosti k dejatel'nosti / M.M. D'jachenko, A.A. Kandybovich. – Mn. : Belarus. un-t, 1976. – 176 s.
3. Kanivets T.M. Kompleks metodyk dlja doslidzhennia psykholohichnoi hotovnosti studentiv do zdiisnennia maibutnoi profesiinoi kariery / T.M. Kanivets // Psykholohichni osnovy upravlinnia ta orhanizatsiinoho rozvytku v systemi derzhavnoi sluzhby : tezy VII Mizhnar. nauk.-prakt. konf. z orhanizatsiinoi ta ekonomichnoi psykholohii (23–25 veres. 2010 r., m. Luts'k) / za nauk. red. L.M. Karamushky, L.Ia. Malimon, O.A. Fil, T.M. Lytvynenko. – Luts'k, 2010. – S. 60–61.
4. Karamushka L.M. Psykholohiia osvithnoho menedzhmentu : navch. posib. / L.M. Karamushka. – K. : Lybid, 2004. – 424 s.
5. Karamushka L.M. Psykholohiia upravlinnia : navch. posib. / L.M. Karamushka. – K. : Milenium. – 2003. – 344 s.
6. Kibanov A.Ja. Upravlenie delovoj kar'eroj personala / A.Ja. Kibanov // Upravlenie personalom organizacii : uchebnik. – M. : INFRA-M, 1997. – S. 298–307.
7. Markova A.K. Psihologija professionalizma / A.K. Markova. – M., 1996. – S. 123–127.
8. Mogilevkin E.A. Kar'ernyj rost: diagnostika, tehnologija, trening : monografija / E.A. Mogilevkin. – SPb. : Rech', 2007. – 336 s.
9. Moll E. Upravlencheskaja kar'era v Rossii / E. Moll // Problemy teorii i praktiki upravlenija. – 1996. – № 6. – S. 117–120.
10. Moliako V.A. Psykholohichna hotovnist do tvorchoi pratsi / V.A. Moliako. – K. : Osvita, 1989. – 48 s.
11. Praktikum po psihologii menedzhmenta i professional'noj dejatel'nosti / pod red. G.S. Nikiforova, M.A. Dmitrievoj, V.M. Snetkova. – SPb. : Rech', 2001. – 448 s.
12. Smirnov A.A. O psihologicheskij podgotovke k trudu / A.A. Smirnov // Voprosy psihologii. – 1984. – № 5. – S. 107–114.
13. Syndrom «profesiinoho vyhorannia» ta profesiina karijera pratsivnykiv osvithnikh orhanizatsii: genderni aspekty : [navch. posib dlja stud. vyshch navch. zakl. ta slukhachiv in-tiv pisljadiplom. osvity] / za nauk. red. S.D. Maksymenka, L.M. Karamushky, T.V. Zaichykovoї. – K. : Milenium, 2004. – 264 s.

14. Suriakova M.V. Uivlennia pro profesiinu karieru maibutnikh inzheneriv-metalurhiv / M.V. Suriakova // Aktualni problemy psykholohii. Tom 1 : Sotsialna psykholohiia. Psykholohiia upravlinnia. Orhanizatsiina psykholohiia : zb. naukovykh prats Instytutu psykholohii im. H.S. Kostiuka APN Ukrainy. – K. : Milenium, 2008. – Chast. 21–22. – S. 125–131.
15. Ternovskaja O.P. Kar'ernye orientacii psihologov v sisteme vuzovskoj podgotovki / O.P. Ternovskaja // Materialy mezhdunarodnoj konferencii Ministerstva obrazovanija i nauki RF i Federacii psihologov obrazovanija Rossii «Psihologija obrazovanija: problemy i perspektivy» (16–18 dekabnja 2004 g.). – M., 2004. – S. 344–345.
16. Tolstaja A.N. Upravlenie kar'eroy v organizacii / A.N. Tolstaja // Psihologija upravlenija / pod red. A.V. Fedotova. – L. : LGGU, 1991. – S. 49–62.
17. Cherniavska V.V. Osoblyvosti rozvytku kariernykh oriiientatsii studentiv-menedzheriv / V.V. Cherniavska // Aktualni problemy psykholohii. Tom 1 : Sotsialna psykholohiia. Psykholohiia upravlinnia. Orhanizatsiina psykholohiia : zb. naukovykh prats Instytutu psykholohii im. H.S. Kostiuka APN Ukrainy. – K. : Milenium, 2006. – Chast. 18. – S. 70–72.
18. Hall, D. T. The new «career contract: Wrong on both counts / D.T. Hall. –Boston : Executive Developmental Roundtable, Boston Universiting School of management, 1993.
19. Kram, K. E. Improving the mentoring process / K. E. Kram // Training and Development Journal. – 1985. – Vol. 39 (4). – R. 40–43.
20. Schein, E. (1986) A critical look at current career development theory and research / E. Schein / In D. T. Hall and Association (Eds.). Career development in organization. – San-Francisco, CA, 1986.
21. Super, D. E. (1992) Toward a comprehensive theory of career development / D. E. Super / In D. H. Montrose, S. J. Shinkman (Eds.). Career development: Theory and practice. – Springfield, IL : Charles C. Thomas, 1992. – P. 35.

Kanivets, T.M., Fesun, G.S. Analysis of the index of students' psychological readiness for their future professional career. The article analyzes the content and structure of students' psychological readiness for the future professional career as well as its main components (motivational, cognitive, operational and personal). The empirical study carried out by the authors, found low index of students' psychological readiness for the future professional career: only every twelfth respondent had high index of psychological readiness for the future professional career. The students' self-assessment of their own psychological readiness for the future professional career were shown to be overestimated. The authors analyze the impact of the following factors on the index of students' psychological readiness for the future professional career: 1) organizational and professional factors: a) type of the department (the pedagogy, psychology and social work students had higher index of psychological readiness for the future professional career than the students of the economics and law); 2) socio-demographic factors: a) students' age (as the students grew older, they became more psychologically prepared for the future professional career); c) students' gender (boys had higher index of psychological readiness for the future professional career than girls).

Key words: higher educational institutions; students; professional career; students' psychological readiness for future professional career.

Відомості про авторів

Канівець Тетяна Миколаївна, кандидат психологічних наук, доцент кафедри практичної психології факультету педагогіки, психології та соціальної роботи Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича, Чернівці, Україна

Kanivets, Tetyana M., PhD, Assoc. Prof., Dept. of Applied Psychology, Faculty of Pedagogy, Psychology and Social Work, Yuriy Fedkovych Chernivtsi National University, Chernivtsi, Ukraine

E-mail: Kaniv79@ukr.net

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-0709-8181>

Фесун Галина Стефанівна, кандидат політичних наук, доцент кафедри практичної психології факультету педагогіки, психології та соціальної роботи Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича, Чернівці, Україна

Fesun, Galyna S., PhD (political sciences), Assoc. Prof., Dept. of Applied Psychology, Faculty of Pedagogy, Psychology and Social Work, Yuriy Fedkovych Chernivtsi National University, Chernivtsi, Ukraine

E-mail: qalayfesun@gmail.com

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-0083-2483>

Отримано 23 січня 2019 р.
Рецензовано 25 лютого 2019 р.
Прийнято 18 березня 2019 р.

DOI (Article): <https://doi.org/10.31108/2.2019.1.16.2>

УДК 159.9: 614-047.37

Карамушка Л.М., Дзюба Т.М.

ФЕНОМЕН «ЗДОРОВ'Я» ЯК АКТУАЛЬНИЙ НАПРЯМ ДОСЛІДЖЕНЬ В ОРГАНІЗАЦІЙНІЙ ПСИХОЛОГІЇ

Карамушка Л.М., Дзюба Т.М. Феномен «здоров'я» як актуальний напрям досліджень в організаційній психології. У статті представлено результати теоретичного дослідження психологічного змісту феномену здоров'я в інтерпретації новітніх досліджень психологічної науки. Розмежовано сутність понять «психічне здоров'я» і «психологічне здоров'я», описано різні підходи до розуміння їхнього змісту. Запропоновано авторське розуміння психічного здоров'я як важливої складової здоров'я, що забезпечує повноцінне функціонування всіх психічних структур індивіда, виділено його основні критерії.

Показано зростаючий інтерес до проблем психологічного супроводу і профілактики загроз здоров'ю працюючої людини як одного з важливих завдань функціонування й розвитку сучасних організацій в умовах соціальної напруженості. Виділено актуальні проблеми досліджень феномену здоров'я в організаційній психології.

***Ключові слова:** здоров'я, психологічний зміст феномену здоров'я, психічне здоров'я, психологічне здоров'я, критерії психологічного здоров'я, актуальні проблеми досліджень феномену здоров'я в організаційній психології.*

Карамушка Л.Н., Дзюба Т.М. Феномен здоровья как актуальное направление исследований в организационной психологии. В статье представлены результаты теоретического исследования психологического содержания феномена здоровья в интерпретации новейших исследований психологической науки. Разграничены сущность понятий «психическое здоровье» и «психологическое здоровье», описаны различные подходы в понимание их содержания. Предложено авторское понимание психического здоровья как важной составляющей здоровья, обеспечивающей полноценное функционирование всех психических структур индивида.

Показано растущий интерес к проблемам психологического сопровождения и профилактики угроз здоровью работающего человека как одной из важных практических задач функционирования и развития современных организаций в условиях социального напряжения. Выделены актуальные проблемы исследований феномена здоровья в организационной психологии.

***Ключевые слова:** здоровье, психологическое содержание феномена здоровья, психическое здоровье, психологическое здоровье, критерии психологического здоровья, актуальные проблемы исследований феномена здоровья в организационной психологии.*

Постановка проблеми. Соціокультурні трансформації й процеси глобалізації спричинили зміни у змістовому трактуванні концепту здоров'я, коли рівень самоздійснення людини в соціокультурному просторі визначається як такий, що будь-яка хвороба сприймається людиною як власна провина, бо «...людина, яка приймає рішення, повинна сама платити за ризики, на які вона йде» [11, с. 79].

Актуальність наведеного трактування зростає у зв'язку з вирішенням важливих практичних завдань функціонування й розвитку сучасних організацій: підвищенням ефективності праці, управлінням професійною працездатністю та збереженням здоров'я людини в межах сфери її професійної зайнятості. У зв'язку з цим, новітні публікації з організаційної психології відзначаються наступними тенденціями: 1) перенесенням акцентів у дослідженнях психологічних, соціальних і організаційних аспектів складної динамічної взаємодії між здоров'ям людини і роботою [29; 37]; 2) розширенням тих видів професійної діяльності, на прикладі яких вивчаються проблеми здоров'я [9; 25; 37]; 3) зростаючим інтересом до проблем психологічного супроводу і профілактики загроз здоров'ю працюючої людини (створення й реалізація технологій здоров'язбереження й здоров'ятворення,

спрямованих на розвиток особистісного рівня як ключової умови професійного здоров'я фахівця) [25; 39].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Аналіз літератури показує, що феномен «здоров'я» має глибокі філософські та історичні витoki досліджень, які сформувалися ще за часів античності й визначали здоров'я як упорядковану єдність тілесної та душевної природи людини [23].

У новітніх наукових розвідках поняття «здоров'я» інтерпретується з позицій різних методологічних підходів і критеріїв. Пояснень такого розмаїття дефініцій декілька: 1) здоров'я – це складна, багатоаспектна, динамічна у своєму концептуальному розвитку категорія [8]; 2) категорія здоров'я є об'єктом досліджень різних галузей наукового знання, оскільки специфіка здоров'я не може бути обмежена окремими (біологічними, соціальними або духовними) аспектами буття [26; 40]; 3) у світлі новітніх досліджень феномен здоров'я осмислюється як «структуруючий фактор соціальності», що вказує на визнання глобальності проблеми [8]; 4) на етапі стрімких соціокультурних перетворень як вітчизняні вчені, так і представники західної health psychology прагнуть досліджувати соціокультурні зміни здоров'я, тобто процеси, фактори і детермінанти здоров'я, специфічні для конкретних культур і співтовариств [8; 40]; 5) сучасні організації функціонують в умовах пролонгованої соціальної напруженості, яка може виступати предметом аналізу потенційно можливих загроз для професійного здоров'я персоналу організацій [15].

Виходячи з актуальності та недостатньої розробки проблеми, нами визначено такі **завдання дослідження:**

1. Осмислити й чітко структурувати психологічний зміст поняття «здоров'я» як складного, багатовимірного феномену.
2. Розкрити співвідношення змісту понять «психічне здоров'я» і «психологічне здоров'я».
3. Визначити актуальні проблеми досліджень феномену здоров'я в ракурсі проблем організаційної психології.

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. У новітніх трактуваннях семантика поняття «здоров'я» не лише розширилася, а й змінила вісі його оцінки, тобто здоров'я як стан відносний – це в першу чергу «...міра можливості окремої людини робити те, що вона хоче, та стати тим, ким вона хоче. Стан здоров'я чи хвороби – це вираження успіху чи невдачі, котру переживає організм у своїх спробах адаптуватися до викликів оточуючого середовища» [19, с. 87]. Семантичний діапазон поняття «здоров'я» є доволі широким і позначає цілісну єдність між фізичним здоров'ям як найбільшою цінністю для людини та душевним здоров'ям, що в семантиці української мови інтерпретується як душевне благо, душевний комфорт, спокій, особиста недоторканість, честь, свобода пересування, свобода дій, відсутність зовнішньої загрози, яка порушує душевну гармонію.

Ще один суттєвий аспект розуміння сутності змістової специфіки здоров'я, на думку О.С. Васильєвої та Ф.Р. Філатова, полягає в тому, що здоров'я не може бути обмежено окремими (біологічними, соціальними чи духовними) аспектами буття, здоров'я є предметом міждисциплінарного дослідження [8]. У світовій і вітчизняній науці проблема здоров'я розглядається на перетині філософії, психології, соціології, медицини. На принципах комплексного, міждисциплінарного підходу базується, зокрема, такий науково-практичний напрям, як валеологія – наука про здоров'я.

Наразі офіційним поняттям вважається визначення ВООЗ, згідно з яким здоров'я – це стан повного фізичного, психічного і соціального благополуччя, а не тільки брак хвороб і фізичних дефектів [32]. Як зазначає Д.Г. Шушпанов, дефініція здоров'я у цьому визначенні має всеохоплюючий характер, оскільки у ньому наголошується важливість не відсутності хвороби, а наявності здоров'я [35]. Водночас, з іншого боку, таке трактування здоров'я піддається критиці за багатьма пунктами, наприклад, як таке, що є недосяжне й ідеалістичне [39]. У цьому контексті ми поділяємо точку зору О.С. Глазачева [10] в тому, що наведене визначення не є

повним, оскільки «благополуччя» є суто суб'єктивним і відносним феноменом. Окрім того, не можна не зважати на той факт, що організм людини зазнає постійного розвитку та змін, тобто є динамічним, і така динаміка, згідно з наведеним визначення, є однією з необхідних умов фізичного і психічного здоров'я.

Осмилення поняття «здоров'я» як складного, багатозначного феномену показує змістові відмінності в його інтерпретаціях, зокрема: 1) здоров'я – *стан організму*, при якому всі його системи, органи та елементи перебувають у гармонійній взаємодії як між собою, так й у взаємодії зі середовищем. При цьому *важливою умовою* здоров'я *вважається динамічна рівновага всіх структур організму і його функцій з відповідними чинниками цього середовища* (В.І. Мельников) [23]; 2) здоров'я – *багатофакторний конструкт*, що утворюється в результаті впливу генетичної схильності, оточуючого середовища та особливостей індивідуального розвитку; (М. Мюррей, В. Еванс) [цит. за 17]; 3) здоров'я – *стан рівноваги* між адаптаційними можливостями організму (потенціалом людини) та постійно змінюваними умовами середовища, за умов вікових змін адаптаційного потенціалу людини в її онтологічному розвитку (Е.М. Вайнер) [7]; 4) здоров'я – *цілісний динамічний стан організму*, який визначається резервами механізмів саморегуляції (*стійкістю до впливу* патогенних факторів і *здатністю компенсувати* патологічний вплив), характеризується енергетичним, пластичним й інформаційним (регуляторним) забезпеченням процесів самоорганізації, а також *є основою прояву біологічних* (виживання – збереження особини, репродукція – продовження роду) і *соціальних функцій* (Г.Л. Апанасенко, Л.А. Попова, А.В. Магльований) [2]; 5) здоров'я є *ресурсом*, від ступеня володіння яким залежить рівень задоволення практично всіх потреб людини (А. Антоновський [36], Т.Г. Янг [42]).

М.М. Амосов, спираючись на можливість використання понять кібернетики в сфері медицини, ввів у наукову термінологію поняття «кількість здоров'я», яке, на його думку, визначає суму «резервних потужностей» основних функціональних систем організму (серцево-судинної, дихальної та ін.). Водночас, резервні потужності організму виявляють себе через «коефіцієнт резерву» – максимальну кількість функцій, співвіднесену з її нормальним рівнем. Відповідно до цього, учений визначав здоров'я як виконання нормальних фізіологічних програм життєдіяльності, а хворобу як стан нестійкого режиму саморегульованих систем, які виникають у результаті надмірних чи незвичних зовнішніх впливів або дефектів власних програм [1]. Отже, М.М. Амосов, з одного боку, ототожнює здоров'я із певною нормою, однак, з іншого, визначає зміст цього поняття через категорію «резерв». Спираючись на таке визначення, можна говорити про *кількісні критерії здоров'я*, що є важливим, зокрема, для розуміння структурно-динамічних характеристики здоров'я у професійному контексті.

Зауважимо, що повне фізичне і душевне благополуччя може визначати лише абсолютне здоров'я, яке практично не зустрічається. Абсолютне здоров'я – це ідеал. Однак жодна людина впродовж життя не може бути здоровою в абсолютному розумінні, оскільки завжди існують певні умови (фізіологічні, соціальні, психологічні, економічні, екологічні), які виявляються нормальними для однієї людини, й аномальними для іншої. Зважаючи на це, доцільно зауважити, що між абсолютним здоров'ям і абсолютною хворобою існує безліч форм, так званих «проміжних» або «третіх» станів. У науковій термінології такі стани отримали назву «донозологія». На думку І.І. Брехмана, цей стан характеризується як неповне здоров'я, що може тривати довго і яке не можна ототожнювати з преморбідними станами [6]. Вважається, що здоров'я – це нормальний стан організму, який характеризується оптимальною саморегуляцією, повною узгодженістю при функціонуванні всіх органів та систем, рівновагою поміж організмом та зовнішнім середовищем при відсутності хворобливих проявів. Тому основною ознакою здоров'я є здатність організму адаптуватися до впливів різноманітних чинників зовнішнього середовища. Завдяки цьому здоровий організм може витримувати значні фізичні та психічні навантаження, не тільки пристосовуючись до дії екстремальних чинників зовнішнього середовища, але й повноцінно функціонувати в цих умовах. Як зауважує І.І. Брехман, здоров'я є здатністю зберігати відповідно віку стійкість в умовах різких змін кількісних і якісних

параметрів триєдиного потоку сенсорної, вербальної і структурної інформації [6]. Отже, *здоров'я доцільно розглядати і як здатність організму людини активно та повноцінно пристосовуватись до змін оточення, перебуваючи в рівновазі з оточенням.*

У роботах І.Я. Коцан, Г.В. Ложкіна, М.І. Мушкевич [16] здоров'я розглядається як форма життєдіяльності організму, що забезпечує йому необхідну якість життя і максимально можливу за даних умов його тривалість. Схожі інтерпретації цього терміна пропонує вітчизняний дослідник Д.Г. Шушпанов, який визначає здоров'я як *життєздатність організму, можливість зберігати фізіологічну і психологічну рівновагу, реалізовувати соціально-економічний потенціал у просторі і часі* [35]. Таке розуміння сутності поняття вказує, що здоров'я – це феномен, що залежить від численних факторів (природно-кліматичних, соціальних, виробничих, побутових, психологічних), які впливають на організм, спосіб життя тощо. Окрім того, **здоров'я** – це функціональний стан організму людини, який забезпечує тривалість життя, фізичну та розумову працездатність, достатньо високий рівень самопочуття, а також відтворення здорового потомства. Стан здоров'я не є чимось статичним. Це *динамічний процес*, а отже, стан здоров'я може покращуватись або погіршуватись. Кожна людина представляє собою відкриту динамічну систему, тому існує широкий діапазон поняття «здоров'я» – від абсолютного здоров'я до граничних із хворобою станів.

Важливо також підкреслити, що переважна більшість науковців дотримуються єдиної думки в тому, що здоров'я є *системною якістю*, яке характеризує людське буття в його цілісності [12; 33]. Системний принцип осмислення феномену здоров'я в психології вдало, на нашу думку, доповнює спроба М.Г. Чеснокової розкрити зміст категорії здоров'я як вищої психічної функції (ВПФ) [33]. Пропонована концепція розкриває новітній ракурс осмислення природи індивідуального здоров'я, де останнє виступає *процесом становлення свідомо вибудованої й доволіно регульованої життєдіяльності* людини, яка містить власну мотивацію, цілі, завдання дії тощо.

Систематизація різних поглядів на категорію здоров'я виявила, що дослідники по-різному підходять до її визначення. Узагальнюючи наведені вище визначення категорії «здоров'я», доцільно зауважити, що у розглянутих визначеннях феномен здоров'я розуміється не лише як *фізичне благополуччя, а й як психосоціальне*. Традиційна дихотомія «фізичне – психічне» дозволяє розглядати фізичне і психічне здоров'я як два відносно самостійних рівні, де «психічне» надбудовується над «фізичним» і, певною мірою, підкорює його собі [22]. Тому психічне здоров'я виступає важливою складовою цілісного здоров'я людини.

Термін «психічне здоров'я» було введено ВООЗ у 1979 році. З точки зору багатьох авторів [1; 16], психічне здоров'я є інтегральною характеристикою повноцінності психічного функціонування індивіда, що охоплює розуміння природи і механізмів його підтримання. В інших визначеннях підкреслюється, що психічне здоров'я – це відносно стійкий стан буття, в якому індивід достатньо задоволений собою і відчуває інтерес до життя і самореалізації [14]. У США і Великобританії (і в цілому в англomовних публікаціях) словосполучення «mental health» позначає успішність виконання психічних функцій, результатом яких стає продуктивна діяльність, встановлення стосунків з іншими людьми та здатність адаптуватися до змін і долати неприємності [37; 41].

За визначенням М.Є. Бачерикова, В.П. Петленка та Є.А. Щербини, «психічне здоров'я – це такий відносно стійкий стан організму і особистості, який дає змогу людині усвідомлено, враховуючи свої фізичні й психічні можливості, а також навколишні природні і соціальні умови, здійснювати й забезпечувати свої індивідуальні й суспільні (колективні) біологічні та соціальні потреби на основі нормального функціонування психофізичних систем, здорових психосоматичних і соматопсихічних взаємодій в організмі» [3].

Н.О. Лизь розглядає психічне здоров'я як багатовимірний феномен, що поєднує в собі різні компоненти і відбиває фундаментальні аспекти розвитку особистості. Психічний рівень здоров'я, на думку дослідниці, формується не лише в біологічному вимірі буття людини, а й у соціальному, особистісному [22].

Під психічним здоров'ям вітчизняні дослідники К.Л. Крутій, Л.В. Зданевич розуміють максимальний ступінь прояву індивідуальності особистості при адекватному рівні її адаптації (відсутності дезадаптації) до довкілля і відсутності психічних розладів. У цьому контексті індивідуальність, за визначенням авторів, розглядається як комплексне поняття, що «...охоплює адекватні віку: емоційність – здатність адекватно виражати почуття і емоції в різних життєвих ситуаціях; інтелектуальність – процес вилучення, засвоєння інформації, уміння переробляти і використовувати її відповідно до отриманих знань; особистісні характеристики – процес усвідомлення себе як особистості, якій притаманне самовідчуття, самооцінка, самопізнання і самореалізація» [18, с. 191].

Б.Д. Петраков і Л.Б. Петракова, вказуючи на складність і багатоаспектність визначення терміна «психічне здоров'я», роблять висновок, що психічне здоров'я – це динамічний процес психічної діяльності, якому властиві детермінованість психічних явищ, гармонійний взаємозв'язок між відображенням обставин дійсності і ставленням індивіда до неї, адекватність реакцій на оточуючі соціальні, біологічні, психічні і фізичні умови, здатність людини самоконтролювати поведінку, планувати і здійснювати свій життєвий шлях у мікро- і макросоціальному середовищі. [27].

Отже, основу психічного здоров'я становить повноцінний розвиток вищих психічних функцій, психічних процесів і механізмів на всіх етапах онтогенезу. Психічне здоров'я залежить від стану головного мозку і складає основу інтелектуальної діяльності та комунікативних навичок, навчання, емоційного зростання, стійкості і самоповаги.

На основі досліджених у літературі численних визначень психічного здоров'я запропонуємо своє розуміння цієї складової здоров'я. **Психічне (душевне, ментальне) здоров'я** – інтегральна характеристика повноцінного функціонування всіх психічних структур індивіда (рівень і якість мислення, розвиток пам'яті й уваги, ступінь емоційної стійкості, розвиток вольових якостей), що забезпечують відчуття суб'єктивного психічного комфорту, здатність до осмисленої діяльності та адекватні форми поведінки.

Змістові характеристики психічного здоров'я (за визначенням ВООЗ) виявляються у таких його критеріях: усвідомлення і відчуття безперервності, сталості та ідентичності свого фізичного і психічного «Я»; почуття сталості та ідентичності переживань в однотипних ситуаціях; критичність до своєї власної психічної продукції (діяльності) та її результатів; відповідність психічних реакцій (адекватність) силі та частоті впливів оточуючого середовища, соціальним обставинам і ситуаціям; здатність керування поведінкою відповідно до соціальних норм, правил, законів; здатність планувати власну діяльність і реалізовувати її; здатність змінювати спосіб поведінки залежно від зміни життєвих ситуацій і обставин [27].

Поряд із тим, детальний аналіз змісту вище зазначених критеріїв показує, що всі перелічені критерії психічного здоров'я описують здорову самодостатню особистість, орієнтовану на саморозвиток та самоздійснення. У наукових доробках зустрічаються публікації, які визначають психічне здоров'я як відносно стійкий стан буття, в якому індивід достатньо задоволений собою і відчуває інтерес до життя і самореалізації [27]. Тому з розвитком гуманітарної методології пізнання людини постала необхідність перегляду підходів до розуміння психічного здоров'я особистості й **розмежування змістових характеристик між поняттями «психічне» і «психологічне» здоров'я**. Вперше це було зроблено в роботах І.В. Дубравіної, яка визначає «психічне здоров'я» як нормальну роботу окремих психічних процесів і механізмів, а «психологічне здоров'я» відносить до особистості в цілому, до вищих проявів людського духу, що дозволяє відокремити психологічний аспект від медичного, соціологічного, філософського. Психологічне здоров'я розглядається нею як сукупність особистісних характеристик, які є передумовами стресостійкості, соціальної (в тому числі й професійної, виділено нами) адаптації, успішної самореалізації й характеризується прийняттям себе, своїх достоїнств і недоліків, усвідомленням власної унікальності, своїх здібностей і можливостей; добре розвиненою рефлексією, умінням розпізнавати свої емоційні стани, мотиви поведінки, наслідки вчинків, умінням знаходити власні ресурси у важкій ситуації [13].

Як справедливо зауважує Б.С. Братусь, людина може бути цілком здоровою психічно (добре запам'ятовувати й мислити, ставити складні цілі, бути діяльною, керуватися свідомими мотивами, досягати успіхів, уникати невдач тощо) і, одночасно – «особистісно» хворою, ущербною, внутрішньо конфліктною (не здатною координувати власне життя, не вміти спрямовувати його на досягнення людської сутності, задовольнятися сурогатами тощо). Тому такий діагноз як психічно здоровий, але особистісно хворий, стає типовою тенденцією для більшості людей в умовах сьогодення [5]. У цьому ж контексті доречною видається точка зору О.М. Леонтьєва, який зауважував, що «особистісне» як особливий «вимір» людського потрібно розділяти, «розводити», а не ототожнювати з «психічним» [20].

Отже, **психологічне здоров'я**, безсумнівно, пов'язано з психічним здоров'ям, адже саме останнє створює основу для здоров'я психологічного. Так, О.О. Селезньов визначає психологічне здоров'я як комплексний показник, що характеризує психологічні механізми захисту особистості від психосоматичних захворювань, психологічну систему безпеки, особистісний динамічний потенціал розвитку духовності, а психічне здоров'я як медичний термін констатує лише відсутність психічних захворювань, нормує критерії свідомості, пізнавальної, емоційної, рухово-вольової сфер психічної діяльності людини [30]. В.Е. Пахальян розуміє психологічне здоров'я як динамічний стан суб'єктивного, внутрішнього благополуччя (узгодженості) особистості, що характеризується онтогенетичною динамікою та розкриває закономірності розвитку самоставлення на прикладі ставлення до власного здоров'я та дозволяє своєчасно прогнозувати ті чи інші несприятливі тенденції у становленні особистості та способи їхнього подолання. Т.М. Метелкіна констатує, що психологічне здоров'я – це, в першу чергу, певний рівень розвитку й досконалості форм і способів взаємодії індивіда з оточуючим середовищем, певний рівень особистісного розвитку, який забезпечує успішну реалізацію цієї взаємодії; це процес і результат розвитку суб'єкта в його суб'єктивній реальності в межах одного індивідуального життя [24]. О.А. Баякіна підкреслює, що психологічне здоров'я – це «...не застигле утворення, а процес розвитку в напрямку досягнення людиною своєї сутності й самоактуалізації»; є важливою складовою здоров'я людини і стосується особистості в цілому, тоді як психічне здоров'я є необхідною, але не єдиною умовою формування здоров'я психологічного [4].

На сьогодні проблема психологічного здоров'я широко розглядається в рамках антропологічного підходу, зокрема, в контексті наявної антропологічної кризи, яка «зумовлює скорочення синегрійності суспільного життя». О.В. Шувалов пов'язує антропологічну кризу з ураженням духовно-моральної сфери людини, викривленням особистісного способу буття і міжособистісних стосунків, що зумовлює загальне зниження рівні життєздатності індивіда. Учений наголошує, що на тлі цього зростає чисельність людей, суб'єктивні стани яких характеризуються як так звані «межові стани», які мають специфічні духовно-психологічні передумови й вторинні прояви, зокрема, агресивність, депресію та залежну поведінку [34]. Тому психологічне здоров'я у найбільш загальному, інтуїтивно зрозумілому значенні визначається автором як інтегративний показник моральної зрілості і особистісної спроможності людини, як індикатор якості її життєдіяльності, як сенсоутворююча і системоутворююча категорія професіоналізму фахівця. Категорія «психологічне здоров'я» фіксує суто людський вимір і є науковим еквівалентом духовного здоров'я. Проблема психологічного здоров'я – це питання про норму й патології в духовному розвитку людини, специфіку суб'єктивних (внутрішньоособистісних, душевно-духовних) відхилень у етіогенетичному й феноменологічному аспектах. Основу психологічного здоров'я становить нормальний розвиток людської суб'єктивності, що дозволяє виявляти й аналізувати практичні можливості забезпечення й відновлення психологічного здоров'я особистості та створювати ефективні технології боротьби з наявними відхиленнями.

Визначальними **критеріями психологічного здоров'я**, на наш погляд, є: добре розвинена рефлексія, стресостійкість, уміння знаходити власні ресурси у важкій ситуації; повнота емоційних і поведінкових виявів особистості, опора на власну внутрішню сутність;

самоприйняття і вміння справлятися зі своїми емоційними труднощами без шкоди для оточуючих, «самооб'єктивність» як чітке уявлення про свої сильні та слабкі сторони, наявність системи цінностей, що містять головну мету та надають сенсу всьому, що робить людина; спрямованість розвитку та характер актуалізації людського в людині; характер і динаміка основних процесів, що визначають життя індивіда, зокрема, зміна його властивостей і особливостей на різних вікових етапах.

Отже, майже всі дослідники тотожні в таких ключових позиціях: психологічне здоров'я – це стресостійкість, гармонія і духовність, а психічне здоров'я є родовим поняттям для розуміння психологічного здоров'я. Психологічно здорові люди особистісно активні, прагнуть проявляти свою вдачу, життєрадісні та самодостатні, спостережливі до себе та оточуючого світу, критичні. Саме психологічне здоров'я є головною умовою самоактуалізації особистості, її повноцінного розвитку та функціонування.

Далі проаналізуємо **актуальні проблеми дослідження феномену здоров'я в організаційній психології**. Важливо підкреслити, що вивчення організаційно-професійних аспектів складної динамічної взаємодії між роботою і здоров'ям людини нині виступають одним із пріоритетних напрямів досліджень організаційної психології. При цьому в ієрархії організаційних цінностей феномен здоров'я розглядається не лише як базова умова ефективності професійної діяльності, але і як своєрідний продукт її розвитку [29; 33]. Відтак, можна, на наш думку, вирізнити **три складові прояву феномену здоров'я в організації**, які потребують свого вивчення:

1) *індивідуальне здоров'я окремого працівника* як здатність ефективно виконувати професійні функції в умовах динамічно мінливого організаційного середовища. Відповідальність за цей фактор несе сам працівник (особистість здатна приймати оптимальні рішення в ситуаціях професійного вибору);

2) *здоров'я персоналу конкретної організації* як стратегічного ресурсу, умови ефективного функціонування й розвитку організації в цілому. За таких умов організація орієнтована на збереження своєї пріоритетної ціннісної позиції як психологічно безпечного організаційного середовища (створення в організації стилю, який забезпечує профілактику загроз професійному здоров'ю персоналу організації). Відповідальність цієї складової лежить на керівникові організації;

3) *здорова організація* як основа для профілактики організаційних патологій або організаційних дисфункцій [28; 41].

У літературі зазначається, що **організаційна патологія** – це локалізовані в «тілі» організації зміни її системних, цілісних характеристик, що виникають у відповідь на нерозв'язані протиріччя: між структурою і функціями організації; між частинами й цілим (наприклад, групою і індивідом, технологічною спеціалізацією та інтересами організації в цілому), між стабільністю, до якої прагне організація, і постійними змінами, які вона має провадити, щоб адаптуватися до мінливості середовища [41]. Зазвичай організація не в змозі самотійно вирішити патогенні протиріччя, тому *відповідальність стає пріоритетом державної політики, яка створює потужні стимули для інституціональних інновацій*.

Власний теоретичний аналіз новітніх досліджень з організаційної психології дозволив виокремити низку **перспективних напрямів у вивченні феномену здоров'я**:

1) проблема психічної надійності й збереження здоров'я професіонала, які ґрунтуються на оцінці психологічного благополуччя й можливостей реалізації внутрішнього потенціалу працівників організації [31];

2) типові для різних категорій працівників синдроми стресових станів та професійного вигорання, як у гострій, так і в хронічній формах [21; 30];

3) характерні форми негативного впливу стресу та професійного вигорання на здоров'я працівників організації, що становлять загрозу для здійснення професійної діяльності в цілому [21; 32; 36];

4) стійкі порушення здоров'я і розвитку професійно зумовлених деформацій, які

інтерпретуються як «зриви» в роботі адаптаційних механізмів [32; 36];

5) проблеми мотивації профілактики загроз і збереження здоров'я персоналу організацій [25] та ін.

Отже, феномен здоров'я як важливий напрям досліджень організаційної психології виявляється як вивчення сукупності якісних показників індивідуального здоров'я окремого працівника (*мікрорівень*), здоров'я персоналу конкретної організації (*мезорівень*) та здоров'я організації в цілому (*синергія мезо- і макро- рівнів*). Здорова організація орієнтована на підтримку індивідуального здоров'я окремого працівника та здоров'я персоналу конкретної організації, що передбачає гармонію і оптимум усіх складових здорової організації.

Висновки:

1. Підсумовуючи, можна сказати, що на сьогодні *феномен здоров'я* розглядається як складний багатовимірний конструкт, гетерогенна структура якого поєднує в собі якісно різні компоненти й відображає фундаментальні аспекти людського буття. Водночас, усі наявні підходи, моделі, концепції ґрунтуються на поєднанні біологічної, психологічної та соціальної природи здоров'я.

2. Особливе місце в структурі здоров'я займають психічне і психологічне здоров'я. *Психічне здоров'я* є інтегральною характеристикою повноцінності психічного функціонування індивіда, основу якого становить повноцінний розвиток вищих психічних функцій, психічних процесів і механізмів на всіх етапах онтогенезу. Воно виступає передумовою *психологічного здоров'я* як головної умови самоактуалізації особистості, її повноцінного розвитку та функціонування.

3. В ієрархії організаційних цінностей феномен здоров'я розглядається як базова умова ефективності професійної діяльності та своєрідний продукт її розвитку. Вирізняють *три складові прояву феномену здоров'я в організації*: індивідуальне здоров'я окремого працівника, здоров'я персоналу конкретної організації і здорова організація. Здорова організація орієнтована на підтримку індивідуального здоров'я окремого працівника та здоров'я персоналу конкретної організації, що передбачає гармонію і оптимум усіх складових здорової організації.

До **перспектив подальшого дослідження** феномену здоров'я у вітчизняному науковому просторі належить: рефлексія накопиченого у світовій та вітчизняній науці досвіду та обґрунтування можливостей його використання для вивчення означеної проблеми в Україні; вибір адекватного підходу у дослідженні феноменології здоров'я в умовах організаційного середовища; розгляд принципів вивчення психологічного змісту і структурно-динамічних характеристик прояву цього феномену в організаціях різного типу; визначення домінуючої стратегії ставлення фахівця до здоров'я в організації; орієнтація на єдність вивчення і реального практичного створення здорового простору професійного буття особистості.

Список використаної літератури

1. Амосов Н.М. Энциклопедия Амосова. Алгоритм здоровья / Н.М. Амосов. – М. : АСТ ; Донецк : Сталкер, 2002. – 592 с.
2. Апанасенко Г.Л. Санология (медицинские аспекты валеологии) : учебник для врачей-слушателей закладов (факультетов) послыдипломной освіти / Г.Л. Апанасенко, Л.А. Попова, А.В. Магльований. – Львів : ПП «Кварт», 2011. – 303 с.
3. Бачерников Н.Е. Философские вопросы психиатрии / Н.Е. Бачерников, В.П. Петленко, Е.А. Щербина. – К., 1985. – С. 35–36.
4. Баякина О.А. Соотношение понятий психического и психологического здоровья личности / О.А. Баякина // Известия Самарского научного центра Российской академии наук. – Т. 11, 4 (5), 2009. – С. 1195–1200.
5. Братусь Б.С. Образ человека в психологии / Б.С. Братусь // Психология с человеческим лицом: гуманистическая перспектива в постсоветской психологии / под ред. Д.А. Леонтьева, В.Г. Щур. – М. : Смысл, 1997. – С. 67–91.
6. Брехман И.И. Валеология – наука о здоровье / И.И. Брехман. – [2-е изд., перераб. и доп.]. – М. : Физкультура и спорт, 1990. – 208 с.
7. Вайнер Э.Н. Валеология : учебник для вузов / Э.Н. Вайнер. – М. : Флинта ; Наука, 2001. – 416 с.
8. Васильев О.С. Здоровье как предмет междисциплинарного исследования: подходы и проблемы / О.С.

Васильев, Ф.Р. Филатов // Прикладная психология. – 2001. – № 5. – С. 65–80.

9. Вірна Ж.П. Соціальний вимір професійної невротизації / Ж.П. Вірна // Вісник Чернігівського національного педагогічного університету. Серія: Психологічні науки : збірник. – Вип. 94. – Т. 1 / Чернігівський нац. пед. ун-т ім. Т.Г. Шевченка ; [голов. ред. М.О. Носко ; відп. ред. В.О. Дятлов]. – Чернігів, 2011. – С. 75–77.
10. Глазачев О.С. Современные подходы к анализу понятия «Здоровье» в аспекте формирования экологической культуры / О.С. Глазачев // Экология [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.ecogeo.info/publications/7>.
11. Гончаренко Л.О. Здоров'я сучасної людини: цінності та суперечності / Л.О. Гончаренко // Вісник Національного університету «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого». – 2014. – № 4 (23). – С. 76–81.
12. Гороя В.И. Идея системности в определении понятия здоровья / В.И. Гороя, Н.Ф. Петрова // Фундаментальные исследования. – № 3. – 2006. – С. 25–27.
13. Дубровина И.В. Психическое здоровье детей и подростков / И.В. Дубровина. – М. : Академия, 2000. – 256 с.
14. Калитеевская Е.Р. Психическое здоровье как способ бытия в мире: от объяснения к переживанию / Е.Р. Калитеевская // Психология с человеческим лицом: гуманистическая перспектива в постсоветской психологии / под ред. Д.А. Леонтьева, В.Г. Щур. – М., 1997. – С. 223–230.
15. Карамушка Л.М. Психологічні засади організаційного розвитку : монографія / за наук. ред. Л.М. Карамушки. – Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2013. – 206 с.
16. Коцан І.Я. Психологія здоров'я людини / за ред. І.Я. Коцана, Г.В. Ложкін, М.І. Мушкевич. – Луцьк : РВВ – «Вежа» Волин. нац. ун-ту ім. Лесі Українки, 2011. – 430 с.
17. Кошелева М.Е. Теоретические аспекты рассмотрения феноменологии здоровья человека / М.Е. Кошелева // Проблемы здоровья личности в теоретической и прикладной психологии : м-лы Международной науч.-практ. конф. / под ред. Н.А. Кравцовой. – Владивосток : Мор. гос.ун-т им. адм. Г.И. Невельского, 2011. – С. 26–33.
18. Крутій К.Л. Деадаптаційні феномени як причина та наслідок порушення психічного і психологічного здоров'я дитини / К.Л. Крутій, Л.В. Зданевич // Педагогічний дискурс. – 2012. – Вип. 12. – С. 189–193.
19. Лемішка О. Основні складові концепту «health» у сучасній англійській мові / О. Лемішка // Гуманітарна освіта в технічних вищих навчальних закладах. – 2012. – № 26. – С. 85–90.
20. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность / А.Н. Леонтьев / Избранные психологические произведения : в 2-х т. – Т. 1. – М., 1983. – С. 94–231.
21. Кандидатські та докторські дисертації, які захищені в Україні за спеціальністю 19.00.10 – організаційна психологія; економічна психологія : довідник (2006–2017 рр.) / за наук. ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. : 2017. – 146 с.
22. Лызь Н.А. О структуре психического здоровья человека (обзор исследований) / Н.А. Лызь // Известия Таганрогского государственного радиотехнического университета. – 2004. – Т. 41. – № 6. – С. 241–251.
23. Мельников В.И. Философские аспекты проблемы здоровья / В.И. Мельников [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://filosofia.ru/76585/>
24. Метелкина Т.Н. Формирование психического здоровья школьников / Т.Н. Метелкина [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://doshkolnik.ru/talk/820/1158024948.html>
25. Мешко Г.М. Аналіз детермінант професійного здоров'я вчителя в контексті завдань педагогіки здоров'я / Г.М. Мешко // Педагогічний альманах. – 2015. – Вип. 25. – С. 106–112.
26. Нилов В.М. Этничность и здоровье / В.М. Нилов // Ученые записки Петрозаводского государственного университета. – Серия: Общественные и гуманитарные науки. – 2011. – № 3. – С. 69–72.
27. Петраков Б.Д. Психическое здоровье мира в XX веке / Б.Д. Петраков, Л.Б. Петракова // Обзорная информация. Медицина и здравоохранение. Серия «Социальная гигиена и организация здравоохранения» : в 5 т. – Т. 1. – М., 1984. – 70 с.
28. Пригожин А. И. Методы развития организаций / А.И. Пригожин. – М. : МЦФЭР, 2003. – 864 с.
29. Психологическое обеспечение профессиональной деятельности: учебное пособие / С.А. Боровикова, Т.П. Водолазская, М.А. Дмитриева, Л.Н. Корнеева ; [ред. Г.С. Никифоров] ; Санкт-Петербургский государственный университет. – СПб. : Изд-во СПбГУ, 1991. – 152 с.
30. Селезнев А.А. Психология здоровья : учеб.-метод. пособие для орг. управляемой самостоят. работы / А.А. Селезнев ; [под ред. Я.Л. Коломинского]. – Барановичи : РИО БарГУ, 2007. – С. 76–79.
31. Березовская Р.А. Профессиональное благополучие: проблемы и перспективы психологических исследований / Р.А. Березовская // Психологические исследования. – 2016. – Т. 9. – №45. – С. 2.
32. Тимофієва М.П. Психологія здоров'я : навчальний посібник / М.П. Тимофієва, О.В. Діжона. – Чернівці : Книги-XXI, 2009. – 296 с.
33. Чеснокова М.Г. Общепсихологические основания исследования здоровья личности / М.Г. Чеснокова // Национальный психологический журнал. – 2013. – №1(9). – С. 96–102.
34. Шувалов А.В. Антропологические аспекты психологии здоровья / А.В. Шувалов // Национальный психологический журнал. – 2015. – № 4(20)– С. 23–36.
35. Шушпанов Д.Г. Синкретичність трактування здоров'я в контексті його соціально-економічного пізнання / Д.Г. Шушпанов // Економічний аналіз : зб. наук. праць / Тернопільський національний економічний університет ;

- [редкол. : В. А. Дерій (голов. ред.) та ін.]. – Тернопіль : ВПЦ Тернопільського національного економічного університету «Економічна думка», 2014. – Т. 16. – № 1. – С. 14–21.
36. Antonovsky, A. Health, stress and coping / A. Antonovsky. – San Francisco ; London : Jossey-Bass, 1979. – 255 p.
37. Barling, J. History of occupational health psychology / J. Barling // In: J.C. Quick, L.E. Tetrick (Eds.), Handbook of occupational health psychology. – [2nd ed.] – Washington, DC : APA Books, 2010. – P. 21–34.
38. Blumberg, I. Mental «health» and mental illness» / I. Blumberg // Hosp Commun. Psychiatry. – 1997. – Vol. 130. – № 3. – P. 229–239.
39. Health promotion: evidence and experience / [ed. by K. Lucas and B. Lloyd]. – London : SAGE Publications, 2005. – 168 p.
40. Scambler, G. Health and social change : A critical theory / G. Scambler. – Buckingham ; Philadelphia, Pa. : Open University Press, 2002. – 188 p.
41. Staniszkis, J. Patologie struktur organizacyjnych. Próba podejścia systemowego / J. Staniszkis. – Wydawnictwo Polskiej Akademii Nauk. Breslau: Ossolineum, 1972. – 166 p.
42. Young, T. Population Health: Concepts and Methods / T. Young. – New York : Oxford University Press, 1998. – 315 p.

Spysok vykorystanoi literatury

1. Amosov N.M. Jenciklopedija Amosova. Algoritm zdorov'ja / N.M. Amosov. – M. : ACT ; Doneck : Stalker, 2002. – 592 s.
2. Apanasenko H.L. Sanolohiia (medychni aspekty valeolohii) : pidruchnyk dlia likariv-slukhachiv zakladiv (fakultetiv) pislidyplomnoi osvity / H.L. Apanasenko, L.A. Popova, A.V. Mahlovanyi. – Lviv : PP «Kvart», 2011. – 303 s.
3. Bachernikov N.E. Filosofskie voprosy psichiatrii / N.E. Bachernikov, V.P. Petlenko, E.A. Shherbina. – K., 1985. – S. 35–36.
4. Bajakina O.A. Sootnoshenie ponjatij psichicheskogo i psihologicheskogo zdorov'ja lichnosti / O.A. Bajakina // Izvestija Samarskogo nauchnogo centra Rossijskoj akademii nauk. – T. 11, 4 (5), 2009. – S. 1195–1200.
5. Bratus' B.S. Obraz cheloveka v psihologii / B.S. Bratus' // Psihologija s chelovecheskim licom: gumanisticheskaja perspektiva v postsovetsoj psihologii / pod red. D.A. Leont'eva, V.G. Shhur. – M. : Smysl, 1997. – S. 67–91.
6. Brehman I.I. Valeologija – nauka o zdorov'e / I.I. Brehman. – [2-e izd., pererab. i dop.]. – M. : Fizkul'tura i sport, 1990. – 208 s.
7. Vajner Je.N. Valeologija : uchebnik dlja vuzov / Je.N. Vajner. – M. : Flinta ; Nauka, 2001. – 416 s.
8. Vasil'ev O.S. Zdorov'e kak predmet mezhdisciplinarnogo issledovanija: podhody i problemy / O.S. Vasil'ev, F.R. Filatov // Prikladnaja psihologija. – 2001. – № 5. – S. 65–80.
9. Virna Zh.P. Sotsialnyi vymir profesiinoi nevrotizatsii / Zh.P. Virna // Visnyk Chernihivskoho natsionalnogo pedahohichnogo universytetu. Serii: Psihologichni nauky : zbirnyk. – Vyp. 94. – T. 1 / Chernihivskiy nats. ped. un-t im. T.H. Shevchenka ; [holov. red. M.O. Nosko ; vidp. red. V.O. Diatlov]. – Chernihiv, 2011. – S. 75–77.
10. Glazachev O.S. Sovremennye podhody k analizu ponjatija «Zdorov'e» v aspekte formirovanija jekologicheskoi kul'tury / O.S. Glazachev // Jekologija [Elektronnyj resurs]. – Rezhim dostupna : <http://www.ecogeo.info/publications/7>.
11. Honcharenko L.O. Zdorovia suchasnoi liudyny: tsinnosti ta superechnosti / L.O. Honcharenko // Visnyk Natsionalnogo universytetu «Iurydychna akademiia Ukrainy imeni Yaroslava Mudroho». – 2014. – № 4 (23). – S. 76–81.
12. Gorovaja V.I. Ideja sistemnosti v opredelenii ponjatija zdorov'ja / V.I. Gorovaja, N.F. Petrova // Fundamental'nye issledovanija. – № 3. – 2006. – S. 25–27.
13. Dubrovina I.V. Psichicheskoe zdorov'e detej i podrostkov / I.V. Dubrovina. – M. : Akademija, 2000. – 256 s.
14. Kaliteevskaja E.R. Psichicheskoe zdorov'e kak sposob bytija v mire: ot objasnenija k perezhivaniu / E.R. Kaliteevskaja // Psihologija s chelovecheskim licom: gumanisticheskaja perspektiva v postsovetsoj psihologii / pod red. D.A. Leont'eva, V.G. Shhur. – M., 1997. – S. 223–230.
15. Karamushka L.M. Psihologichni zasady orhanizatsiinoho rozvytku : monohrafiia / za nauk. red. L.M. Karamushky. – Kirovohrad : Imeks-LTD, 2013. – 206 s.
16. Kotsan I.Ia. Psihologhiia zdorovia liudyny / za red. I.Ia. Kotsana. H.V. Lozhkin, M.I. Mushkevych. – Luts'k : RVV – «Vezha» Volyn. nats. un-tu im. Lesi Ukrainky, 2011. – 430 s.
17. Kosheleva M.E. Teoreticheskie aspekty rassmotrenija fenomenologii zdorov'ja cheloveka / M.E. Kosheleva // Problemy zdorov'ja lichnosti v teoreticheskoi i prikladnoj psihologii : m-ly Mezhdunarodnoj nauch.-prakt. konf. / pod red. N.A. Kravcovoj. – Vladivostok : Mor. gos.un-t im. adm. G.I. Nevel'skogo, 2011. – S. 26–33.
18. Krutii K.L. Dezadaptatsiini fenomeny yak prychna ta naslidok porushennia psykhichnogo i psihologichnogo zdorovia dytyny / K.L. Krutii, L.V. Zdaneych // Pedahohichni dyskurs. – 2012. – Vyp. 12. – S. 189–193.
19. Lemishka O. Osnovni skladovi kontseptu «health» u suchasni anhliskii movi / O. Lemishka // Humanitarna osvita v tekhnichnykh vyshchykh navchalnykh zakladakh. – 2012. – № 26. – S. 85–90.
20. Leont'ev A.N. Dejatelnost'. Soznanie. Lichnost' / A.N. Leont'ev / Izbrannye psihologicheskie proizvedeniia : v 2-h t. – T. 1. – M., 1983. – S. 94–231.

21. Kandydatski ta doktorski dysertatsii, yaki zakhyshcheni v Ukraini za spetsialnistiu 19.00.10 – orhanizatsiina psykhologhiia; ekonomichna psykhologhiia : dovidnyk (2006–2017 rr.) / za nauk. red. S.D. Maksymenka, L.M. Karamushky. – K. : 2017. – 146 s.
22. Lyz' N.A. O strukture psicheskogo zdorov'ja cheloveka (obzor issledovaniy) / N.A. Lyz' // Izvestiya Taganrogskogo gosudarstvennogo radiotekhnicheskogo universiteta. – 2004. – T. 41. – № 6. – S. 241–251.
23. Mel'nikov V.I. Filosofskie aspekty problemy zdorov'ja / V.I. Mel'nikov [Elektronnyy resurs]. – Rezhim dostupa : <http://filosofia.ru/76585/>
24. Metelkina T.N. Formirovanie psicheskogo zdorov'ja shkol'nikov / T.N. Metelkina [Elektronnyy resurs]. – Rezhim dostupa : <http://doshkolnik.ru/talk/820/1158024948.html>
25. Meshko H.M. Analiz determinant profesiinogo zdorovia vchytelia v konteksti zavdan pedahohiky zdorovia / H.M. Meshko // Pedahohichnyi almanakh. – 2015. – Vyp. 25. – S. 106–112.
26. Nilov V.M. Jetnichnost' i zdorov'e / V.M. Nilov // Uchenye zapiski Petrozavodskogo gosudarstvennogo universiteta. – Seriya: Obshchestvennye i gumanitarnye nauki. – 2011. – № 3. – S. 69–72.
27. Petrakov B.D. Psicheskoe zdorov'e mira v XX veke / B.D. Petrakov, L.B. Petrakova // Obzornaja informacija. Medicina i zdravoohranenie. Seriya «Social'naja gigiena i organizacija zdravoohraneniya» : v 5 t. – T. 1. –M., 1984. – 70 s.
28. Prigozhin A. I. Metody razvitiya organizacij / A.I. Prigozhin. – M. : MCFJeR, 2003. – 864 s.
29. Psihologicheskoe obespechenie professional'noj dejatel'nosti: uchebnoe posobie / S.A. Borovikova, T.P. Vodolazskaja, M.A. Dmitrieva, L.N. Korneeva ; [red. G.S. Nikiforov] ; Sankt-Peterburgskij gosudarstvennyj universitet. – SPb. : Izd-vo SPbGU, 1991. – 152 s.
30. Seleznev A.A. Psihologija zdorov'ja : ucheb.-metod. posobie dlja org. upravljaemoj samostojat. raboty / A.A. Seleznev ; [pod red. Ja.L. Kolominskogo]. – Baranovichi : RIO BarGU, 2007. – S. 76–79.
31. Berezovskaja R.A. Professional'noe blagopoluchie: problemy i perspektivy psihologicheskikh issledovaniy / R.A. Berezovskaja // Psihologicheskie issledovanija. – 2016. – T. 9. – №45. – S. 2.
32. Tymofiieva M.P. Psykhologhiia zdorovia : navchalnyi posibnyk / M.P. Tymofiieva, O.V. Dizhona. – Chernivtsi : Knyhy-KhKhI, 2009. – 296 s.
33. Chesnokova M.G. Obshhepsiologicheskie osnovanija issledovanija zdorov'ja lichnosti / M.G. Chesnokova // Nacional'nyj psihologicheskij zhurnal. – 2013. – №1(9). – S. 96–102.
34. Shuvalov A.V. Antropologicheskie aspekty psihologii zdorov'ja / A.V. Shuvalov // Nacional'nyj psihologicheskij zhurnal. – 2015. – № 4(20)– S. 23–36.
35. Shushpanov D.H. Synkretychnist traktuvannia zdorovia v konteksti yoho sotsialno-ekonomichnoho piznannia / D.H. Shushpanov // Ekonomichnyi analiz : zb. nauk. prats / Ternopil'skyi natsionalnyi ekonomichnyi universytet ; [redkol. : V. A. Derii (holov. red.) ta in.]. – Ternopil : VPTs Ternopils'koho natsionalnoho ekonomichnoho universytetu «Ekonomichna dumka», 2014. – T. 16. – № 1. – S. 14–21.
36. Antonovsky, A. Health, stress and coping / A. Antonovsky. – San Francisco ; London : Jossey-Bass, 1979. – 255 p.
37. Barling, J. History of occupational health psychology / J. Barling // In: J.C. Quick, L.E. Tetrick (Eds.), Handbook of occupational health psychology. – [2nd ed.] – Washington, DC : APA Books, 2010. – P. 21–34.
38. Blumberg, I. Mental «health» and mental illness» / I. Blumberg // Hosp Commun. Psychiatry. – 1997. – Vol. 130. – № 3. – P. 229–239.
39. Health promotion: evidence and experience / [ed. by K. Lucas and B. Lloyd]. – London : SAGE Publications, 2005. – 168 p.
40. Scambler, G. Health and social change : A critical theory / G. Scambler. – Buckingham ; Philadelphia, Pa. : Open University Press, 2002. – 188 p.
41. Staniszki, J. Patologie struktur organizacyjnych. Próba podejścia systemowego / J. Staniszki. – Wydawnictwo Polskiej Akademii Nauk. Breslau: Ossolineum, 1972. – 166 p.
42. Young, T. Population Health: Concepts and Methods / T. Young. – New York : Oxford University Press, 1998. – 315 p.

Karamushka, L.M., Dziuba, T.M. The phenomenon of "health" as a research topic in organizational psychology. The article presents the results of theoretical study of the psychological content of the phenomenon of health from the perspective of the latest research in psychological science. The authors analyze the differences between the concepts of "mental health" and "psychological health" and discuss the existing approaches to understanding their content. The authors view mental health as an important component of an individual's health that ensures the full functioning of all mental structures of the individual.

The psychological support for and promotion of employees' health, which stir up researchers' interest, are considered as the important practical tasks of modern organizations in conditions of social tension. The article discusses the challenges in researching the phenomenon of health by organizational psychologists. The components of organizational health have been shown to include the individual employees' health as an ability to be professionally efficient in a changing organizational environment; the employees' health in a specific organization as a strategic resource and the condition for the effective functioning and development of the

organization; healthy organization as the basis for the prevention of organizational dysfunctions. It is emphasized that a healthy organization is focused on promoting employees' health in a specific organization, which implies the harmonious functioning of the optimal components of a healthy organization.

Key words: health, psychological content of the phenomenon of health, mental health, psychological health, psychological health criteria, challenges of researching the phenomenon of health faced by organizational psychologists.

Відомості про авторів

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

Karamushka, Liudmyla M., Corresponding Member of the NAES of Ukraine, Dr., Prof., Head, Lab. of Organizational and Social Psychology, Kostiuk Institute of Psychology of the NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

E-mail: lkarama01@gmail.com

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-0622-3419>

Дзюба Тетяна Михайлівна, кандидат психологічних наук, доцент кафедри загальної, вікової та практичної психології Полтавського національного педагогічного університету імені В. Г. Короленка, м. Полтава, Україна.

Dziuba, Tetiana M., PhD, Assoc. Prof., Dept. of General, Developmental and Applied Psychology, Korolenko Poltava National Pedagogical University, Poltava, Ukraine.

E-mail: tatjanadzuba@gmail.com

ORCID ID: <http://orcid.org/0000-0002-5950-7741>

Отримано 14 січня 2019 р.
Рецензовано 18 лютого 2019 р.
Прийнято 4 березня 2019 р.

DOI (Article): <https://doi.org/10.31108/2.2019.1.16.3>

УДК 330.16:37.07

Карамушка Л.М., Креденцер О.В.

РОЛЬ ВНУТРІШНЬООРГАНІЗАЦІЙНОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА В РЕАЛІЗАЦІЇ КОНЦЕПЦІЇ «НОВА УКРАЇНСЬКА ШКОЛА»

Карамушка Л.М., Креденцер О.В. *Роль внутрішньоорганізаційного підприємництва в реалізації концепції «Нова українська школа».* В статті представлено результати теоретичного дослідження щодо ролі внутрішньоорганізаційного підприємництва в реалізації концепції «Нова українська школа». Проаналізовано сутність поняття «внутрішньоорганізаційного підприємництва», його структуру. Визначено особливості внутрішньоорганізаційного підприємництва в загальноосвітніх навчальних закладах, його основні функції. За основними ключовими компонентами концепції «Нова українська школа» визначено роль внутрішньоорганізаційного підприємництва. Підкреслено значущість впливу внутрішньоорганізаційного підприємництва на розвиток підприємницьких компетенцій вчителів та учнів.

Ключові слова: освітні організації, Нова українська школа, внутрішньоорганізаційне підприємництво, функції внутрішньоорганізаційного підприємництва.

Карамушка Л.Н., Креденцер О.В. Роль внутриорганизационного предпринимательства в реализации концепции «Новая украинская школа». В статье представлены результаты теоретического исследования о роли внутриорганизационного предпринимательства в реализации концепции «Новая украинская школа». Проанализированы сущность понятия «внутриорганизационного предпринимательства», его структуру. Определены особенности внутриорганизационного предпринимательства в общеобразовательных учреждениях, его основные функции. По основным ключевыми компонентами концепции «Новая украинская школа» определена роль внутриорганизационного предпринимательства. Подчеркнуто значимость влияния внутриорганизационного предпринимательства на развитие предпринимательских компетенций учителей и учеников.

Ключевые слова: образовательные организации, Новая украинская школа, внутриорганизационные предпринимательство, функции внутриорганизационного предпринимательства.

Постановка проблеми. Освіта – це основа розвитку сучасного суспільства. Саме тому реформування вітчизняної системи освіти набуває сьогодні стратегічного значення, що визначає головний вектор у розвитку українського суспільства, є його фундаментом.

17 серпня 2016 року Міністерство освіти і науки України оприлюднило для широкого обговорення першу версію «Концептуальних засад реформування середньої освіти». За результатами діалогу народилася доопрацьована версія «Концептуальних засад Нової української школи» (грудень 2016 року) [17].

На наш погляд, реформування української системи освіти повинно торкатися не тільки змісту освіти, а й в цілому організаційної системи освітніх закладів, їх управління, ролі школи в загальному соціально-функціональному устрої держави.

Тому безперечно актуальним є сьогодні пошук інноваційних організаційних чинників, що забезпечують підвищення ефективності діяльності Нової української школи.

Одним із таких чинників, на наш погляд, виступає концепт «внутрішньоорганізаційного підприємництва».

Аналіз останніх досліджень та публікацій. У теорії та практиці підприємництва наприкінці 70-х років ХХ ст. з'являється низка робіт, здебільшого американських авторів, присвячених такому новому напрямку в підприємстві, як «інтрапренерство» (від англ. «intrapreneurship»), тобто «внутрішнє підприємництво» (на відміну від «entrepreneurship») [36]. Семантика цього поняття говорить, що «інтрапренерство» виникло з поєднання двох слів: «enterprise» – (підприємство або підприємництво) і латинського префікса «intra» – (внутрішній). Поняття «інтрапренерства» спершу було введено в науковий обіг Г. Пінчотом у 1978 році. Під «інтрапренерством» (внутрішньоорганізаційним підприємництвом) дослідник розуміє розвиток духу підприємництва всередині наявної організації [36].

Аналіз зарубіжної літератури показав, що проблема внутрішньоорганізаційного підприємництва, в тому числі і з точки зору психології, є досить розповсюдженою (М. Бітцер [24], J.C. Carland, J.W. Carland [25], C. Carrier [26], J. P. J. De Jong, S. K. Parker, S. Wennekers & C. Wu [28], M. Farrukh, C. Ying, S. Mansori [29], D.T. Holt, W.M. Rutherford, & G.R. Chohessy [31], D.F. Kuratko, R.D. Ireland, J.G. Covin, J.S. Hornsby [34], М. Ебнер, Г. Франк, К. Корунка, М. Люгер, Е. Кірхлер [23] та ін.)

Серед українських дослідників, що розглядають поняття «внутрішньоорганізаційного підприємництва», більшість є представниками економічних наук (К.О. Бужимська [1], Ю.І. Грудзевич [2], М. В. Дубініна, С. В. Сирцева [3], В.І. Захарченко [5], Н.В. Захарченко [6], О.В. Іванова [7], М.В. Маслак [15], О.В. Хмелевський, Л.В. Дрюкова [22] та ін.).

Проблема внутрішньоорганізаційного підприємництва в сфері середньої освіти представлена в роботах W. Charles, M.S. Lavaroni, Donald E. Leisey [27], M. L. Lăcătuș [35], І. Мінковська [16], Jo Boon, Marcel Van der Klink and Jose Janssen [40], Pauline Kneale [41] С. Смерічевська [19], Titus Muthami Kising'u [37], М. Ебнер, Г. Франк, К. Корунка, М. Люгер [23], К.М. Ушаков [21] та ін.

Завдання дослідження:

1. Визначити сутність внутрішньоорганізаційного підприємництва та його особливості в освітніх організаціях.

2. Розкрити роль внутрішньоорганізаційного підприємництва в реалізації концепції «Нова українська школа».

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження

1. Сутність внутрішньоорганізаційного підприємництва та його особливості в освітніх організаціях.

Для того щоб визначити роль внутрішньоорганізаційного підприємництва в реалізації концепції «Нова українська школа», проаналізуємо, насамперед, сутність феномену «внутрішньоорганізаційне підприємництво» та його особливості в сфері освіти.

Проведений нами теоретичний аналіз проблеми внутрішньоорганізаційного підприємництва західних та вітчизняних фахівців [2-6; 10; 15; 20; 22; 23; 25; 26; 30; 31; 36; 38; 39 та ін.] та власні дослідження авторів [8; 9; 11-14; 18; 32 та ін.] дали змогу дійти висновку, що **сутність внутрішньоорганізаційного підприємництва** полягає в тому, що в існуючій організації створюються умови для прояву підприємницької активності персоналу, за рахунок чого відбувається продукування інноваційних підприємницьких ідей, їх реалізація та створення нових продуктів/послуг/процесів та інших інновацій, з метою розвитку організації, підвищення ефективності її діяльності та конкурентоздатності.

Отже, підкреслюємо, що внутрішньоорганізаційне підприємництво базується на інтеграції підприємницької активності особистості, умов та ресурсів організації.

Тому, на нашу думку, внутрішньоорганізаційне підприємництво *складається з двох структурних складових*: підприємницька активність персоналу організацій (психологічна складова) та відповідні організаційні ресурси й умови реалізації підприємницької активності (організаційно-менеджерська складова), які є взаємопов'язаними та взаємодоповнюючими.

Під *підприємницькою активністю персоналу організацій* слід розуміти, на наш погляд, особливий тип професійної активності особистості, що здійснюється в рамках організації задля її інтересів та інтересів її клієнтів і характеризується сукупністю таких психологічних ознак: ризикованість, інноваційність, творчість, незалежність (автономність), орієнтація на досягнення (результат), цілеспрямованість та прагнення до саморозвитку.

Слід підкреслити, що *метою* внутрішньоорганізаційного підприємництва є підвищення ефективності діяльності організації, а не лише, як це досить часто вважається, отримання додаткового прибутку. Ефективність діяльності організації розглядається в такому контексті в більш широкому та «стратегічному» сенсі та включає такі складові, як конкурентоздатність організації, організаційний розвиток, розширення частки ринку збуту відповідних товарів (послуг), формування позитивного іміджу організації, ефективний менеджмент тощо.

Внутрішньоорганізаційне підприємництво знаходить відображення в різних типах освітніх організацій, оскільки вищі навчальні заклади (університети, інститути, академії), заклади професійної освіти та заклади середньої освіти (коледжі, гімназії, ліцеї, школи).

Предметом безпосередньо нашого дослідження є аналіз внутрішньоорганізаційного підприємництва в загальноосвітніх навчальних закладах.

Слід зазначити, що актуальність використання такої інноваційної форми управління, як внутрішньоорганізаційне підприємництво, обумовлена, насамперед, тим, що сучасні українські освітні організації функціонують в умовах соціально-економічної напруженості, недостатнього фінансування, обмежених ресурсів, підвищеної конкуренції, заниженого соціального статусу тощо.

У зв'язку з цим, важливим психологічним завданням постає подолати застарілий «неринковий» стереотип, що підприємництво в освіті – це негативне явище, яке пов'язується, наприклад, суто зі спекулятивною діяльністю, отриманням надприбутків тощо. Важливо, на наш погляд, наголосити на тому, що суб'єктам освітньої діяльності необхідно усвідомити, що система внутрішньоорганізаційного підприємництва в освітніх організаціях передбачає

впровадження нових напрямків діяльності, проектів, організаційних структур, які не обов'язково повинні приносити прибуток, в тому значенні цього поняття, який використовується в економіці.

Так, С. Смерічевська [19] освітнє підприємництво характеризує як специфічну, високо ризикову, ініціативну, інноваційну діяльність освітніх організацій щодо відшкодувального надання освітніх послуг з використанням найновіших методів і технологій реалізації освітніх послуг. Освітнє підприємництво характеризується інноваційним характером діяльності, спрямованістю на використання всіх доступних економічних механізмів господарювання у статутних цілях інноваційних методів і технологій організації освітнього процесу, впровадження нових педагогічних, інформаційних і телекомунікаційних технологій в освітній процес, економічне переосмислення ролі та статусу освітніх організацій в освітній системі. Характерною рисою, на думку авторки, освітнього підприємництва є той факт, що воно здійснюється в межах спеціальної правоспроможності. Це означає, що в процесі підприємницької освітньої діяльності навчальний заклад виступає одноосібно та позбавлений можливості залучення сторонніх організацій з метою оптимізації фінансових потоків, управління ризиками, залучення інвестицій. Ці можливості присутні в організації при веденні бізнесу, але не можуть використовуватися в освітній діяльності, а отже, і в освітньому антрепренерстві [19].

W. Charles, M.S. Lavaroni, Donald E. Leisey [27] вказують на те, що для ефективного функціонування освітніх організацій, зокрема шкіл, необхідна «нова модель функціонування», здатна «випустити підприємницький дух вчителя». Це сприятиме розробці програм, продуктів, послуг та / або технологій, які безпосередньо «підходять» до цілей та структури державних шкіл. Причому автори наголошують, що це особлива модель, яка відрізняється від моделей комерційних та некомерційних організацій. Автори вводять поняття ««Edupreneurism» (внутрішньоорганізаційне підприємництво в освіті) та підкреслюють його значення для сфери освіти, яке полягає у підвищенні мотивації талановитих, ініціативних та активних вчителів залишатися в професії та вдосконалювати процес навчання [27].

В американській практиці використовуються поняття «Edupreneur» (educator «освітнянин» + entrepreneur «підприємець») [27; 35] та «Teacherpreneur» (teacher «учитель» + entrepreneur «підприємець») [16; 32].

W. Charles, M.S. Lavaroni, Donald E. Leisey визначають Edupreneur як «особу в державних школах, яка бере на себе відповідальність у створенні та розробці програми, продукту, послуги та / або технології для покращення навчання відповідно до заявлених цілей та підтримки цієї організації» [27].

Згідно з ресурсом Освітньої фундації Джорджа Лукаса «Edutopia», Teacherpreneur (вчитель-підприємець) об'єднує імідж інноваційного вчителя класу з ризикованим та підприємницьким лідером [32].

Вчителі-підприємці – це педагоги-професіонали, які викладають у школах, але також мають час, сили і бажання для реалізації власних підприємницьких ідей. Хтось із них створює онлайн-курси або позашкільні програми і майстер-класи, хтось фокусується на громадській або бізнес-діяльності, використовуючи грантові можливості, інші розробляють нові освітні технологічні рішення, змінюють стандарти або працюють з батьківством. Талановиті педагоги, незадоволені застарілими книгами й іншими освітніми продуктами, демонструють надзвичайне бажання і здатність розвивати свій соціальний бізнес – і змінювати не тільки освітні технології, але і будь-який інший аспект життя [16; 32].

Отже, на нашу думку, можемо говорити про те, що **сутність внутрішньоорганізаційного підприємництва в загальноосвітніх закладах освіти** полягає в тому, що в навчальному закладі створюються умови для прояву підприємницької активності освітнього персоналу, за рахунок чого відбувається продукування інноваційних підприємницьких ідей, їх реалізація та створення нових освітніх продуктів/послуг/процесів та інших інновацій, з метою підвищення якості освіти, розвитку освітньої організації, підвищення ефективності її діяльності та конкурентоздатності, підвищення задоволеності працею та відданості персоналу освітньої організації.

Важливою специфічною особливістю внутрішньоорганізаційного підприємництва в загальноосвітніх закладах освіти, на наш погляд, є те, що вона охоплює всіх учасників освітнього простору закладу (адміністрація навчального закладу, персонал, учні, батьки).

Окрім того, нами виділено такі *функції внутрішньоорганізаційного підприємництва в загальноосвітніх навчальних закладах*:

1. Економічні:

- інноваційна (надання нових освітніх послуг, виробництво товарів, пов'язаних з освітньою діяльністю, відкриття нових напрямків діяльності, розробка нових проектів);
- ринкова (охоплення більшої частки ринку освітніх послуг (товарів), швидка реакція на зміну кон'юнктури ринку, на зміни в освітній сфері);
- прибуткова (отримання додаткових прибутків та інших матеріальних ресурсів, що дозволяють підвищити якість освіти);
- ресурсна (ефективне використання всіх ресурсів освітньої організації).

2. Економіко-психологічні:

- розвивальна (підвищення якості освіти та виховання, забезпечення організаційного розвитку, професійно-особистісного розвитку персоналу, розвитку організаційної культури);
- управлінська (підвищення якості управління, зниження плинності персоналу);
- мотивуюча (створення додаткових мотиваційних стимулів для всіх учасників освітнього простору).

3. Психологічні:

- самореалізаційна (забезпечення самореалізації персоналу та учнів);
- інтеграційна (зближення управлінського, виконавчого персоналу, учнів та батьків);
- командна (сприяння розвитку командної роботи в організації із залученням всіх учасників освітнього простору);
- персональна (підвищення задоволеності роботою, сприяння підвищенню лояльності, відданості організації, розвиток підприємницьких компетенцій персоналу та учнів).

Зазначені функції розкривають значущість внутрішньоорганізаційного підприємництва, як ефективної системи організаційної структури, та відображає його суттєву психологічну складову.

2. Роль внутрішньоорганізаційного підприємництва в реалізації концепції «Нова українська школа».

Переходячи до висвітлення ролі внутрішньоорганізаційного підприємництва в реалізації концепції «Нова українська школа», зазначимо основні концептуальні засади, на яких будується інноваційна реформа.

Згідно із запропонованою концепцією формула Нової української школи складається з дев'яти ключових компонентів:

1. Новий зміст освіти, заснований на формуванні компетентностей, потрібних для успішної самореалізації в суспільстві.
2. Умотивований учитель, який має свободу творчості й розвивається професійно.
3. Наскрізний процес виховання, який формує цінності.
4. Децентралізація та ефективне управління, що надасть школі реальну автономію.
5. Педагогіка, що ґрунтується на партнерстві між учнем, учителем і батьками.
6. Орієнтація на потреби учня в освітньому процесі, дитиноцентризм.
7. Нова структура школи, яка дає змогу добре засвоїти новий зміст і набути компетентності для життя.
8. Справедливий розподіл публічних коштів, який забезпечує рівний доступ усіх дітей до якісної освіти.
9. Сучасне освітнє середовище, яке забезпечить необхідні умови, засоби і технології для навчання учнів, освітян, батьків не лише в приміщенні навчального закладу.

Важливе значення в Концепції Нової української школи відводиться формуванню компетентностей учнів. Адже дитині недостатньо дати лише знання. Ще важливо навчити користуватися ними. Знання та вміння, взаємопов'язані з ціннісними орієнтирами учня,

формують його життєві компетентності, потрібні для успішної самореалізації у житті, навчанні та праці [17].

«Компетентність – динамічна комбінація знань, способів мислення, поглядів, цінностей, навичок, умінь, інших особистих якостей, що визначає здатність особи успішно провадити професійну та/або подальшу навчальну діяльність» (Проект нового базового Закону України “Про освіту”, Стаття 1) [цит. за 17]. Ключові компетентності – ті, яких кожен потребує для особистої реалізації, розвитку, активної громадянської позиції, соціальної інклюзії та працевлаштування і які здатні забезпечити особисту реалізацію та життєвий успіх протягом усього життя [17]. Серед ключових компетентностей виділено: 1) спілкування державною (і рідною у разі відмінності) мовами; 2) спілкування іноземними мовами; 3) математична грамотність; 4) компетентності в природничих науках і технологіях; 5) інформаційно-цифрова компетентність; 6) уміння вчитися впродовж життя; 7) соціальні і громадянські компетентності; 8) підприємливість; 9) загальнокультурна грамотність; 10) екологічна грамотність і здорове життя.

З огляду на означені підходи до реформування української освіти, нами виділено вісім ключових моментів, в яких, на наш погляд, внутрішньоорганізаційне підприємництво буде відігравати важливу роль (табл. 1).

Розглянемо послідовно положення, зазначені в табл. 1.

1). Насамперед Нова українська школа забезпечує новий зміст освіти, заснований на формуванні *компетентностей*, потрібних для успішної самореалізації в суспільстві. «Кожну із задекларованих компетенцій діти набувають під час вивчення різних предметів на всіх етапах освіти. Ключові компетентності й наскрізні вміння створюють «канву», яка є основою для успішної самореалізації учня – як особистості, громадянина і фахівця» [17, 12]. Внутрішньоорганізаційне підприємництво сприяє розширенню меж навчання, його інноваційності та покращенню, таким чином, оволодіння необхідними компетенціями. Наприклад, у рамках системи внутрішньоорганізаційного підприємництва ініціативна група (до якої можуть входити менеджери, вчителі-предметники та ін. зацікавлені працівники), проявивши високий рівень підприємницької активності, виграли проект на відкриття на базі школи сучасної екологічно орієнтованої теплиці. Проводячи уроки в такій теплиці, учні будуть засвоювати не тільки суто теоретичні знання, а й оволодівати практичними навичками, вміннями з таких предметів, як біологія, географія, зоологія, природознавство, трудове навчання, хімія, фізика тощо та формувати необхідні компетенції.

І, нарешті, серед компетентностей, які будуть формуватися під час навчання в Новій українській школі, важливе місце виділено такій компетенції, як *підприємливість*, яка передбачає «уміння генерувати нові ідеї й ініціативи та втілювати їх у життя з метою підвищення як власного соціального статусу та добробуту, так і розвитку суспільства і держави. Вміння раціонально вести себе як споживач, ефективно використовувати індивідуальні заощадження, приймати доцільні рішення у сфері зайнятості, фінансів тощо» [17, 12]. Внутрішньоорганізаційне підприємництво дозволяє розвивати підприємницькі компетенції в учнів, насамперед, за рахунок їх залучення до різноманітних підприємницьких проектів (бізнес-школи, ярмарки, інноваційні проекти, волонтерство, міжнародна діяльність тощо). Окрім того, важливо також підкреслити, що в цьому контексті, необхідною умовою є формування підприємницьких компетентностей у педагогічних працівників (учителів та керівників закладів загальної середньої освіти). В цьому напрямку внутрішньоорганізаційному підприємництву відводиться ключова роль.

2). Однією із важливих складових формули Нової української школи є позиція *умотивованого вчителя*. «Нова школа потребує нового вчителя, який зможе стати агентом змін. Реформою передбачено низку стимулів для особистого і професійного зростання, з метою залучення до професії найкращих. Українська школа буде успішна, якщо до неї прийде успішний учитель. Велику увагу буде зосереджено на матеріальному стимулюванні» [17, 16]. Внутрішньоорганізаційне підприємництво, та, безпосередньо, підприємницька активність персоналу сприяють підвищенню мотивації праці, за рахунок, насамперед, задоволення потреб у самореалізації. Як наслідок, підвищується задоволеність роботою. Окрім того, впровадження

внутрішньоорганізаційного підприємництва дозволяє залучити додаткові кошти і для матеріального стимулювання роботи освітнього персоналу.

Таблиця 1

**Роль внутрішньоорганізаційного підприємництва
в реалізації Концепції «Нова українська школа»**

Положення Концепції Нової української школи		Положення Концепції внутрішньоорганізаційного підприємництва в освітніх організаціях
1. Новий зміст освіти, заснований на формуванні компетентностей, потрібних для успішної самореалізації в суспільстві. 1.1. Підприємливість, як одна із ключових компетентностей.		1. Внутрішньоорганізаційне підприємництво сприяє розширенню меж навчання, його інноваційності та покращенню, таким чином, оволодіння необхідними компетенціями. 1.1. Внутрішньоорганізаційне підприємництво дозволяє розвивати підприємницькі компетенції як у учнів, так і у персоналу навчального закладу.
2. Умотивований учитель. 2.1. Учитель має свободу творчості й розвивається професійно.		2. Внутрішньоорганізаційне підприємництво сприяє підвищенню задоволення працею вчителя. 2.1. Внутрішньоорганізаційне підприємництво сприяє розвитку незалежності, ініціативності, творчості та професійному розвитку учителя.
3. Наскрізний процес виховання, який формує цінності.		3. Розвиток підприємливості учнів повинно мати ціннісну основу.
4. Децентралізація та ефективне управління, що надасть школі реальну автономію.		4. Внутрішньоорганізаційне підприємництво передбачає ефективну систему менеджменту, здатну здійснювати, в тому числі, незалежну, економічно ефективну управлінську діяльність.
5. Партнерство між учнем, учителем і батьками.		5. Персонал освітньої організації, учні та батьки виступають суб'єктами внутрішньоорганізаційного підприємництва.
6. Орієнтація на потреби учня в освітньому процесі, дитиноцентризм.		6. Внутрішньоорганізаційне підприємництво орієнтовано, насамперед, на інтереси дитини.
7. Нова структура школи, яка дає змогу добре засвоїти новий зміст і набуті компетентності для життя.		7. Нова структура школи сприятиме «фокусуванню» напрямків внутрішньоорганізаційного підприємництва.
8. Справедливий розподіл публічних коштів, який забезпечує рівний доступ усіх дітей до якісної освіти.		8. Внутрішньоорганізаційне підприємництво забезпечує законне залучення додаткових коштів та іншого матеріального забезпечення.

Далі, учитель Нової української школи має *свободу творчості й розвивається професійно*. «Насамперед творчому та відповідальному вчителю, який постійно працює над собою, буде надано академічну свободу. Учитель зможе готувати власні авторські навчальні програми, власноруч обирати підручники, методи, стратегії, способи і засоби навчання; активно

виражати власну фахову думку. Держава гарантуватиме йому свободу від втручання у професійну діяльність» [17, 16]. Відповідно до нашої концепції, підприємницька активність, як основна психологічна складова внутрішньоорганізаційного підприємництва, передбачає високий рівень розвитку незалежності, творчості, інноваційності, орієнтації на постійне навчання.

3). Нова українська школа базується на *вихованні загальнолюдських цінностей*, зокрема морально-етичних (гідність, чесність, справедливість, турбота, повага до життя, повага до себе та інших людей), соціально-політичних (свобода, демократія, культурне різноманіття, повага до рідної мови і культури, патріотизм, шанобливе ставлення до довілля, повага до закону, солідарність, відповідальність), виховування не лише відповідальності за себе, а й за розвиток і добробут країни та всього людства [17, 19]. В основі підприємництва завжди повинна лежати морально-етична складова. Тому виховання зазначених цінностей має визначальну основу щодо розвитку підприємливості учнів. Майбутні підприємці, менеджери, працівники організацій повинні відчувати відповідальність за свою діяльність перед суспільством. Важливим аспектом в цьому процесі є приклад учителя, базування його підприємницької активності на зазначених цінностях.

4). Наступна позиція: важливе місце в діяльності Нової української школи відводиться *децентралізації та ефективному управлінню, що надасть школі реальну автономію*. «Вільну людину може сформувати лише вільна особистість. Нова школа матиме широку автономію. Держава гарантує академічну, організаційну, кадрову та фінансову автономію закладів освіти. Автономія передбачає і вищий рівень відповідальності закладу освіти. Засновники школи контролюватимуть освітню та фінансово-господарську діяльність закладу освіти, призначатимуть на умовах контракту керівника школи. Наглядова рада школи здійснюватиме громадський нагляд, зокрема зможе брати участь у визначенні стратегії розвитку закладу освіти, аналізувати діяльність закладу освіти та його посадових осіб, контролювати виконання кошторису та/або бюджету закладу освіти, сприяти залученню додаткових джерел фінансування» [17, 26]. Внутрішньоорганізаційне підприємництво передбачає ефективну систему менеджменту, здатну здійснювати, в тому числі, незалежну, економічно ефективну управлінську діяльність, орієнтовану на актуальні вимоги ринку освітніх послуг, забезпечення конкурентоздатності навчального закладу, впровадження інновацій не тільки в педагогічні, а й в організаційні процеси.

5). Діяльність Нової української школи побудована на принципах *партнерства між учнем, учителем і батьками*. «В основі педагогіки партнерства – спілкування, взаємодія та співпраця між учителем, учнем і батьками. Учні, батьки та вчителі, об'єднані спільними цілями та прагненнями, є добровільними та зацікавленими одnodумцями, рівноправними учасниками освітнього процесу, відповідальними за результат. Школа має ініціювати нову, глибшу залученість родини до побудови освітньо-професійної траєкторії дитини. Нова школа допомагатиме батькам здобувати спеціальні знання про стадії розвитку дитини, ефективні способи виховання в дитині сильних сторін характеру і чеснот залежно від її індивідуальних особливостей» [17, 14]. Згідно із запропонованими нами напрямками внутрішньоорганізаційного підприємництва в освітніх організаціях, персонал освітньої організації, учні та батьки виступають суб'єктами внутрішньоорганізаційного підприємництва. Наприклад, організація бізнес-шкіл, заснування громадських організацій (об'єднання учнів та батьків), додаткові освітні послуги вчителів та(або) батьків для батьків (психологічні семінари, тренінги, майстер-класи), волонтерство.

6) Нова українська школа буде працювати на засадах *особистісно-орієнтованої моделі освіти*. «У рамках цієї моделі школа максимально враховує права дитини, її здібності, потреби та інтереси, на практиці реалізуючи принцип дитиноцентризму» [17, 17]. Головною особливістю внутрішньоорганізаційного підприємництва в сфері освіти є його орієнтація на потреби дитини. Головна мета – підвищення ефективності діяльності освітньої організації – а отже, підвищення якості освітнього процесу та освітнього середовища в цілому.

7) Окрім того, реформа Нової української школи передбачає реорганізацію *структури школи*, яка сприятиме більш ефективному впровадженню внутрішньоорганізаційного

підприємництва, виходячи з його напрямків. Відокремлення початкової, середньої, академічної та професійно-орієнтованої школи сприятиме «фокусуванню» напрямків внутрішньоорганізаційного підприємництва саме на тих, що максимально відповідають віковим особливостям та потребам учнів та специфіки того типу навчального закладу, де вони впроваджуватимуться.

8) Концепція Нової української школи передбачає *справедливий розподіл публічних коштів*, який забезпечує рівний доступ усіх дітей до якісної освіти. «У Новій українській школі публічні фінанси будуть розподілятися прозоро. Буде запроваджено принцип «гроші ходять за дитиною», зокрема для забезпечення свободи вибору в освіті. Буде створено нові можливості для розширення державно-громадського партнерства у сфері освіти через нові підходи для співфінансування й управління навчальними закладами» [17, 27]. Внутрішньоорганізаційне підприємництво забезпечує законне залучення додаткових коштів та іншого матеріального забезпечення та, відповідно, сприятиме прозорості їх використанню. Завдяки чому буде скасовано імідж закладів, що здійснюють «фінансові побори» з батьків.

Отже, реформування освіти сьогодні є нагальною та необхідною умовою подальшого ефективного розвитку українського суспільства. Нова українська школа – це ключова реформа Міністерства освіти і науки. Головна мета – створити школу, у якій буде приємно навчатись і яка даватиме учням не тільки знання, як це відбувається зараз, а й вміння застосовувати їх у житті. На наш погляд, розвиток системи внутрішньоорганізаційного підприємництва в освітніх організаціях сприятиме реалізації Концепції Нової української школи.

Висновки:

1. Сутність внутрішньоорганізаційного підприємництва полягає в тому, що в існуючій організації створюються умови для прояву підприємницької активності персоналу, за рахунок чого відбувається продукування інноваційних підприємницьких ідей, їх реалізація та створення нових продуктів/послуг/процесів та інших інновацій, з метою розвитку організації, підвищення ефективності її діяльності та конкурентоздатності.

2. Сутність внутрішньоорганізаційного підприємництва в загальноосвітніх закладах освіти полягає в тому, що в навчальному закладі створюються умови для прояву підприємницької активності освітнього персоналу, за рахунок чого відбувається продукування інноваційних підприємницьких ідей, їх реалізація та створення нових освітніх продуктів/послуг/процесів та інших інновацій, з метою підвищення якості освіти, розвитку освітньої організації, підвищення ефективності її діяльності та конкурентоздатності, підвищення задоволеності працею та відданості персоналу освітньої організації.

3. Згідно з основними структурними компонентами концепції «Нова українська школа» виділені вісім ключових моментів, в яких, на наш погляд, внутрішньоорганізаційне підприємництво буде відігравати важливу роль. Особливо важливого значення набуває вплив внутрішньоорганізаційного підприємництва на розвиток підприємницьких компетенцій вчителів та учнів.

Перспективи подальших досліджень ми вбачаємо у розробці спеціальних психологічних технологій щодо розвитку внутрішньоорганізаційного підприємництва в освітніх організаціях в контексті реалізації концепції «Нова українська школа».

Список використаних джерел

1. Бужимська К.О. Підприємницьке управління та внутрішнє підприємництво як фактори інноваційно-технологічної модернізації підприємств / К.О. Бужимська. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://conf.ztu.edu.ua/wp-content/uploads/2017/01/250.pdf>
2. Грудзевич Ю.І. Сутність, виникнення та відмінність понять інтрапренерства та екзопренерства / Ю.І. Грудзевич // Глобальні та національні проблеми економіки. – 2014. – Вип. 1. – С. 12–15.
3. Дубініна М.В. Интрапренерство как метод формирования внутрифирменной инновационной инфраструктуры / М.В. Дубініна, С.В. Сирцева // Modern Economics. – 2017. – №2. – С. 19–24.
4. Жернов Е.Е. Интрапренерство как технология социализации в фирме / Е.Е. Жернов // Проблемы управления рыночной экономикой : межрегиональный сборник научных трудов. / под ред. И.Е. Никулиной, С.С. Деревянченко, Л.Р. Тухватулиной ; Томский политехнический университет. – Томск : Изд-во Томского политехнического университета, 2017. – Вып. 18. – С. 151–155.

5. Захарченко В.І. Пошук та впровадження нових форм і методів господарювання на основі розвитку внутрішнього підприємництва / В.І. Захарченко, Н.В. Захарченко // Економічний вісник університету. – 2017. – Вип. № 35/1. – С. 129–139.
6. Захарченко Н.В. Інтрапренерство і активізація високотехнологічної діяльності підприємств / Н.В. Захарченко // Проблеми і перспективи розвитку підприємництва : зб.наук.праць Харківського національного автомобільно-дорожнього університету. – 2015. – Т. 2. – №1 (8). – С. 104–112.
7. Іванова О.В. Механізм розвитку підприємництва на промисловому підприємстві : автореф. дис. ... кандидата економічних наук : 08.06.01 / О.В. Іванова. – Донецьк, 2004. – 24 с.
8. Карамушка Л.М. Психологія освітнього менеджменту : [навч. посібник] / Л.М. Карамушка. – К. : Либідь, 2004. – 424 с.
9. Карамушка Л.М. Технологія розвитку підприємницької поведінки у працівників освітніх організацій для забезпечення ефективного введення змін в освітніх організаціях / Л.М. Карамушка, О.В. Креденцер // Актуальні проблеми психології. Том. 1 : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія : зб. наукових праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. : Наук. світ, 2007, част. 20. – С. 64–69.
10. Качанов Е.Н. Сущность, ключевые признаки функции внутрифирменного предпринимательства / Е.Н. Качанов, К.И. Сафонова // Вестник ТГЭУ. – 2005. – № 1. – С. 19–28.
11. Креденцер О.В. Основні напрями внутрішньоорганізаційного підприємництва в освітніх організаціях / О.В. Креденцер // Актуальні проблеми психології : зб. наук. праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України – 2017. – Том I : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія. – Вип. 47. – С. 70–78.
12. Креденцер О.В. Підприємницька активність персоналу освітніх організацій: теоретична модель та емпіричне дослідження / Креденцер О.В. // Досвід України та країн Європейського Союзу у вирішенні актуальних проблем психології в сучасних соціально-політичних умовах : збірник наукових статей / [за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки, О.В. Креденцер, Ю. Горбанюк]. – К.-Люблін : Інститут психології імені Г.С.Костюка НАПН України, Інститут Наук про Родину і Працю Соціальної Католицької Університету Любліна Яна Павла II. – К. : Логос, 2016. – С. 62–69.
13. Креденцер О.В. Поняття «внутрішньоорганізаційне підприємництво»: теоретичний аналіз проблеми / О.В. Креденцер // Організаційна психологія. Економічна психологія. – [за наук. редак. С.Д. Максименка та Л.М. Карамушки]. – К. : Логос, 2015. – № 3. – С. 66–72.
14. Креденцер О.В. Сутність підприємницької поведінки персоналу сучасних організацій та її роль в організаційному розвитку / О.В.Креденцер // Актуальні проблеми психології. Том 1 : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія : зб. наукових праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. : Наук. світ, 2008, част. 21–22. – С. 16–21.
15. Маслак М.В. Інтрапренерство як сучасна організаційна форма внутрішнього фірмового трансферу інноваційних технологій / М.В. Маслак. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://repository.kpi.kharkov.ua/bitstream/KhPI-Press/32816/1/Maslak_Intraprenersstvo_yak_suchasna_orhanizats_2017.pdf
16. Мінковська І. Шкільний вчитель = підприємець. Чи можливо це в Україні? / І Мінковська / [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://nus.org.ua/view/shkilnyj-vchytel-pidpryyemets-chy-mozhlyvo-tse-v-ukrayini/>
17. Нова українська школа: концептуальні засади реформування середньої школи. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://www.kmu.gov.ua/storage/app/media/reforms/ukrainska-shkola-compressed.pdf>
18. Психологічні засади організаційного розвитку : монографія / [за наук. ред. Л.М. Карамушки]. – Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2013. – 206 с.
19. Смерічевська С. Стратегія освітнього інтрапренерства / С. Смерічевська. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.experts.in.ua/baza/analitic/index.php?ELEMENT_ID=13553
20. Томилов В.В. Маркетинг и интрапренерство в системе предпринимательства : [учеб. пособие] / В.В. Томилов, А.А. Крупанин, Т.Д. Хакунов. – СПб. : Изд-во СПбГУЭФ, 1998. – 130 с.
21. Ушаков К.М. Слово в поддержку «функционирующих школ»/ К.М. Ушаков // Директор школы. – 2002. – № 1. – С. 24–26.
22. Хмелевський О.В. Концепція внутрішнього підприємництва та формування передумов її реалізації на вітчизняних підприємствах / О.В. Хмелевський, Л.В. Дрюкова // Вісник Хмельницького національного університету. – 2012. – № 3. – С. 81–85.
23. Эбнер М. Предпринимательская ориентация в организации. Внутреннее предпринимательство : [пер. с нем.] / М. Эбнер, Г. Франк, К. Корунка, М. Люгер // Психология труда и организационная психология. – Т. 6. – Х. : Гуманитарний Центр, 2010. – 284 с.
24. Bitzer, M. Intrapreneurship / M. Bitzer. – Stuttgart : Schaeffer, 1991. – 156 p.
25. Carland, J.C. Intrapreneurship: A requisite for success. / J.C. Carland, J.W. Carland // Entrepreneurial Executive. – 2007. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.alliedacademies.org/public/proceedings/InternetProceedings/paai-11.pdf>
26. Carrier, C. Intrapreneurship in Small Business: An Exploratory Study / C. Carrier // Entrepreneurship Theory and Practice. – 2001. – №12 (3). – P. 5–20.

27. Charles, W. Bringing the Excitement of Entrepreneurism to the Public Schools / W. Charles, M.S. Lavaroni, Donald E. Leisey/ [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.edentrepreneurs.org/edupreneur.php>
28. De Jong, J. P. J. Corporate Entrepreneurship at the Individual Level: Measurement and Determinants / J. P. J. De Jong, S. K. Parker, S. Wennekers & C. Wu // EIM Research Reports. – 2011. – P. 1–27.
29. Farrukh, M. Intrapreneurial behavior: an empirical investigation of personality traits / M. Farrukh, C. Ying, S. Mansori // Management & Marketing. Challenges for the Knowledge Society. – 2016. – Vol. 11. – No. 4. – P. 597–609.
30. Guth, W. Guest Editors: Introduction: Corporate Entrepreneurship / W. Guth, D.A. Ginsberg // Strategic Management Journal. – 1990. – Vol. 11. – No. 1. – P. 5–15.
31. Holt, D.T. Corporate Entrepreneurship: An Empirical Look at Individual Characteristics, Context and Process / D.T. Holt, W.M. Rutherford, & G.R. Chohessy // Journal of Leadership & Organizational. – 2007. – №13 (4). – P. 40–54.
32. Heather Wolpert-Gawron. The Era of the Teacherpreneur / Heather Wolpert-Gawron / [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://www.edutopia.org/blog/era-of-teacherpreneur-heather-wolpert-gawron>
33. Karamushka, L. Correlations between managers' readiness to risk and distinctive features of organizational development of educational organizations / L. Karamushka, O. Kredentser // Psychological aspects of innovative changes in organization and organizational development (Ukrainian-Polish Workshop (24–26 October 2010, Kyiv, Ukraine) : Programme, Book of Abstracts. – Editors : Liudmila Karamushka, Barbara Kożusznik. – Kyiv : Interlink, 2010. – P. 33–34.
34. Kuratko, D.F. A Model of Middlelevel Managers. Entrepreneurial Behaviour / D.F. Kuratko, R.D. Ireland, J.G. Covin, J.S. Hornsby // Entrepreneurship Theory and Practice. – 2005. – November. – P. 699–716.
35. Lăcătu, M. L. Entrepreneurship in education / Maria Liana Lăcătu, Camelia Stăiculescu // International Conference Knowledge-Based Organization. – Vol. XXII. – No 2. – 2016. – P. 438–443.
36. Pinchot, G. Intra-Corporate Entrepreneurship / G. Pinchot, E. Pinchot. – 1978. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.intrapreneur.com/MainPages/History/IntraCorp.html>.
37. Titus Muthami Kising'u. Strategic Determinants of Intrapreneurship of Education Institutions in Kenya / Titus Muthami Kising'u // International Journal of Humanities Social Sciences and Education (IJHSSE). – 2014. – Volume 1, Issue 8, August. – P. 48–62.
38. Parker, Simon C. Intrapreneurship or entrepreneurship? / Parker, Simon C. // IZA discussion papers, 2009. – No. 4195. – Institute for the Study of Labor (IZA), Bonn. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:101:1-20090615104>
39. Lumpkin, G.T. Intrapreneurship and innovation / G.T. Lumpkin // The Psychology of Entrepreneurship [J.R. Baum, M. Frese & R. Baron (eds)], 2007. – Mahwah, New Jersey : Lawrence Erlbaum Associates. – P. 237–264.
40. Jo Boon. Fostering intrapreneurial competencies of employees in the education sector / Jo Boon, Marcel Van der Klink and Jose Janssen. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdf/10.1111/ijtd.12010>
<https://doi.org/10.1111/ijtd.12010>
41. Kneale, Pauline. Teaching Intrapreneurship: Cases from Business / Pauline Kneale // Planet. – 2004. – № 12:1. – P. 8–9. – DOI: 10.11120/plan.2004.00120008

Spysok vykorystanykh dzherel

1. Buzhymyska K.O. Pidpriemnytske upravlinnia ta vnutrishnie pidpriemnytstvo yak faktory innovatsiino-tehnologichnoi modernizatsii pidpriemstv / K.O. Buzhymyska. – [Elektroni resurs]. – Rezhym dostupu : <https://conf.ztu.edu.ua/wp-content/uploads/2017/01/250.pdf>
2. Hrudzevych Yu.I. Sutnist, vynyknennia ta vidminnist poniat intraprenerstva ta ekzoprenerstva / Yu.I. Hrudzevych // Hlobalni ta natsionalni problemy ekonomiky. – 2014. – Vyp. 1. – S. 12–15.
3. Dubinina M.V. Intraprenerstvo yak metod formuvannia vnutrishnofirmovoi innovatsiinoi infrastruktury / M.V. Dubinina, S.V. Syrtseva // Modern Economics. – 2017. – №2. – S. 19–24.
4. Zhernov E.E. Intraprenerstvo kak tehnologija socializatsii v firme / E.E. Zhernov // Problemy upravlenija rynochnoj jekonomikoj : mezhregional'nyj sbornik nauchnyh trudov. / pod red. I.E. Nikulinoj, S.S. Derevjanchenko, L.R. Tuhvatulinoj ; Tomskij politehnicheskij universitet. – Tomsk : Izd-vo Tomskogo politehnicheskogo universiteta, 2017. – Vyp. 18. – S. 151–155.
5. Zakharchenko V.I. Poshuk ta vprovadzhennia novykh form i metodiv hospodariuvannia na osnovi rozvytku vnutrishnoho pidpriemnytstva / V.I. Zakharchenko, N.V. Zakharchenko // Ekonomichni visnyk universytetu. – 2017. – Vyp. № 35/1. – S. 129–139.
6. Zakharchenko N.V. Intraprenerstvo i aktyvizatsiia vysokotekhnologichnoi diialnosti pidpriemstv / N.V. Zakharchenko // Problemy i perspektyvy rozvytku pidpriemnytstva : zb.nauk.prats Kharkivskoho natsionalnoho avtomobilno-dorozhnoho universytetu. – 2015. – T. 2. – №1 (8). – S. 104–112.
7. Ivanova O.V. Mekhanizm rozvytku pidpriemnytstva na promyslovomu pidpriemstvi : avtoref. dys. ... kandydata ekonomichnykh nauk : 08.06.01 / O.V. Ivanova. – Donetsk, 2004. – 24 s.
8. Karamushka L.M. Psykholohiia osvithnoho menedzhmentu : [navch. posibnyk] / L.M. Karamushka. – K. : Lybid, 2004. – 424 s.
9. Karamushka L.M. Tekhnolohiia rozvytku pidpriemnytskoi povedinky u pratsivnykiv osvitnikh orhanizatsii dlia zabezpechennia efektyvnogo vvedennia zmin v osvitnikh orhanizatsiakh / L.M. Karamushka, O.V. Kredentser // Aktualni problemy psykholohii. Tom. 1 : Orhanizatsiina psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia. Sotsialna psykholohiia : zb.

- naukovykh prats Instytutu psykholohii im. H.S. Kostiuka APN Ukrainy / za red. S.D. Maksymenka, L.M. Karamushky. – K. : Nauk. svit, 2007, chast. 20. – S. 64–69.
10. Kachanov E.N. Sushhnost', kljuचेvyє priznaki funkciі vnutriformennogo predprinimatel'stva / E.N. Kachanov, K.I. Safonova // Vestnik TGJeU. – 2005. – № 1. – S. 19–28.
11. Kredentser O.V. Osnovni napriamy vnutrishnoorhanizatsiinoho pidpriemnytstva v osvitynikh orhanizatsiiakh / O.V. Kredentser // Aktualni problemy psykholohii : zb. nauk. prats Instytutu psykholohii imeni H.S. Kostiuka NAPN Ukrainy – 2017. – Tom I : Orhanizatsiina psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia. Sotsialna psykholohiia. – Vyp. 47. – C. 70–78.
12. Kredentser O.V. Pidpriemnytska aktyvnist personalu osvitynikh orhanizatsii: teoretychna model ta empirychnе doslidzhennia / Kredentser O.V. // Dosvid Ukrainy ta krain Yevropeiskoho Soiuzu u vyrishenni aktualnykh problem psykholohii v suchasnykh sotsialno-politychnykh umovakh : zbirnyk naukovykh statei / [za red. S.D. Maksymenka, L.M. Karamushky, O.V. Kredentser, Yu. Horbaniuk]. – K.-Liublin : Instytut psykholohii imeni H.S.Kostiuka NAPN Ukrainy, Instytut Nauk pro Rodynu i Pratsiu Sotsialnu Katolytskoho Universytetu Liublina Yana Pavla II. – K. : Lohos, 2016. – S. 62–69.
13. Kredentser O.V. Poniattia «vnutrishnoorhanizatsiine pidpriemnytstvo»: teoretychnyi analiz problemy / O.V. Kredentser // Orhanizatsiina psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia. – [za nauk. redah. S.D. Maksymenka ta L.M. Karamushky]. – K. : Lohos, 2015. – № 3. – C. 66–72.
14. Kredentser O.V. Sutnist pidpriemnytskoi povedinky personalu suchasnykh orhanizatsii ta yii rol v orhanizatsiinomu rozvytku / O.V.Kredentser // Aktualni problemy psykholohii. Tom 1 : Orhanizatsiina psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia. Sotsialna psykholohiia : zb. naukovykh prats Instytutu psykholohii im. H.S. Kostiuka APN Ukrainy / za red. S.D. Maksymenka, L.M. Karamushky. – K. : Nauk. svit, 2008, chast. 21–22. – S. 16–21.
15. Maslak M.V. Intraprenertstvo yak suchasna orhanizatsiina forma vnutrishno firmovoho transferu innovatsiinykh tekhnolohii / M.V. Maslak [Elektroni resurs]. – Rezhym dostupu : http://repository.kpi.kharkov.ua/bitstream/KhPI-Press/32816/1/Maslak_Intraprenertstvo_yak_suchasna_orhanizats_2017.pdf
16. Minkovska I. Shkilnyi vchytel = pidpriemets. Chy mozhlyvo tse v Ukraini? / I Minkovska / [Elektroni resurs]. – Rezhym dostupu : <http://nus.org.ua/view/shkilnyj-vchytel-pidpriemets-chy-mozhlyvo-tse-v-ukrayini/>
17. Nova ukrainska shkola: kontseptualni zasady reformuvannia serednoi shkoly. – [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu : <https://www.kmu.gov.ua/storage/app/media/reforms/ukrainska-shkola-compressed.pdf>
18. Psykholohichni zasady orhanizatsiinoho rozvytku : monohrafiia / [za nauk. red. L.M. Karamushky]. – Kirovohrad : Imeks-LTD, 2013. – 206 s.
19. Smerichevska S. Stratehiia osvithnoho intraprenertstva / S. Smerichevska. – [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu : http://www.experts.in.ua/baza/analytic/index.php?ELEMENT_ID=13553
20. Tomilov V.V. Marketing i intraprenertstvo v sisteme predprinimatel'stva : [ucheb. posobie] / V.V. Tomilov, A.A. Krupanin, T.D. Hakunov. – SPb. : Izd-vo SPbGUJeF, 1998. – 130 s.
21. Ushakov K.M. Slovo v podderzhku «funkcionirujushhih shkol»/ K.M. Ushakov // Direktor shkoly. – 2002. – № 1. – S. 24–26.
22. Khmelevskiy O.V. Kontsepsiia vnutrishnoho pidpriemnytstva ta formuvannia peredumov yii realizatsii na vitchyznianskykh pidpriemstvakh / O.V. Khmelevskiy, L.V. Driukova // Visnyk Khmelnytskoho natsionalnoho universytetu. – 2012. – № 3. – S. 81–85.
23. Jebner M. Predprinimatel'skaja orientaciya v organizacii. Vnutrennee predprinimatel'stvo : [per. s nem.] / M. Jebner, G. Frank, K. Korunka, M. Ljuser // Psihologija truda i organizacionnaja psihologija. – T. 6. – H. : Gumanitarnij Centr, 2010. – 284 s.
24. Bitzer, M. Intrapreneurship / M. Bitzer. – Stuttgart : Schaeffer, 1991. – 156 r.
25. Carland, J.C. Intrapreneurship: A requisite for success. / J.C. Carland, J.W. Carland // Entrepreneurial Executive. – 2007. – [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu : <http://www.alliedacademies.org/public/proceedings/InternetProceedings/paai-11.pdf>
26. Carrier, C. Intrapreneurship in Small Business: An Exploratory Study / C. Carrier // Entrepreneurship Theory and Practice. – 2001. – №12 (3). – R. 5–20.
27. Charles, W. Bringing the Excitement of Entrepreneurism to the Public Schools / W. Charles, M.S. Lavaroni, Donald E. Leisey/ [Elektroni resurs]. – Rezhym dostupu : <http://www.edentrepreneurs.org/edupreneur.php>
28. De Jong, J. P. J. Corporate Entrepreneurship at the Individual Level: Measurement and Determinants / J. P. J. De Jong, S. K. Parker, S. Wennekers & C. Wu // EIM Research Reports. – 2011. – P. 1–27.
29. Farrukh, M. Intrapreneurial behavior: an empirical investigation of personality traits / M. Farrukh, C. Ying, S. Mansori // Management & Marketing. Challenges for the Knowledge Society. – 2016. – Vol. 11. – No. 4. – P. 597–609.
30. Guth, W. Guest Editors: Introduction: Corporate Entrepreneurship / W. Guth, D.A. Ginsberg // Strategic Management Journal. – 1990. – Vol. 11. – No. 1. – P. 5–15.
31. Holt, D.T. Corporate Entrepreneurship: An Empirical Look at Individual Characteristics, Context and Process / D.T. Holt, W.M. Rutherford, & G.R. Chohessy // Journal of Leadership & Organizational. – 2007. – №13 (4). – P. 40–54.
32. Heather Wolpert-Gawron. The Era of the Teacherpreneur / Heather Wolpert-Gawron / [Elektroni resurs]. – Rezhym dostupu : <https://www.edutopia.org/blog/era-of-teacherpreneur-heather-wolpert-gawron>
33. Karamushka, L. Correlations between managers readiness to risk and distinctive features of organizational development of educational organizations / L. Karamushka, O. Kredentser // Psychological aspects of innovative changes in organization

- and organizational development (Ukrainian-Polish Workshop (24–26 October 2010, Kyiv, Ukraine) : Programme, Book of Abstracts. – Editors : Liudmila Karamushka, Barbara Kożusznik. – Kyiv : Interlink, 2010. – P. 33–34.
34. Kuratko, D.F. A Model of Middlelevel Managers. Entrepreneurial Behaviour / D.F. Kuratko, R.D. Ireland, J.G. Covin, J.S. Hornsby // Entrepreneurship Theory and Practice. – 2005. – November. – P. 699–716.
35. Lăcătu, M. L. Entrepreneurship in education / Maria Liana Lăcătu, Camelia Stăiculescu // International Conference Knowledge-Based Organization. – Vol. XXII. – No 2. – 2016. – P. 438–443.
36. Pinchot, G. Intra-Corporate Entrepreneurship / G. Pinchot, E. Pinchot. – 1978. [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu : <http://www.intrapreneur.com/MainPages/History/IntraCorp.html>.
37. Titus Muthami Kisingu. Strategic Determinants of Intrapreneurship of Education Institutions in Kenya / Titus Muthami Kisingu // International Journal of Humanities Social Sciences and Education (IJHSSE). – 2014. – Volume 1, Issue 8, August. – P. 48–62.
38. Parker, Simon C. Intrapreneurship or entrepreneurship? / Parker, Simon C. // IZA discussion papers, 2009. – No. 4195. – Institute for the Study of Labor (IZA), Bonn. – [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu : <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:101:1-20090615104>
39. Lumpkin, G.T. Intrapreneurship and innovation / G.T. Lumpkin // The Psychology of Entrepreneurship [J.R. Baum, M. Frese & R. Baron (eds)], 2007. – Mahwah, New Jersey : Lawrence Erlbaum Associates. – P. 237–264.
40. Jo Boon. Fostering intrapreneurial competencies of employees in the education sector / Jo Boon, Marcel Van der Klink and Jose Janssen. – [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu : <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdf/10.1111/ijtd.12010> <https://doi.org/10.1111/ijtd.12010>
41. Kneale, Pauline. Teaching Intrapreneurship: Cases from Business / Pauline Kneale // Planet. – 2004. – № 12:1. – P. 8–9. – DOI: 10.11120/plan.2004.00120008

Karamushka, L.M., Kredentser, O.V. The role of intrapreneurship in the "New Ukrainian School" concept. The article presents the results of a theoretical study on the role of intrapreneurship in the implementation of the concept of new Ukrainian school. The authors analyze the content of the concept of intrapreneurship, which consists of two interrelated and complementary structural components: entrepreneurial activity of employees (psychological component) and the corresponding organizational resources and conditions for realization of employees' entrepreneurial activity (organizational and managerial component).

Intrapreneurship in secondary educational institutions implies the creation of favorable conditions for teaching staff's entrepreneurial activity, which results in the production and implementation of innovative entrepreneurial ideas, the creation of new educational products / services / processes and other innovations in order to improve the quality of educational services, to develop the educational organization, increase its efficiency and competitiveness, increase the teaching staff's work satisfaction and dedication to the organization. The authors also discuss the main functions of intrapreneurship in secondary educational institutions, its role in the "The New Ukrainian School" concept as well as its impact on the development of teachers and students' entrepreneurial competences.

Key words: educational organizations, the New Ukrainian school, internal organization of entrepreneurship, functions of internal organization enterprise.

Відомості про авторів

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

Karamushka, Liudmyla M., Corresponding Member of the NAES of Ukraine, Dr., Prof., Head, Lab. of Organizational and Social Psychology, Kostiuk Institute of Psychology of the NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

E-mail: lkarama01@gmail.com

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-0622-3419>

Креденцер Оксана Валеріївна, кандидат психологічних наук, доцент, старший науковий співробітник лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, м. Київ, Україна.

Kredentser, Oksana V., PhD, Assoc. Prof., senior researcher, Laboratory of organizational and social psychology, G.S. Kostiuk Institute of psychology of the NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

E-mail: okred278@gmail.com

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-4119-190X>

Отримано 21 січня 2019 р.
Рецензовано 15 лютого 2019 р.
Прийнято 7 березня 2019 р.

DOI (Article): <https://doi.org/10.31108/2.2019.1.16.5>

УДК 37.015.3:378:347.96

Клибанівська Т.М.

ОСОБЛИВОСТІ АДАПТАЦІЇ ДО НАВЧАЛЬНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ СТУДЕНТІВ-ПРАВНИКІВ

Клибанівська Т.М. Особливості адаптації до навчальної діяльності студентів-правників. У статті висвітлюються особливості соціально-психологічної адаптації студентів-правників до навчання в університеті. Представлено ряд визначень адаптації до освітньої діяльності. Проаналізовано сучасні літературні джерела з проблеми дослідження адаптації студентів. Виявлено чинники, що впливають на динаміку і якість адаптаційного процесу. Розглянуто структуру, особливості та умови процесу психологічної адаптації студентів до умов навчання в університеті. Розроблено рекомендації, які зможуть забезпечити підвищення ефективності навчальної діяльності студентів-правників.

Ключові слова: студенти, правники, юристи, адаптація, адаптованість, освітня діяльність.

Клебановская Т.Н. Особенности адаптации к учебной деятельности студентов-юристов. В статье раскрываются особенности социально-психологической адаптации студентов-юристов к учебе в университете. Представлен ряд определений адаптации к образовательной деятельности. Проанализированы современные литературные источники по проблеме исследования адаптации студентов. Выявлены факторы, влияющие на динамику и качество адаптационного процесса. Рассмотрена структура, особенности и условия процесса психологической адаптации студентов к условиям обучения в университете. Разработаны рекомендации, которые смогут обеспечить повышение эффективности учебной деятельности студентов-юристов.

Ключевые слова: студенты, юристы, юристы, адаптация, адаптация, образовательная деятельность.

Постановка проблеми. Адаптація студентів на сучасному етапі розвитку вищої школи є однією із найбільш важливих проблем. Від того, як студенти будуть підготовлені на початковому етапі, залежить їхній подальший рівень професійної підготовки та діяльності.

Навчальна діяльність студентів-правників, як правило, пов'язана з отриманням, переробкою й повідомленням (усним, письмовим) інформації через канали зворотного зв'язку і характеризується високим емоційним навантаженням, регулярною перевтомою, стресовими ситуаціями, що періодично виникають.

Процес адаптації до навчання у вищому закладі освіти – явище складне, багатогранне, яке завершується, як правило, до кінця I-го курсу. Тому прискорення процесу входження першокурсників-правників у новий для них спосіб життя і діяльності, а також виявлення факторів, психологічних умов та закономірностей підвищення адаптованості студентів є важливим завданням викладачів та психологів.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Термін «адаптація» можна віднести до загальнонаукових понять, які «...зароджуються на межі наук, в точках дотику різних галузей знань або навіть в окремих дисциплінах з подальшою їх екстраполяцією на інші сфери природничих, технічних і суспільних наук» [4, с. 203]. Величезний інтерес науковців із різноманітних галузей до проблеми адаптації призводить до всебічного її вивчення, що, у свою чергу, породжує неоднозначність у дефініціях і підходах до її дослідження.

Нині серед науковців не існує єдиного погляду на визначення «адаптації студентів до навчання» внаслідок її динамічного, поліаспектного та міжпредметного характеру. Переважна більшість дослідників описують її з точки зору кінцевого результату – адаптованості, тобто сформованих вмінь, навичок, реакцій, новоутворень. Аналіз науково-педагогічної літератури показує, що визначення адаптації до освітньої діяльності досить різноманітні, основні з яких було представлено у формі таблиці (табл. 1).

Таблиця 1

Визначення поняття «адаптація до освітньої діяльності»

Автор	Визначення «адаптація до освітньої діяльності»
І.І. Бойко	«...своєрідна інтегральна форма суб'єктної активності, яка є результатом виходу суб'єкта за межі об'єктивних вимог діяльності» [2, с. 19]
О.В. Литовченко	«процес специфічної адаптивної діяльності, зумовлений змінами соціальної дійсності і спрямований на оптимізацію взаємодії особистості з оточуючим соціальним середовищем у відповідь на появу у ньому факторів, які відсутні в індивідуальному досвіді суб'єкта. Структура цієї діяльності включає в себе оцінку характеру та значущості змін, а також здійснення на цій основі необхідної корекції поведінки особистості та перетворення навколишнього середовища. Як результат цього процесу, соціальна адаптація є збереженням стану фізичного, психічного і соціального благополуччя особистості» [10, с. 7]
М.С. Корольчук	«активна системна відповідь функцій організму, яка спрямована на підтримку гомеостазу та створення адекватної врегульованої програми, відповіді з мінімальними реакціями на умови, що постійно змінюються, умови діяльності, в основі якої лежать 5 основних компонентів – енергетичний, сенсорний, операційний, ефекторний і активаційний» [8, с. 209]
Л.І. Дябел	«процес активного пристосування студента-першокурсника до нових умов соціуму, результатом якого є гармонійне задоволення його потреб у здоровій життєдіяльності, позитивне ставлення до нового статусу та повноцінне включення в нову систему міжособистісних стосунків у студентському та загальноуніверситетському колективах» [5, с. 20]
Ю.В. Клочан	«процес та результат пристосування всіх соціальних суб'єктів до умов нового соціального середовища, який може здійснюватися пасивно чи активно, у формі акомодатії, конформізму та асиміляції» [6, с. 15]
О.М. Галус	«складна інтегративна професійно значуща підсистема підготовки фахівців, яка пришвидшує і підвищує рівень їхнього професійного розвитку та професіоналізму» [3, с. 37]
Н.Ю. Максимова	«оптимальна рівновага між цінностями, особливостями індивіда й правилами, вимогами оточуючого його соціального середовища» [11, с. 8]
В.Ю. Лесовий, В.А. Петрук	«динамічний процес фізіологічних та психологічних перетворень особистості та оптимізації навчального середовища, викликаний організованою взаємодією викладача і студента, результатом якого є вироблення стратегії, яка дозволить ефективно задовольняти власні потреби, що виникають у процесі навчання у стінах ЗВО» [1, с. 13]

За результатами аналізу можна підсумувати, що сучасна науково-педагогічна література, незважаючи на різноманітність запропонованих дефініцій, розглядає аналізоване поняття під єдиним кутом. Нам найбільше імponує думка О.М. Кокуна, яка найбільш змістовно розкриває сутність досліджуваного явища: «Адаптація – це процес, який зумовлений зміною в психофізіологічному стані людини під впливом дезадаптаційних факторів, що потребує одночасної та узгодженої взаємодії функціональних підсистем на всіх рівнях цілісної системи з метою ефективного забезпечення діяльності в нових умовах» [7, с. 50].

Мета дослідження – виявити чинники, що впливають на динаміку і якість адаптаційного процесу, розробити систему рекомендацій, які зможуть забезпечити підвищення ефективності навчальної діяльності студентів-правників на основі вивчення структури та особливостей процесу психологічної адаптації до умов навчання в університеті.

Виклад основного матеріалу і результатів досліджень. Педагогічний аспект адаптації пов'язаний з особливостями пристосування студентів до нової системи навчання, необхідності засвоєння великого обсягу знань порівняно з середньою школою. Педагогічна адаптація передбачає необхідність пошуку такого змісту, форм, методів навчально-виховної роботи, за допомогою яких університетські колективи змогли б усувати, попереджати та пом'якшувати негативні наслідки дезадаптації, прискорювати процес соціально-психологічної та професійної адаптації студентів.

Адаптація завжди пов'язана з переходом на нові режими, входженням в нові соціальні ролі, тобто з певною перебудовою особистості. З огляду на все перераховане, адаптацію студентів слід розглядати як процес, обумовлений включенням студента в нове соціальне та навчальне середовище правознавчої спеціальності університету, де під керівництвом викладачів, які використовують основні та інтерактивні форми та методи навчання, відбувається формування структури діяльності студента і стійких особистісних відносин до всіх компонентів педагогічної системи [13].

Різка зміна звичного робочого стереотипу (динамічного стереотипу) іноді призводить до нервових зривів і стресових реакцій. З цієї причини період адаптації, пов'язаний зі зміною колишніх стереотипів, може спершу зумовити як порівняно низьку успішність, так і труднощі в спілкуванні. В одних студентів вироблення нового стереотипу проходить швидко та радикально, в інших – рівно. Звісно, ці особливості пов'язані з характеристиками типу вищої нервової діяльності, однак соціальні чинники тут мають вирішальне значення. Знання індивідуальних особливостей кожного студента, на основі якого будується система включення його в нові види діяльності і нове коло спілкування, дає можливість уникнути дезадаптаційного синдрому, зробити процес адаптації рівним і психологічно комфортним.

Отже, для визначення чинників, що впливають на динаміку і якість адаптаційного процесу, нами було проведено *емпіричне дослідження*. У дослідженні взяли участь 72 опитаних, з них 43 – студенти I курсу, 29 – студенти II курсу ВНАУ спеціальності «Право» денної форми навчання. 16 студентів нашої вибірки (22%) навчаються на держзамовленні, 56 студентів (78%) – за контрактом. Опитування проводилося в першому семестрі навчального року.

У ході дослідження застосовано методи спостереження, бесіди, методика діагностики рівня соціальної фрустрованості Вассермана-Бойко [7, с. 70; с. 259] та шкалу самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема [7, с. 71; с. 261].

Результати дослідження показали, що основний етап адаптації припадає на перший рік навчання. Дослідження проблеми адаптації загалом зводиться до розкриття тієї сукупності факторів, які зумовлюють відносно швидко, повну та стійку адаптованість. Під факторами адаптації розуміється сукупність умов і обставин, які визначають темп, рівень, стійкість і результат адаптації.

Досліджуючи рівень соціальної фрустрованості студентів-правників за методикою Вассермана-Бойко, ми звернули увагу на ступінь їх задоволеності житлово-побутовими умовами, матеріальним станом, умовами навчання та взаєминами, що викладено у запропонованій анкеті.

Аналіз результатів за різними питаннями, що складають рівень соціальної фрустрованості досліджуваних студентів, дає можливість визначити порівняно найбільш та найменш фрустраційні (деадаптаційні) для них фактори. Для полегшення обробки даних ми об'єднали відповіді 1–2 як високий рівень, 3 – середній, 4–5 – низький рівень задоволення. Результати презентували у *табл. 2*.

Таблиця 2

Компоненти соціальної фрустрованості студентів (n = 72)

Ступінь задоволеності	Високий рівень	Середній рівень	Низький рівень
Житлово-побутовими умовами	48	18	34
Своїм становищем у суспільстві	57	29	14
Становищем у суспільстві (державі)	21	39	40
Матеріальним станом	30	22	48
Сферою послуг та побутового обслуговування	30	26	44
Сферою медичного обслуговування	16	21	63
Проведенням дозвілля	66	15	19
Можливістю проводити канікули	66	13	21
Місцем свого навчання	72	14	14
Змістом навчання	78	10	12
Умовами навчання	57	20	23
Взаєминами з друзями, знайомими	91	7	2
Взаєминами з однокурсниками	90	6	4
Взаєминами з викладачами	84	14	2
Взаєминами з адміністрацією вузу	71	23	6
Взаєминами з батьками	88	7	5
Взаєминами з родичами	86	9	5
Взаєминами з сусідами	68	23	9
Можливістю вибору місця навчання	74	15	11
Своїм способом життя в цілому	75	15	10

Як бачимо з табл. 2, найвищі показники задоволення студенти-правники виявили сферою взаємин: з друзями, знайомими (91%), з однокурсниками (90%), з батьками (88%), з родичами (86%), з викладачами (84%). Отримані результати свідчать, що між студентами, сусідами по гуртожитку, студентами та викладачами існують, як правило, добрі стосунки. Очевидно, що на такому фоні потребує особливої уваги не тільки дуже незначна кількість студентів (2–6%), що оцінили свої стосунки як погані чи дуже погані (низький рівень), але і ті студенти, які мають, за їх власною оцінкою, посередні стосунки з викладачами чи однокурсниками.

Значна частина досліджуваних студентів (78%) задоволена змістом і місцем свого навчання (72%). 14% студентів, на жаль, незадоволені тим, що прийшли навчатися саме у цей навчальний заклад, і 11% студентів вказали на обмежену можливість вибору місця навчання.

Відповідно до отриманих результатів, приблизно третина студентів зазнає матеріальних труднощів. Це може справляти негативний вплив на здійснювану ними навчальну діяльність, оскільки, з одного боку, матеріальні нестатки обмежують можливість придбання необхідного для навчання обладнання (планшет, ноутбук та ін.), а з іншого – спонукають студентів до пошуку підробітку, який займає їхній час та сили.

Отримані в ході досліджень дані свідчать, що найбільш фрустраційними, а, відповідно, і дезадаптаційними факторами для студентів-правників виявилися: сфера медичного обслуговування – 63% студентів незадоволені; матеріальний стан – 48%; сфера послуг та побутового обслуговування – 44%, становище у суспільстві (державі) – 40%; житлово-побутовими умовами незадоволені 34% опитаних студентів. Найменш фрустраційними виявилися фактори – ті, що пов'язані зі сферою взаємин (з друзями, однокурсниками, родичами та викладачами) та місцем свого навчання. Наші результати дослідження майже повністю збігаються із дослідженнями О.М. Кокуна [7].

Проведене дослідження за методикою Р. Шварцера та М. Єрусалема зі згаданою вище вибіркою дало можливість виявити рівень навчальної самоєфективності студентів-правників та

самооцінку зацікавленості (рівень мотивації) до навчання. Отримані результати представлено у табл. 3.

Таблиця 3

Навчальна самоефективність студентів

Рівні навчальної самоефективності	Бали	Кількість студентів, (%)
Висока	30-40	72
Середня	25-29	26
Низька	0-20	2

Як бачимо із табл. 3, у 72% досліджуваних студентів рівень навчальної самоефективності виявився достатньо високим, що зумовлює їх потенційну здатність успішно виконувати навчальне навантаження та вимоги до навчання. У 26% виявили середній рівень навчальної самоефективності, який свідчить про наявність деяких проблем у навчальній діяльності, що має привернути увагу викладачів. Близько 2% студентів мають низький рівень навчальної самоефективності, що серйозно шкодить їх навчальній діяльності і є дезадаптаційним фактором.

Шляхом використання методів спостереження та бесіди встановлено комплекс факторів, що впливають на адаптацію.

В якості критеріїв адаптації розглядали навчальну успішність (успішність, задоволеність професійною підготовкою, самоорганізація), показники формування професійної спрямованості (ставлення до обраної професії, професійні установки, професійно-мотиваційні якості: правосвідомість правника, професійну концепцію, професійні мотиви), громадську (наявність активної життєвої позиції, вміння організувати і керувати собою та іншими) і наукову активність (участь у наукових конкурсах, гуртках).

Як результат, було виявлено чотири групи труднощів адаптації, з якими зустрічаються студенти. Перша група пов'язана з особливостями психічного саморегулювання поведінки і діяльності. Вона обумовлена недостатньою підготовленістю першокурсників, слабкістю їх волевих процесів, невмінням організувати себе, свою поведінку, режим праці та відпочинку.

Однією з головних причин, що утрудняє процес адаптації в університеті, є дефіцит часу для самостійної роботи (50% опитаних назвали цю причину). У зв'язку з цим майже 18% студентів приходять на заняття не підготовленими. У частини студентів формується свого роду «психологія трійки» – «вчитися не навчаючись».

Система навчання в університеті розрахована на високий рівень самосвідомості, побудована на інтересі студентів, бо формально в ній відсутня жорстка система щоденної шкільної перевірки, «страх» перед учителем, необхідність щодня готувати урок. Деякі студенти, вступивши до університету, потім виявляються не готові вчитися у ньому. Система університетського контролю допускає можливу неритмічність в роботі, нерідко орієнтується на штурм під час екзаменаційної сесії.

Друга група труднощів залежить від організації розумової праці. Першокурсники-правники гостро переживають зміну звичного стилю розумової діяльності, який склався за роки навчання в школі. Вони не вміють правильно конспектувати лекції, знаходити першоджерела та потрібні сайти, займатися в читальному залі. Сукупність труднощів, що виникають на початковому етапі навчання в університеті, створює у багатьох студентів «дидактичний бар'єр», який має місце тоді, коли студент усвідомлює сам факт зміни методів і організації навчання, стикається з необхідністю виконувати більший, порівняно з середньою школою обсяг самостійної роботи, відчуває розумову перевтому, що виявляється в послабленні уваги і пам'яті.

Третя група труднощів виникає в зв'язку із залишенням шкільного колективу. Першокурсники переживають втрату колишніх друзів, дружніх відносин, взаємної допомоги та інших звичних цінностей.

Четверта група труднощів зумовлена психологічною невідповідністю першокурсників до оволодіння юридичною професією. Метою професійної юридичної освіти є формування системи відносин особистості студента до професійної діяльності, де основним повинно бути доброзичливе ставлення до інших людей і професійної діяльності, себе як суб'єкта діяльності. Основними складовими за професійним спрямуванням при цьому є соціально-мотиваційні та професійно-мотиваційні якості [12]. Уже при плануванні своєї діяльності будь-який студент повинен подумки зіставляти свої дії з нормами законодавства, які регламентують ці дії. Дана обставина формує прагнення суворо дотримуватися не лише правових норм, а й моральних і етичних норм, а також мати високий рівень правосвідомості.

Правосвідомість – основний елемент професійного спрямування. Світогляд юриста опосередковується в правосвідомості, і ця, фактично, єдність правової ідеології та правової психології розглядається як система правових знань, уявлень та ідей, а також як сукупність соціальних почуттів, переживань, звичок, що виникають у процесі дії правових норм. Правосвідомість залежить від загальної ціннісної орієнтації у ставленні до суспільства, його здатності до соціонормативної саморегуляції [12]. Для ціннісно-правових орієнтацій юристів характерний високий рівень засвоєння принципів і вимог права, переконаність у їх необхідності та справедливості, готовність цілеспрямовано і рішуче втілювати їх у життя в процесі повсякденної юридичної практики.

Дослідження професійної спрямованості студентів-правників показало, що особи, мотиваційна сфера яких визначається мотивацією досягнення, в навчальній діяльності досягають набагато вищих результатів, ніж ті, у кого провідними є мотиви уникнення невдачі. Проблема формування професійної мотивації виступає як проблема виховання психологічних установок, що визначають розвиток особистості студента в плані її підготовки до професійної діяльності. Таким чином, для більшості студентів основними мотивами вибору професії є її суспільна значущість і інтерес (76% опитаних).

Вивчення професійно-мотиваційних якостей особистості (рівня правосвідомості, його професійної концепції, професійних мотивів) показало, що залежно від курсу навчання за цими параметрами у студентів виявилися значні відмінності. Наприклад, формування професійної концепції як елемента професійної спрямованості, як сукупність засвоєних професійних поглядів, переконань і спонукань, що виражають розуміння цілей і завдань юридичної діяльності, спостерігається лише у частини студентів 2 курсу (37%).

Процес вибору професії, навчання в університеті став сьогодні для багатьох студентів прагматичним, цілеспрямованим. Цінність освіти як самостійного соціального феномену, що має соціокультурну, особистісну і статусну привабливість, втратила свою пріоритетність. Контрактна форма навчання спонукала появу таких студентів, які впевнені в правильності свого вибору, добре обізнані про специфіку юридичної діяльності. Ці студенти мають чітку професійну перспективу.

Результати проведеного дослідження показують, що у студентів, що навчаються за контрактом, більш яскраво виражене прагнення до досягнення професійного успіху (9–18%). Вони вище, ніж студенти, які навчаються на бюджетній основі, оцінюють значимість освіти, професійної підготовки (38%), краще володіють іноземною мовою (22%), мають духовно і культурно багатше життя (43%). У студентів, що навчаються за контрактом, домінує прагнення домогтися матеріального благополуччя (54%), вільно оволодіти іноземними мовами (34%), стати культурною людиною (30%), домогтися поваги в колі знайомих (24%), продовжити сімейну традицію (10%).

Успіх оволодіння професією буде залежати від того, наскільки розвинеться потреба в засвоєнні професії. Для цього особливе значення має психолого-педагогічна атмосфера навчального закладу, якість викладання, матеріально-технічна база, методика навчального процесу. На сьогодні якістю навчання задоволені 63% опитаних.

Робочий день студента досить ущільнений і разом з аудиторними заняттями перевищує 8–9 годин. Більшість опитаних студентів щодня витрачають від 2 до 3 год на підготовку з профільючих предметів, і лише 22% студентів витрачають на це менше 1 год.

Для вироблення тактики та стратегії, які забезпечують оптимальну адаптацію, важливо знати життєві плани й інтереси студента, систему домінуючих мотивів, рівень домагань, самооцінку, здатність до свідомої регуляції поведінки. Процес адаптації кожного студента індивідуальний.

Завдання студентської групи – створення умов для загальної оптимальної діяльності. У ВНАУ планується система заходів, що сприяють адаптації першокурсників до умов вищої школи. Це і робота з формування та комплектування академічних груп, «посвята в студенти», знайомство з історією університету, ведення атестації, проведення тренінгів.

При роботі з першокурсниками значну увагу приділено подоланню труднощів педагогічного та психологічного характеру, розвитку у студентів тих інтересів, потреб і ціннісних орієнтацій, з якими пов'язане освоєння юридичної професії. Успіх навчання студентів залежить від процесу професійно-педагогічної та соціально-психологічної адаптації, від того, наскільки і як володіє студент знаннями, навичками, необхідними в студентському середовищі, на які цінності він буде орієнтувати себе вже в початковий період навчання [9].

Загалом розвиток особистості студента, як майбутнього фахівця з вищою освітою, має особливості: зміцнюється ідейна переконаність, професійна спрямованість, що розвиває необхідні здібності; професіоналізуються психічні процеси, стани, досвід; підвищується почуття обов'язку, відповідальність за успіх професійної діяльності; на основі інтенсивної передачі соціального і професійного досвіду формується загальна зрілість, а також певна стійкість; підвищується питома вага самовиховання в формуванні якостей, досвіду, необхідних йому як майбутньому фахівцеві; міцніють професійна самостійність і готовність до майбутньої роботи.

На підставі проведеного дослідження запропоновано ряд рекомендацій щодо організації процесу адаптації студентів-правників: ширше залучати їх до громадської роботи; своєчасно виявляти студентів з високим рівнем тривожності; встановлювати причини виникнення негативної напруги; формувати поєднання наукової та професійної спрямованості; використовувати показники потреби в спілкуванні і досягненні для прогнозування успіху в навчальній діяльності; залучати студентів до участі у наукових гуртках.

Слід допомагати студентам в подоланні і виявленні основних труднощів адаптації. Варто розуміти негативні переживання, пов'язані з переходом від шкільного колективу та батьківської оселі; невизначеністю мотивації вибору професії та недостатньою психологічною підготовкою до неї; відсутністю навичок самостійної роботи, невмінням конспектувати, працювати з першоджерелами, комп'ютерними програмами, словниками, довідниками, покажчиками.

Висновки і перспективи подальших досліджень. Отже, адаптація студента-правника в університеті – складне явище, яке має різні напрямки: адаптація до нового культурного середовища, колективу, діяльності (навчальна, професійна, творча, громадська тощо). Результатом адаптації студентів є вироблення у них необхідних для діяльності якостей, які дозволяють оптимально їх здійснювати. Адаптація – це процес, яким можна управляти.

Серед основних труднощів адаптації студентів-правників до навчальної діяльності слід зазначити відсутність у багатьох з них організаційно-навчальних навичок, необхідних для навчання у ЗВО, а також побутові проблеми.

Також серед основних психологічних чинників, що визначають стійкість внутрішньої мотивації навчальної діяльності, слід виділити соціальні очікування студентів-правників; ставлення до себе як суб'єкта навчальної діяльності; ставлення до професії і перспектив професійної діяльності.

Перспективу подальших наукових досліджень вбачаємо у детальному порівняльному аналізі процесу адаптації студентів різних курсів до навчання в університеті.

Список використаних джерел

1. Адаптація першокурсників до навчання у вищих технічних закладах освіти : монографія / В.Ю. Лесовий, В.А. Петрук. – Вінниця : ВНТУ, 2017. – 144 с.
2. Бойко І.І. Соціально-психологічна адаптація підлітка до нових умов навчання : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07 / І.І. Бойко. – К., 2001. – 19 с.
3. Галус О.М. Педагогічне управління адаптацією майбутніх учителів у системі ступеневої освіти : дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.06 / Галус Олександр Мар'янович. – К., 2009. – 601 с.
4. Георгиевский А.Б. Философские проблемы теории адаптации / А.Б. Георгиевский, Г.И. Царегородцев. – М. : Мысль, 1975. – 276 с.
5. Дябел Л.І. Соціалізація студентів-першокурсників в умовах педагогічного університету : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук : спец. 13.00.05 «Соціальна педагогіка» / Л.І. Дябел. – К., 2008. – 25 с.
6. Клочан Ю.В. Педагогічні умови соціальної адаптації учнів професійно-технічних навчальних закладів : автореф. дис... канд. пед. наук: 13.00.05 / Ю.В. Клочан ; Луган. нац. ун-т ім. Т.Шевченка. – Луганськ, 2009. – 20 с.
7. Кокун О.М. Оптимізація адаптаційних можливостей людини: психофізіологічний аспект забезпечення діяльності : монографія / О.М. Кокун. – К. : Міленіум, 2004. – 265 с.
8. Корольчук М.С. Адаптація та її значення в системі психофізіологічного забезпечення діяльності / М.С. Корольчук // Вісник : збірник наукових статей Київського міжнародного університету. Серія: Педагогічні науки. Психологічні науки. – К. : Правові джерела, 2002. – Вип. 2. – С. 191–211.
9. Лисовский А.В. Социально-психологическое исследование образа жизни студенчества / А.В. Лисовский. – Л., 1980. – 248 с.
10. Литовченко О.В. Організаційно-педагогічні умови соціальної адаптації учнів 5–9 класів у позашкільних навчальних закладах : автореф. дис. на здоб. наук. ступ. канд. пед. наук : 13.00.05 / Литовченко Олена Віталіївна. – К., 2004. – 19 с.
11. Психологічні механізми адаптації девіантів до сучасного соціокультурного середовища : монографія / Максимова Н.Ю., Грись А.М., Манілов І.Ф. [та ін.] ; за ред. Н.Ю. Максимової. – К. : Педагогічна думка, 2015. – 254 с.
12. Соколов Н.Я. Правосознание юристов: понятие, сущность и содержание / Н.Я. Соколов // Российская юстиция. – 1994. – № 11. – С. 18–25.
13. Терещенко А.Г. Социализация и социальная адаптация личности : учеб. пособие / А.Г. Терещенко, И.С. Бубнова – Иркутск, 2013. – 157 с.

Spysok vykorystanykh dzherel

1. Adaptatsiia pershokursnykiv do navchannia u vyshchych tekhnichnykh zakladykh osvity : monohrafiia / V.Iu. Liesovyi, V.A. Petruk. – Vinnytsia : VNTU, 2017. – 144 s.
2. Boiko I.I. Sotsialno-psykholohichna adaptatsiia pidlitka do novykh umov navchannia : avtoref. dys. ... kand. psykhol. nauk : 19.00.07 / I.I. Boiko. – K., 2001. – 19 s.
3. Halus O.M. Pedahohichne upravlinnia adaptatsiiei maibutnikh uchyteliv u systemi stupenevoi osvity : dys. ... d-ra ped. nauk : 13.00.06 / Halus Oleksandr Marianovych. – K., 2009. – 601 s.
4. Georgievskij A.B. Filosofskie problemy teorii adaptacii / A.B. Georgievskij, G.I. Caregorodcev. – M. : Mysl', 1975. – 276 s.
5. Diabel L.I. Sotsializatsiia studentiv-pershokursnykiv v umovakh pedahohichnoho universytetu : avtoref. dys. na zdobuttia nauk. stupenia kand. ped. nauk : spets. 13.00.05 «Sotsialna pedahohika» / L.I. Diabel. – K., 2008. – 25 s.
6. Klochan Yu.V. Pedahohichni umovy sotsialnoi adaptatsii uchniv profesiino-tekhnichnykh navchalnykh zakladiv : avtoref. dys... kand. ped. nauk: 13.00.05 / Yu.V. Klochan ; Luhan. nats. un-t im. T.Shevchenka. – Luhansk, 2009. – 20 s.
7. Kokun O.M. Optymitsatsiia adaptatsiinykh mozhlyvostei liudyny: psykhofiziolohichni aspekt zabezpechennia diialnosti : monohrafiia / O.M. Kokun. – K. : Milenium, 2004. – 265 s.
8. Korolchuk M.S. Adaptatsiia ta yii znachennia v systemi psykhofiziolohichnoho zabezpechennia diialnosti / M.S. Korolchuk // Visnyk : zbirnyk naukovykh statei Kyivskoho mizhnarodnoho universytetu. Serii: Pedahohichni nauky. Psykholohichni nauky. – K. : Pravovi dzherela, 2002. – Vyp. 2. – S. 191–211.
9. Lisovskij A.V. Social'no-psiologicheskoe issledovanie obraza zhizni studenchestva / A.V. Lisovskij. – L., 1980. – 248 s.
10. Lytovchenko O.V. Orhanizatsiino-pedahohichni umovy sotsialnoi adaptatsii uchniv 5–9 klasiv u pozashkilnykh navchalnykh zakladykh : avtoref. dys. na zdob. nauk. stup. kand. ped. nauk : 13.00.05 / Lytovchenko Olena Vitaliivna. – K., 2004. – 19 s.
11. Psykholohichni mekhanizmy adaptatsii deviantiv do suchasnoho sotsiokulturnoho seredovishcha : monohrafiia / Maksymova N.Iu., Hrys A.M., Manilov I.F. [ta in.] ; za red. N.Iu. Maksymovoi. – K. : Pedahohichna dumka, 2015. – 254 s.
12. Sokolov N.Ja. Pravosozenie juristov: ponjatie, sushhnost' i sodержanie / N.Ja. Sokolov // Rossijskaja justicija. – 1994. – № 11. – S. 18–25.
13. Tereshhenko A.G. Socializacija i social'naja adaptacija lichnosti : ucheb. posobie / A.G. Tereshhenko, I.S. Bubnova – Irkutsk, 2013. – 157 s.

Klybanivska, T.M. Features of law students' adaptation to educational activities. The article highlights the peculiarities of the socio-psychological adaptation of law students to university studies. The facilitation of freshmen's adaptation to a new way of life and new activities as well as identification of the factors in, psychological conditions and patterns of increasing students' adaptability are important tasks to be tackled by university teachers and psychologists.

The article analyzes different definitions of adaptation to educational activity and literature on the problem of student adaptation. It is noted that there is no single approach to defining students' adaptation because of its dynamic, multi-dimensional and interdisciplinary nature. The author describes social, psychological and educational factors influencing students' adaptation, discusses in detail law students' social expectations, self-attitudes, attitudes to the profession and career prospects as adaptation effectiveness factors, considers the law student' university adaptation criteria and four groups of difficulties faced by the students during their university adaptation as well as gives recommendations for improving law students' academic performance.

Key words: students, law students, adaptation, adaptability, educational activity.

Відомості про автора

Клибанівська Тетяна Миколаївна, кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри історії України та філософії Вінницького національного аграрного університету, м. Вінниця, Україна.

Klybanivska Tetiana M., PhD, Assoc. Prof., Dept. of History of Ukraine and Philosophy, Vinnytsa National Agrarian University, Vinnytsia, Ukraine.

E-mail: inka020571@gmail.com

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-0746-5869>

Отримано 15 січня 2019 р.
Рецензовано 25 лютого 2019 р.
Прийнято 18 березня 2019 р.

DOI (Article): <https://doi.org/10.31108/2.2019.1.16.6>

УДК 159.923:37.07

Ключко А.О.

РОЗВИТОК ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ У МЕНЕДЖЕРІВ ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЙ: ЗВ'ЯЗОК ІЗ СОЦІАЛЬНО-ДЕМОГРАФІЧНИМИ ТА ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРОФЕСІЙНИМИ ЧИННИКАМИ

Ключко А.О. Розвиток емоційного інтелекту у менеджерів освітніх організацій: зв'язок із соціально-демографічними та організаційно-професійними чинниками. У статті на основі емпіричного дослідження виявлено рівні розвитку складових та інтегративного показника емоційного інтелекту в менеджерів освітніх організацій. Виділено типи менеджерів освітніх організацій («емоційно необізнаний», «контролюючий емоції», «емоційно чутливий»). Обґрунтовано доцільність виділення традиційних та інноваційних стилів управління менеджерів освітніх організацій відповідно до особливостей розвитку в них емоційного інтелекту. Проаналізовано зв'язок між типами менеджерів освітніх організацій та соціально-демографічними чинниками (вік, стать, сімейний стан, наявність дітей). Досліджено зв'язок між типами менеджерів освітніх організацій та організаційно-професійними чинниками (посада, рівень освіти, тип освіти, стаж трудової діяльності, стаж на посаді, кваліфікаційна категорія, педагогічне звання, відзнаки).

Ключові слова: освітні організації; емоційний інтелект; традиційні та інноваційні типи менеджерів освітніх організацій; традиційні та інноваційні стилі управління менеджерів освітніх організацій; соціально-демографічні чинники; організаційно-професійні чинники.

Клочко А.О. Развитие эмоционального интеллекта у менеджеров образовательных организаций: связь с социально-демографическими и организационно-профессиональными факторами. В статье на основе эмпирического исследования выявлено уровни развития составляющих и интегративного показателя эмоционального интеллекта у менеджеров образовательных организаций. Выделены типы менеджеров образовательных организаций («эмоционально неосведомленный», «контролирующий эмоции», «эмоционально чувствительный»). Обоснована целесообразность выделения традиционных и инновационных стилей управления менеджеров образовательных организаций в соответствии с особенностями развития у них эмоционального интеллекта. Проанализирована связь между типами менеджеров образовательных организаций и социально-демографическими факторами (возраст, пол, семейное положение, наличие детей). Исследована связь между типами менеджеров образовательных организаций и организационно-профессиональными факторами (должность, уровень образования, тип образования, стаж трудовой деятельности, стаж в должности, квалификационная категория, педагогическое звание, награды).

Ключевые слова: образовательные организации; эмоциональный интеллект; традиционные стили управления; инновационные стили управления; традиционные и инновационные типы менеджеров образовательных организаций; традиционные и инновационные стили управления менеджеров образовательных организаций; социально-демографические факторы; организационно-профессиональные факторы.

Постановка проблеми. Складність і багатогранність функціонування сучасного суспільства як динамічного соціального організму, зростання його системних змін ставить перед менеджерами освітніх організацій дедалі більш складні завдання: аналіз і вихід з нестандартних ситуацій, швидке прийняття ефективних рішень, здатність ризикувати та брати відповідальність за це на себе. Для розвитку освітніх організацій потрібні активні, ініціативні особистості, які здатні як швидко, ефективно і нестандартно вирішувати власні професійні проблеми і завдання, так і розробляти нові інноваційні рішення. Емоційний інтелект є одним із важливих чинників ефективного управління в тих аспектах цієї діяльності, які безпосередньо пов'язані з явищем міжособистісних стосунків в освітній організації. Таким чином, аналіз проблеми емоційного інтелекту набуває особливої актуальності. Тому на сьогодні актуалізувалась потреба розвитку потенціалу емоційного інтелекту менеджерів освітніх організацій, яка є однією з головних складових у досягненні максимального успіху.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Аналіз психологічної літератури свідчить про те, що проблема емоційного інтелекту досліджувалася вітчизняними Г. Березюк [1], С. Дерев'янка [4], Т. Карамушка [5], Е. Носенко, Н.Коврига [7] та зарубіжними Д. Гоулмен [3], К. Кордяліс [6], Г. Орме [8], R. Bar-On [10], Н. Холл, J. Mayer, P. Salovey, D. Caruso, D. Sluyter [11–14] науковцями в контексті сприйняття та розуміння емоцій, управління ними, розвитку здатності справлятися та протистояти тиску навколишнього середовища, емпатії, самоконтролю тощо. Однак, психологічні аспекти проблеми розвитку емоційного інтелекту в менеджерів освітніх організацій залишаються практично не вивченими. Зокрема, недостатньо розробленими є проблеми, які стосуються визначення типів менеджерів освітніх організацій щодо особливостей розвитку в них емоційного інтелекту та впливу на них чинників мікрорівня (соціально-демографічних і організаційно-професійних характеристик керівників).

Виходячи із актуальності та недостатньої розробки проблеми, нами визначено такі завдання дослідження:

1. Проаналізувати рівень розвитку складових та інтегративного показника емоційного інтелекту в менеджерів освітніх організацій.
2. Визначити традиційні та інноваційні типи менеджерів освітніх організацій відповідно до рівня розвитку в них емоційного інтелекту та їх кількості вираженості.
3. Дослідити зв'язок між традиційними та інноваційними типами менеджерів освітніх організацій відповідно до особливостей вираженості у них емоційного інтелекту та соціально-демографічними та організаційно-професійними чинниками.

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження

Методика та організація дослідження. Для виявлення здатності розуміти ставлення

особистості, які репрезентуються в емоціях, і управляти емоційною сферою на основі ухвалення рішень, нами використано методику «Визначення рівня емоційного інтелекту» (Н. Холл) [9]. Соціально-демографічні та організаційно-професійні чинники досліджувались за допомогою авторської анкети-«паспортички».

Статистична обробка даних здійснювалася за допомогою пакета статистичних програм SPSS (версія 22) [2]. Використовувалась описова статистика, факторний та кластерний аналіз.

Дослідження було проведене у 2018 році в освітніх організаціях Житомирської, Київської, Львівської, Луцької та Чернігівської областей. Дослідженням було охоплено 1219 менеджерів освітніх організацій.

За віковим складом учасники опитування були розподілені наступним чином: до 30 років – 9,7%, від 31 до 40 років – 23,9%, від 41 до 50 років – 32,8%, більше 50 років – 22,3%. Серед опитаних менеджерів було 3,8% чоловіків та 93,4% жінок. Щодо сімейного стану, то опитані утворили такі групи: неодружені (незаміжні) – 27,9%, одружені (заміжні) – 71,7%. У 78,8% опитаних є діти, в 21,2% дітей немає.

В освітніх організаціях опитані займали такі посади: заступник керівника закладу освіти – 74,3%, керівники – 25,7%. Опитані мають наступний рівень освіти: загальну середню та середню спеціальну освіту – 6,8%, вищу – 92,0%. Щодо типу освіти учасники розділилися наступним чином: гуманітарна – 59,6%, юридично-економічна – 3,1%, технічно-природнична – 18,5%. Загальний трудовий стаж у менеджерів складає: до 15 років – 24,8%, від 16 до 25 років – 28,1%, від 26 до 35 років – 30,2%, понад 35 років – 30,2%. За стажем роботи на посаді опитані розподілилися наступним чином: до 5 років – 16,5%, від 6 до 15 років – 20,2%, від 16 до 25 років – 23,5%, понад 25 років – 39,9%. За кваліфікаційними категоріями учасники розподілилися на групи: спеціаліст – 19,3%, спеціалісти I та II категорії – 19,6%, спеціаліст вищої категорії – 59,3%. 46,2% опитаних мають педагогічне звання «вчитель-методист». За наявністю відзнак 35,2% опитаних мають відзнаки МОН України, 64,6% – інші відзнаки.

У процесі виконання *першого завдання дослідження* нами було визначено рівень розвитку таких основних складових емоційного інтелекту в менеджерів освітніх організацій, як *емпатія, розпізнавання емоцій інших людей, самомотивація, емоційна обізнаність, управління своїми емоціями, а також* інтегративного показника емоційного інтелекту в менеджерів освітніх організацій.

Розглянемо послідовно отримані результати.

Що стосується окремих складових та інтегративного показника емоційного інтелекту, то, як свідчать дані *табл. 1*, дослідження виявило недостатній рівень розвитку емоційного інтелекту.

Високий рівень розвитку складової *«емпатія»* виявлено у 18,1% опитаних, тобто в однієї п'ятої опитаних. Для таких керівників характерно те, що вони здатні до розуміння іншої людини, глибокого такту, прагнення будувати відносини на принципах взаємної довіри і альтруїзму.

Таблиця 1

Рівень розвитку складових емоційного інтелекту менеджерів освітніх організацій (у % від загальної кількості опитаних)

Складові емоційного інтелекту	Рівні розвитку		
	Високий	Середній	Низький
Емпатія	18,1	44,4	35,5
Розпізнавання емоцій інших людей	12,8	41,3	43,8
Самомотивація	11,6	40,0	45,9
Емоційна обізнаність	9,4	42,1	46,3
Управління своїми емоціями	4,3	22,0	71,4
Інтегративний показник емоційного інтелекту	5,1	37,9	54,0

Далі, на *другому місці*, приблизно на однаковому рівні розвитку знаходяться такі складові, як **«розпізнавання емоцій інших людей» та «самотивація»**. Високий рівень розвитку зазначених складових функціонального компонента було виявлено відповідно у 12,8%, 11,6% опитаних, тобто, в середньому в однієї восьмої.

Якщо говорити про зміст названих вище складових, то тут можна говорити про наступне. Для освітніх менеджерів з високим рівнем **«розпізнавання емоцій інших людей»** характерно те, що вони можуть цінити міру зацікавленості людей у тому, що вони говорять і вміють зацікавити людей власними ідеями. Менеджери освіти з високим рівнем **«самотивація»** встановлюють собі цілі, мають високу мотивацію в їх досягненні і завжди шукають способи зробити це краще; схильні бути віддані своїй справі і легко беруть ініціативу на себе, коли перед ними поставлено завдання.

На *третьому місці* знаходиться такий компонент емоційного інтелекту, як **«емоційна обізнаність»**. Високий рівень розвитку цього компонента зафіксовано лише у 9,4% опитаних. Мова йде про керівників, які здатні спостерігати зміну своїх переживань, аналізувати як негативні, так і позитивні емоції, розуміти джерело їх виникнення і проблеми, які їх спровокували.

І на *четвертому місці* перебуває така складова, як **«управління своїми емоціями»**. Високий рівень розвитку цього компонента виявлено у 4,3% опитаних, середній – у 22,0%, низький – у 71,4%, що свідчить про те, що управління емоціями є найбільш проблемним місцем у розвитку складових емоційного інтелекту освітніх менеджерів. Для таких менеджерів освіти характерний достатньо виражений самоконтроль над своїми почуттями в конфліктних ситуаціях; здатність викликати і підтримувати бажані емоції, тримати під контролем небажані.

Отже, можна зробити висновок про те, що результати дослідження свідчать про *низький* рівень розвитку складових емоційного інтелекту менеджерів освітніх організацій. Такий факт частково можна пояснити тим, що керівники не до кінця усвідомлюють значущість емоцій у своєму житті; у них відсутнє намагання розпізнавати, оцінювати, виявляти причини і значення своїх емоцій та емоцій інших людей, тому проявляє неадекватну реакцію на прояви емоцій іншими, не здатний стримувати власні емоції і будувати стосунки з людьми на позитивній емоційній основі.

Що стосується *інтегративного показника рівня розвитку емоційного інтелекту*, то результати дослідження показали, що високий рівень його розвитку виявлено лише у 5,1%, середній – у 37,9%, а низький – у 54,0%. Звертає увагу на себе той факт, що низький рівень виявлено у більше ніж половини опитаних респондентів. Отримані дані є близькими до результатів дослідження Т. Карамушки [5], в яких встановлено низький рівень емоційного інтелекту, зокрема, такої його складової, як управління емоції, у аспірантів.

Отже, в цілому можна зробити висновок, що емоційний інтелект менеджерів освітніх організацій є дуже недостатнім і потребує значного вдосконалення. Також є певні *резерви* у розвитку складових емоційного інтелекту менеджерів освітніх організацій.

Далі звернемося до даних, які стосуються результатів виконання *другого завдання дослідження*, спрямованого на визначення традиційних та інноваційних типів менеджерів освітніх організацій відповідно до рівня розвитку в них емоційного інтелекту та їх кількісної вираженості.

У результаті використання факторного аналізу було встановлено, що складові емоційного інтелекту менеджерів освітніх організацій групуються у два фактори (*табл.2*). Дані фактори описують 74,11% загальної дисперсії. До складу факторів увійшли показники, які найбільш пов'язані між собою.

Перший фактор об'єднав такі складові емоційного інтелекту: «емпатія» (0,900); «розпізнавання емоцій інших» (0,776); «емоційна обізнаність» (0,564). Такий фактор за змістом складових, які входять до нього, був нами названий **«Емоційна чутливість»**.

Таблиця 2

**Складові емоційного інтелекту менеджерів освітніх організацій
(за результатами факторного аналізу)**

Складові емоційного інтелекту	Фактори	
	1	2
	«Емоційна чутливість»	«Емоційний контроль»
Емпатія	0,900	
Розпізнавання емоцій інших людей	0,776	
Емоційна обізнаність	0,564	
Управління своїми емоціями		0,923
Самотивація		0,659

Він охоплює 59,84% загальної дисперсії. Тобто йдеться про те, що якості, які входять до цього фактора, дають можливість менеджерам освітніх організацій бути емоційно обізнаними, адекватно розпізнавати емоції інших людей.

До **другого фактора** увійшли такі складові емоційного інтелекту: «управління своїми емоціями» (0,923); «самотивація» (0,659). За змістом його компонентів цей фактор був нами названий **«Емоційний контроль»**. Він охоплює 14,27% загальної дисперсії.

Можна говорити про те, що основним у цьому факторі є наявність складових, що стосуються своєчасного та адекватного управління своїми емоціями та співпереживання членам колективу.

На основі кластерного аналізу нами було виділено *три типи менеджерів освітніх організацій*: «Емоційно необізнаний», «Контролюючий емоції», «Емоційно чутливий» (табл. 3).

До типу менеджерів освітніх організацій, який названо **«Емоційно необізнаний»**, належать з від'ємним знаком, тобто мають «негативну» вираженість, складові, які стосуються фактора «Емоційна чутливість», а також невираженими є складові емоційного інтелекту, які стосуються фактора «Емоційний контроль».

Таблиця 3

**Типи менеджерів освітніх організацій відповідно до особливостей розвитку у них
емоційного інтелекту (за результатами кластерного аналізу)**

Фактори	Кластери		
	1 тип («Емоційно необізнаний»)	2 тип («Контролюючий емоції»)	3 тип («Емоційно чутливий»)
Емоційна чутливість	-0,84563	0,12671	1,00686
Емоційний контроль	-0,40504	1,49164	-0,66251

Для менеджерів, які належать до такого типу, як **«Контролюючий емоції»**, найбільш характерними є складові, які стосуються фактора «Емоційний контроль», невираженими є складові, що входять до фактора «Емоційна чутливість». Тобто особливістю даного типу менеджерів освітніх організацій є те, що вони уміють успішно контролювати всі емоції та використовувати їх для поліпшення відносин зі своїми підлеглими.

І для третього типу менеджерів освітніх організацій, який названий нами як **«Емоційно чутливий»**, характерним є те, що найбільш вираженими є складові емоційного інтелекту, які

входять до фактора «Емоційна чутливість», невираженими (представлені з від'ємним знаком) є складові, які стосуються фактора «Емоційний контроль».

Виділені типи менеджерів, для яких характерна вираженість певних складових емоційного інтелекту, відображають певні вектори, в яких може розгортатися управлінська діяльність, тобто відображають певні стилі їх управління.

Відповідно до змісту стилів управління, їх можна розподілити на **традиційні та інноваційні типи менеджерів**. Тип «Емоційно необізнаний» можна віднести до традиційного типу менеджерів, тобто менеджерів, які використовують *традиційні стилі управління* (в контексті емоційного інтелекту). В той час, як типи менеджерів «Контролюючий емоції» та «Емоційно чутливий» можна віднести до інноваційних типів менеджерів, яким притаманні *інноваційні стилі управління* (у контексті використання емоційного інтелекту).

Стосовно **кількісної вираженості** виділених типів менеджерів освітніх організацій, то аналіз отриманих даних показав наступне.

Найбільш вираженим виявився **«Емоційно необізнаний»** тип менеджерів, тобто традиційний стиль управління (рис. 1). Він був виявлений у 42,1% опитаних, тобто майже у половини.

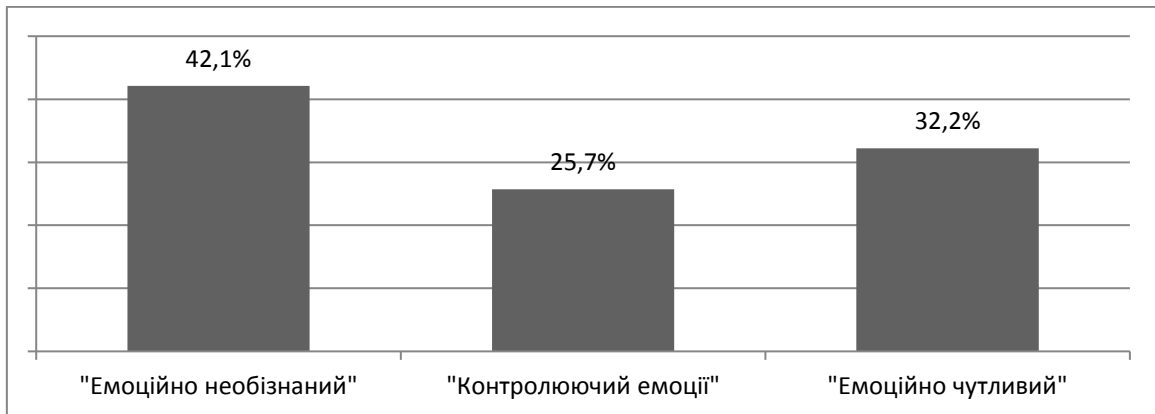


Рис. 1. Кількісна вираженість типів менеджерів освітніх організацій (за результатами кластерного аналізу, у % від загальної кількості опитаних)

Далі слідує **«Емоційно чутливий»** тип менеджерів освіти, який зафіксовано у 32,2% учасників дослідження, тобто майже в однієї третини. Отже, можна говорити про те, що лише незначна частина менеджерів освітніх організацій реалізує у процесі формування стосунків з педагогічним колективом зазначений інноваційний стиль управління.

І дещо менш вираженим, порівняно із попереднім типом, є **«Контролюючий емоції»** тип менеджерів освіти, який виявлено у 25,7%.

Отже, отримані дані свідчать про недостатність представлення серед менеджерів освітніх організацій інноваційних менеджерів, тобто тих, які використовують інноваційні стилі управління (у контексті розвитку емоційного інтелекту).

Далі проаналізуємо результати виконання **третього завдання**, яке стосується аналізу зв'язку між традиційними та інноваційними типами менеджерів освітніх організацій відповідно до особливостей вираженості в них емоційного інтелекту та соціально-демографічними і організаційно-професійними чинниками.

Проаналізуємо зв'язок між типами менеджерів освітніх організацій відповідно до особливостей вираженості в них традиційних та інноваційних стилів управління (у контексті розвитку в них емоційного інтелекту) та **соціально-демографічними чинниками** (табл. 4).

Дослідження показало, що існує статистично значущий зв'язок між таким чинником, як **«вік»** і типами менеджерів освітніх організацій ($p < 0,01$). Суть виявленої закономірності проявляється в тому, що у віці до 30 років освітнім менеджерам більш притаманний тип

«Емоційно необізнаний» (13,1%). Необхідно також наголосити, що у віці від 31 до 40 років зазначений тип також є більш вираженим (25,7%). У свою чергу, у віці від 41 до 50 років кількість освітніх менеджерів в майже однаковому співвідношенні належать до типів «Емоційно необізнаний» (33,1%), «Контролюючий емоції» (31,9%) та «Емоційно чутливий» (34,0%). Це говорить про те, що молоді освітні менеджери, скоріш за все, мають певні труднощі у застосуванні емоції до конкретних ситуацій, що, у свою чергу, впливає на обраний ними стиль управління, саме традиційний. Констатовано, що у віці від 51 до 60 років збільшується кількість освітніх менеджерів, які стосуються типів «Контролюючий емоції» (27,0%) та «Емоційно чутливий» (21,8%). Це дає підстави говорити про те, що зі збільшенням віку освітні менеджери стають більш «гнучкими» залежно від ситуацій, підсилюється їхній позитивний вплив на підлеглих, і це вимагає від менеджерів освіти впровадження інноваційних стилів управління.

Таблиця 4

Зв'язок між типами менеджерів освітніх організацій та соціально-демографічними чинниками (у % від загальної кількості опитаних)

Соціально-демографічні чинники	Типи менеджерів освітніх організацій		
	«Емоційно необізнаний»	«Контролюючий емоції»	«Емоційно чутливий»
<i>Вік</i>			
до 30 років	13,1**	6,9**	7,2**
31–40 років	25,7**	22,7**	23,6**
41–50 років	33,1*	31,9**	34,0**
51–60 років	19,8**	27,0**	21,8**
понад 60 років	8,3**	11,5**	13,5**
<i>Стать</i>			
чоловік	4,9	3,4	3,0
жінка	95,1	96,6	97,0
<i>Сімейний стан</i>			
неодружений	26,9	30,1	27,7
одружений	73,1	69,9	72,3
<i>Наявність дітей</i>			
відсутні	21,7	19,4	21,6
1 дитина	37,3	38,5	38,2
понад 1 дитина	41,0	42,1	40,3

* $p < 0,05$; ** $p < 0,01$

У дослідженні не виявлено статистично значущих зв'язків між такими соціально-демографічними чинниками, як «стать», «сімейний стан» та «наявність дітей».

Проаналізуємо зв'язок між типами менеджерів освітніх організацій відповідно до особливостей вираженості у них традиційних та інноваційних стилів управління (у контексті розвитку в них емоційного інтелекту) та **організаційно-професійними чинниками**.

Дослідження виявило наявність статистично значущого зв'язку ($p < 0,05$) між типами освітніх менеджерів та організаційно-професійним чинником «рівень освіти» (табл. 5).

Так, встановлено, що кількість освітніх менеджерів, які мають загальну середню, середню спеціалізовану або незакінчену вищу освіту, більш представлені у типі «Емоційно необізнаний» (8,8%). В той час як кількість менеджерів, які мають вищу освіту, однаковою мірою належать до типів «Емоційно необізнаний» (91,2%), «Контролюючий емоції» (95,7%) та «Емоційно чутливий» (93,9%). Тобто тут простежується така закономірність: із підвищенням рівня освіти менеджерів освітніх організацій підвищується емоційний інтелект.

Таблиця 5

Зв'язок між типами менеджерів освітніх організацій та організаційно-професійними чинниками (у % від загальної кількості опитаних)

Організаційно-професійні чинники	Типи менеджерів освітніх організацій		
	«Емоційно необізнаний»	«Контролюючий емоції»	«Емоційно чутливий»
Організаційно-професійні чинники			
<i>Посада</i>			
заступник керівника закладу освіти	73,3	74,3	75,8
керівник закладу освіти	26,7	25,7	24,2
<i>Рівень освіти</i>			
загальна середня, середня спеціалізована або незакінчена вища	8,8*	4,3*	6,1*
вища	91,2*	95,7*	93,9*
<i>Тип освіти</i>			
гуманітарна	60,4	57,9	60,8
юридично-економічна	4,8	1,0	2,6
технічно-природнича	16,7	20,4	18,4
інша	18,1	20,7	18,2
<i>Стаж трудової діяльності</i>			
до 15 років	28,1	21,7	23,2
16–25 років	29,7	28,3	26,3
26–35 років	26,5	30,9	33,4
Понад 35 років	15,7	19,1	17,1
<i>Стаж на посаді</i>			
до 5 років	19,3	14,5	14,5
6–15 років	20,7	20,4	19,7
16–25 років	25,3	23,7	21,1
понад 25 років	34,7	41,4	44,7
<i>Кваліфікаційна категорія</i>			
спеціаліст	22,0	15,6	18,4
спеціаліст I або II категорії	21,8	18,2	19,8
спеціаліст вищої категорії	56,3	66,2	61,8
<i>Педагогічне звання</i>			
старший вчитель	53,7	53,6	53,9
вчитель-методист	46,3	46,4	46,1
<i>Відзнаки</i>			
відзнаки МОН	32,4	39,3	36,3
інші відзнаки	67,6	60,7	63,7

Також констатовано статистично значущу тенденцію ($p < 0,1$) між типами освітніх менеджерів та «кваліфікаційною категорією». Суть даного зв'язку проявляється в тому, що кількість освітніх менеджерів, які належать до типу «Контролюючий емоції» (66,2%) та «Емоційно чутливий» (61,8%), більше серед спеціалістів вищої категорії, що вказує те, що підвищення категорії сприяє більш високому рівню розвитку емоційного інтелекту в освітніх менеджерів.

Не встановлено статистично значущих зв'язків між такими чинниками, як «посада», «тип освіти», «стаж трудової діяльності», «стаж на посаді», «педагогічне звання», «відзнаки».

Висновки:

1. Дослідження виявило *низький* рівень розвитку таких складових емоційного інтелекту, емпатія, розпізнавання емоцій інших людей, самомотивація, емоційна обізнаність, управління своїми емоціями, а також його інтегративного показника в менеджерів освітніх організацій.

2. На основі факторного і кластерного аналізу нами було виділено *три типи менеджерів освітніх організацій* («Емоційно необізнаний», «Контролюючий емоції», «Емоційно чутливий») у контексті розвитку в них емоційного інтелекту). «Емоційно необізнаний» тип менеджерів віднесено до традиційних типів керівників, які використовують традиційні стилі управління (у контексті емоційного інтелекту). «Контролюючий емоції» та «Емоційно чутливий» віднесено до інноваційних типів менеджерів (у контексті розвитку в них емоційного інтелекту).

3. Визначено, що найбільш вираженим є «Емоційно необізнаний» тип менеджерів освіти, наявність якого представлена у майже половини опитаних менеджерів освіти, далі приблизно на однаковому рівні перебувають «Контролюючий емоції» та «Емоційно чутливий» типи менеджерів.

4. Встановлено, що такі чинники, як «вік», «рівень освіти» та «кваліфікаційна категорія», впливають на розвиток емоційного інтелекту менеджерів освітніх організацій.

5. Отримані дані доцільно використовувати менеджерам освітніх організацій та практичними психологам у процесі психологічної підготовки менеджерів освітніх організацій.

До перспектив подальших досліджень можна віднести дослідження зв'язку між особистісними характеристиками менеджерів і рівнем розвитку в них емоційного інтелекту.

Список використаних джерел

1. Березюк Г. Емоційний інтелект як детермінанта внутрішньої свободи особистості / Г. Березюк // Психологічні студії Львівського ун-ту. – 2008. – С. 20–23.
2. Бююль А. SPSS: искусство обработки информации. Анализ статистических данных и восстановление скрытых закономерностей / А. Бююль, П. Цефель ; пер. с нем. – СПб. : ДиаСофтЮП, 2002. – 608 с.
3. Гоулман Д. Эмоциональный интеллект. Почему он может значить больше, чем IQ / Д. Гоулман. – М. : «Манн, Иванов и Фербер», 2013. – 560 с.
4. Дерев'янка С.П. Феноменологія емоційного інтелекту : навчально-методичний посібник / С.П. Дерев'янка. – Чернівці : видавець «Лозовий В.М.», 2016. – 321 с.
5. Карамушка Т.В. Соціально-психологічні чинники формування готовності аспірантів до здійснення професійної кар'єри : дис. ... кандидата псих. наук : 19.00.05 / Карамушка Тарас Вікторович. – К., 2017. – 249 с.
6. Кордялис К.К. Взаимосвязь между показателями психосоциального здоровья и мотивации к учебе / К.К. Кордялис, Э.Н. Эйдимтайте // Вопросы психологии. – 2006. – №2. – С. 24–30.
7. Носенко Е. Л. Емоційний інтелект: концептуалізація феномену, основні функції : монографія / Е. Л. Носенко, Н. В. Коврига. – К. : Вища школа, 2003. – 126 с.
8. Орме Г. Эмоциональное мышление как инструмент достижения успеха / Г. Орме. – М. : «КСП+», 2003. – 272 с.
9. Фетискин Н.П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп / Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов. – М. : Изд-во Института Психотерапии, 2002. – 340 с.
10. Bar-On, R. Emotional Intelligence Inventory (EQ-I): Technical Manual / R. Bar-On. – Toronto, Canada : Multi-Health Systems, 1997. – 245 p.
11. Salovey, P. Emotional development and emotional intelligence: Educational implications / P. Salovey, D.J. Sluyter. – New York : Basic Books, 1997.
12. Salovey, P. Emotional intelligence / P. Salovey, J. D. Mayer // Imagination, Cognition and Personality. – 1990. – №9. – P. 185–211.
13. Mayer, J., Salovey P., Caruso D. Mayer-SaloveyCaruso Emotional Intelligence Test MSCEIT / J. Mayer, P. Salovey, D. Caruso. – User's Manual, Toronto, Canada, 2002. – 378 p.
14. Mayer J.D., Di Paolo M., Salovey P. Perceiving affective content in ambiguous visual stimuli: a component of emotional intelligence / J.D. Mayer, Paolo M. Di, P. Salovey // Journal of Personality Assessment. – 1990. – Vol. 54. – № 3–4. – P. 772–778.

Spysok vykorystanykh dzherel

1. Bereziuk H. Emotsiinyi intelekt yak determinanta vnutrishnoi svobody osobystosti / H. Bereziuk // Psykholohichni studii Lvivskoho un-tu. – 2008. – S. 20–23.

2. Bjujul' A. SPSS: iskusstvo obrabotki informacii. Analiz statisticheskikh dannyh i vosstanovlenie skrytyh zakonomernostej / A. Bjujul', P. Cefel' ; per. s nem. – SPb. : DiaSoftJuP, 2002. – 608 s.
3. Goulman D. Jemocional'nyj intellekt. Pochemu on mozhet znachit' bol'she, chem IQ / D. Goulman. – M. : «Mann, Ivanov i Ferber», 2013. – 560 s.
4. Derevianko S.P. Fenomenolohiia emotsiinoho intelektu : navchalno-metodychnyi posibnyk / S.P. Derevianko. – Chernihiv : vydavets «Lozovyi V.M.», 2016. – 321 s.
5. Karamushka T.V. Sotsialno-psykholohichni chynnyky formuvannia hotovnosti aspirantiv do zdiisnennia profesiinoi kariery : dys. ... kandydata psykhn. nauk : 19.00.05 / Karamushka Taras Viktorovych. – K., 2017. – 249 s.
6. Kordjalis K.K. Vzaimosvjaz' mezhdru pokazateljami psihosocial'nogo zdorov'ja i motivacii k uchebe / K.K. Kordjalis, Je.N. Jejdimtajte // Voprosy psihologii. – 2006. – №2. – S. 24–30.
7. Nosenko E. L. Emotsiinyi intellekt: kontseptualizatsiia fenomenu, osnovni funktsii : monohrafiia / E. L. Nosenko, N. V. Kovryha. – K. : Vyshcha shkola, 2003. – 126 s.
8. Orme G. Jemocional'noe myshlenie kak instrument dostizhenija uspeha / G. Orme. – M. : «KSP+», 2003. – 272 s.
9. Fetiskin N.P. Social'no-psihologicheskaja diagnostika razvitija lichnosti i malyh grupp / N.P. Fetiskin, V.V. Kozlov, G.M. Manujlov. – M. : Izd-vo Instituta Psihoterapii, 2002. – 340 s.
10. Bar-On, R. Emotional Intelligence Inventory (EQ-I): Technical Manual / R. Bar-On. – Toronto, Canada : Multi-Health Systems, 1997. – 245 p.
11. Salovey, P. Emotional development and emotional intelligence: Educational implications / P. Salovey, D.J. Sluyter. – New York : Basic Books, 1997.
12. Salovey, P. Emotional intelligence / P. Salovey, J. D. Mayer // Imagination, Cognition and Personality. – 1990. – №9. – P. 185–211.
13. Mayer, J., Salovey P., Caruso D. Mayer-SaloveyCaruso Emotional Intelligence Test MSCEIT / J. Mayer, P. Salovey, D. Caruso. – Users Manual, Toronto, Canada, 2002. – 378 p.
14. Mayer J.D., Di Paolo M., Salovey P. Perceiving affective content in ambiguous visual stimuli: a component of emotional intelligence / J.D. Mayer, Paolo M. Di, P. Salovey // Journal of Personality Assessment. – 1990. – Vol. 54. – № 3–4. – P. 772–778.

Klochko, A.O. Development of emotional intelligence among heads of educational organizations: the relationship with socio-demographic and organizational-professional factors. The article analyzes the results of empirical research into the relationship between educational organization heads' emotional intelligence and socio-demographic and organizational-professional factors. The following components of educational organization heads' emotional intelligence have been found to be at low level of development: empathy, recognition of other people's emotions, self-motivation, emotional awareness, emotions management and emotional intelligence index.

According to their emotional intelligence type, the educational organization heads have been divided into emotionally-ignorant, emotions-controlling and emotionally-sensitive types, with the emotionally-ignorant type being the leading one (almost every second respondent) followed by the emotionally-sensitive and emotions-controlling types (almost equally developed). The author discusses traditional and innovative educational organization management styles in relation to the educational organization heads' emotional intelligence type and level as well as considers the relationships between educational organization management styles and educational organization heads' socio-demographic (age, gender, marital status, children) and organizational-professional factors (position, level of education, type of education, overall length of work, grade seniority, qualification category, pedagogical title, distinctions).

Key words: educational organizations; emotional intelligence; traditional and innovative educational organization management styles; socio-demographic factors; organizational-professional factors.

Відомості про автора

Ключко Алла Олексіївна, кандидат педагогічних наук, заступник директора з науково-навчальної роботи Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти Державного вищого навчального закладу «Університет менеджменту освіти», м. Біла Церква, Україна.

Klochko, Alla O., PhD, deputy director for scientific and educational work Bilotserkivskiy Institute of continuous professional education State Higher Educational Institution «University of Educational Management», Bila Tserkva, Ukraine.

E-mail: klochko_alla@ukr.net

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-6631-2638>

Отримано 21 січня 2019 р.
Рецензовано 15 лютого 2019 р.
Прийнято 7 березня 2019 р.

DOI (Article): <https://doi.org/10.31108/2.2019.1.16.7>
УДК 658.114.25:336.74:159.9

Паршак О.І.

ВПЛИВ СОЦІАЛЬНО-ДЕМОГРАФІЧНИХ ТА ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРОФЕСІЙНИХ ХАРАКТЕРИСТИК ПЕРСОНАЛУ КОМЕРЦІЙНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ НА ЙОГО ОЦІНКУ СПОСОБІВ ОТРИМАННЯ ГРОШЕЙ

Паршак О.І. Вплив соціально-демографічних та організаційно-професійних характеристик персоналу комерційних організацій на його оцінку способів отримання грошей. У статті на основі емпіричного дослідження проаналізовано особливості оцінки працівниками комерційних організацій способів отримання грошей. Проаналізовано зв'язок між оцінкою працівниками комерційних організацій способів отримання грошей та соціально-демографічними характеристиками працівників (вік, сімейний стан, наявність дітей, стать). Досліджено зв'язок між оцінкою персоналом комерційних організацій способів отримання грошей та організаційно-професійними характеристиками працівників (рівень освіти, загальний трудовий стаж, стаж роботи в компанії, посада в організації). Визначено низку важливих напрямків оптимізації ставлення до грошей у працівників комерційних організацій.

Ключові слова: комерційні організації; працівники комерційних організацій; оцінка працівниками комерційних організацій способів отримання грошей; соціально-демографічні характеристики працівників, організаційно-професійні характеристики працівників; напрямки оптимізації ставлення до грошей персоналу комерційних організацій.

Паршак А.И. Влияние социально-демографических и организационно-профессиональных характеристик персонала коммерческих организаций на его оценку способов получения денег. В статье на основе эмпирического исследования изучены особенности оценки работниками коммерческих организаций способов получения денег. Проанализирована связь между оценкой работниками коммерческих организаций способов получения денег и социально-демографическими характеристиками работников (возраст, семейное положение, наличие детей, пол). Исследована связь между оценкой персоналом коммерческих организаций способов получения денег и организационно-профессиональными характеристиками работников (уровень образования, общий трудовой стаж, стаж работы в компании, должность в организации). Определен ряд важных направлений оптимизации отношения к деньгам у работников коммерческих организаций.

Ключевые слова: коммерческие организации; работники коммерческих организаций; оценка работниками коммерческих организаций способов получения денег; социально-демографические характеристики работников, организационно-профессиональные характеристики работников; направления оптимизации отношения к деньгам персонала коммерческих организаций.

Постановка проблеми. В сучасних умовах функціонування комерційних організацій в Україні, що характеризуються демографічною кризою в країні, активним від'їздом робітників за кордон та поширенням індивідуального підприємництва, є дуже актуальною проблема підбору персоналу. Це обумовлює необхідність підвищення ефективності діяльності персоналу організацій, зокрема, комерційних, а значить, виявлення та дослідження психологічних феноменів, що пов'язані з особистістю в організації, її діяльністю, поведінкою, ставленням.

Одним із таких феноменів є ставлення персоналу комерційних організацій до грошей, оскільки ставлення людини до грошей впливає на її самооцінку та спосіб життя, реагування на ті чи інші економічні чи професійні ситуації, тобто обумовлює професійну успішність особистості.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Аналіз психологічної літератури свідчить про те, що проблеми психології грошей знайшли відображення в роботах вітчизняних (Г. Авер'янова [1], І. Зубіашвілі [4], Л. Карамушка [6; 7], В. Комаровська [8], Г. Ложкін [9], С. Максименко [10], В. Москаленко [11], О. Нікітіна [12], М. Сімків [14], О. Ходакевич [6; 7; 18], М. Шкребець [19] та ін.) та зарубіжних (М. Аргайл [17], О. Дейнека [2], А. Журавльов [3], М. Семенов [13], Т. Тенг [21], А. Фенько [16], А. Фернам [17; 20], К. Ямаучі [22] та ін.) учених. У цих працях розкрито сутність грошей, досліджено морально-етичні норми у ставленні до

грошей, проаналізовано ставлення до грошей різних соціальних груп тощо. Однак, проблема ставлення персоналу вітчизняних комерційних організацій до грошей є практично не вивченою. Зокрема, не дослідженими є питання, які стосуються оцінки працівниками комерційних організацій способів отримання грошей та соціально-демографічних та організаційно-професійних характеристик працівників, що впливають на таку оцінку.

Завдання дослідження:

1. Проаналізувати оцінку працівниками комерційних організацій способів отримання грошей.
2. Визначити зв'язок між оцінкою працівниками комерційних організацій способів отримання грошей та соціально-демографічними характеристиками працівників.
3. Дослідити зв'язок між оцінкою персоналом комерційних організацій способів отримання грошей та організаційно-професійними характеристиками працівників.

Методика та організація дослідження. Дослідження було проведене в 2018 році в ряді комерційних організацій м. Дніпра. Дослідженням був охоплений 261 співробітник комерційних структур.

Для вивчення оцінки працівниками комерційних організацій ролі грошей у їх життєдіяльності використовувалися авторська анкета «Ставлення персоналу комерційних організацій до грошей», розроблена з урахуванням наявних у літературі підходів до вивчення означеної проблеми [6; 7; 19]. Соціально-демографічні та організаційно-професійні характеристики персоналу досліджувались за допомогою авторської анкети-«паспортички». Вони були визначені на основі розроблених в організаційній психології підходів [5; 15].

Статистична обробка даних здійснювалась за допомогою пакета статистичних програм SPSS (версія 22). Використовувалась описова статистика та кореляційний аналіз (коефіцієнт кореляції Спірмена).

За віковим складом учасники опитування були розподілені наступним чином: до 30 років – 23%, від 31 до 40 років – 42,9%, від 41 до 50 років – 15,7%, більше 50 років – 18,4%. Серед опитаних співробітників було 43,3% чоловіків та 56,7% жінок. Щодо сімейного стану, то опитані утворили такі групи: неодружені (незаміжні) – 25,7%, розлучені – 12,6%, одружені (заміжні) – 61,7%. У 64,0% опитаних є діти, в 36,0% дітей немає.

Опитані мають наступний рівень освіти: загальну середню та середню спеціальну освіту – 11,1%, незакінчену вищу – 8,4%, вищу – 80,5%. Загальний трудовий стаж у співробітників складає: до 5 років – 12,2%, від 5 до 10 років – 12,3%, понад 10 років – 75,5%. За стажем роботи в компанії опитані розподілилися наступним чином: до 5 років – 41%, від 5 до 10 років – 24,9%, понад 10 років – 34,1%. У комерційній організації опитані займають такі посади: спеціалісти – 42,9%, лінійні менеджери – 5,7%, менеджери середньої ланки – 37,5%, топ-менеджери – 13,8%.

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження

1. Оцінка працівниками комерційних організацій способів отримання грошей.

На *першому етапі дослідження* аналізувалась оцінка персоналом комерційних організацій способів отримання грошей.

Отримані відповіді працівників комерційних організацій, які стосувалися оцінки способів отримання грошей, за змістом та кількісним вираженням можна розподілити на шість груп (*табл. 1*).

Першу групу утворила переважна більшість відповідей опитаних працівників комерційних організацій, що стосується оцінки способу отримання грошей «здійсненням професійної діяльності в компанії» (92%). Тобто ми можемо відзначити, що однозначною пріоритетністю для опитаних є, по-перше, отримання грошей у результаті трудової діяльності, а по-друге, в діяльності саме в компанії. Така діяльність дає можливість, з одного боку, розкривати свій потенціал та можливості, а з іншого, дає певну гарантію стабільності та захищеності.

До *другої групи* були віднесено відповіді, що стосуються оцінки засобів отримання грошей «шляхом індивідуальної підприємницької діяльності» (39,1%), «шляхом експертно-консультаційної діяльності» (30,7%), «шляхом поєднання діяльності в компанії з підприємницькою діяльністю» (29,1%). Тобто приблизно третя частина опитаних відчуває

достатню впевненість у своїх можливостях, щоб займатись діяльністю, що залежатиме тільки від їх знань та навичок.

Таблиця 1

**Оцінка працівниками комерційних організацій способів отримання грошей
(у % від загальної кількості опитаних)**

Способи отримання грошей	%
Здійсненням професійної діяльності в компанії	92,0
У результаті щасливого випадку (спадок, виграш в лотерею тощо)	41,4
Шляхом індивідуальної підприємницької діяльності	39,1
Шляхом експертно-консультаційної діяльності	30,7
Шляхом поєднання діяльності в компанії з підприємницькою діяльністю	29,1
Здаванням нерухомості в оренду	23,4
Шляхом поєднання діяльності в компанії з сумісництвом в іншій організації	16,5
Шляхом укладання вигідного шлюбу	6,5
Шляхом неофіційної діяльності, яка швидко приносить прибуток	6,5
Грою на міжнародних біржах (Forex тощо)	5,4
Участью в азартних іграх (гральні автомати, спеціалізовані комп'ютерні клуби тощо)	1,5
Інше	1,1

Третю групу склали відповіді, що стосуються способів отримання грошей «у результаті щасливого випадку (спадок, виграш в лотерею тощо)» (41,4%) та «здаванням нерухомості в оренду» (23,4%). Співробітники комерційних організацій, як бачимо, вважають, що повинен існувати, крім основного заробітку, і легальний мало ризикований пасивний дохід. Практично третя частина опитаних вважають за необхідне мати такий дохід для страхування себе від можливих економічних ризиків.

Слід зазначити, що відповіді, які віднесено до другої-третьої груп, кількісно приблизно виражені однаково. На них в середньому вказали одна третина-одна четверта опитаних.

До *четвертої групи* можна віднести відповіді, що стосуються оцінки способів отримання грошей «шляхом поєднання діяльності в компанії з сумісництвом в іншій організації» (16,5%). Практично шоста частина опитаних вважають за необхідне задля збільшення доходу додатково працювати в іншій організації.

І *значно менш вираженими*, порівняно з попередніми групами, є відповіді респондентів, які віднесено до п'ятої та шостої груп.

П'яту групу утворили відповіді персоналу комерційних організацій, які стосуються способів отримання грошей «шляхом укладання вигідного шлюбу» (6,5%), «шляхом неофіційної діяльності, яка швидко приносить прибуток» (6,5%), «грою на міжнародних біржах (Forex тощо)» (5,4%). На значущість таких способів отримання грошей вказало менше одної десятої частини опитаних. Такі показники, на нашу думку, можна пояснити тим, що переважна більшість опитаних чітко оцінюють ризикованість та малу реалістичність таких способів заробляння грошей.

До *шостої групи*, віднесено відповіді, що стосуються оцінки способів заробляння грошей «Участью в азартних іграх (гральні автомати, спеціалізовані комп'ютерні клуби тощо)» (1,5%). Позитивним, на наш погляд, є той факт, що такий ризикований та нереалістичний спосіб отримання грошей майже всіма опитаними працівниками комерційних організацій відкидається.

Необхідно зауважити, що отримані дані в цілому близькі до даних, які отримані на вибірці студентів вищих навчальних закладів України [6; 7; 18], що проявляється, насамперед, в пріоритетності оцінки способів отримання грошей у трудовій діяльності та низьких показниках оцінки «легких» способів отримання грошей. Але, разом із тим, проявляються і певні відмінності між двома вибірками. Наприклад, у працівників комерційних організацій дещо

знижується, порівняно зі студентами, оцінка способу отримання грошей «шляхом неофіційної діяльності, яка швидко приносить прибуток» (6,5% проти 13,4%). Однак, підвищується оцінка способу отримання грошей «у результаті щасливого випадку (спадок, виграш в лотерею тощо)» (41,4% проти 23,6%). Також з'являються такі нові, порівняно із студентами, позиції в оцінці способу отримання грошей, як «шляхом індивідуальної підприємницької діяльності» (39,1% проти 0,0%), «шляхом експертно-консультаційної діяльності» (30,7% проти 0,0%), «шляхом поєднання діяльності в компанії з підприємницькою діяльністю» (29,1% проти 0,0%) та ін. Очевидно, встановлені певні особливості економічної соціалізації працівників комерційних організацій, що обумовлено, скоріше за все, як соціально-професійними особливостями опитуваних, так і їх активною включеністю в процеси сімейної соціалізації, приналежністю до старших вікових груп тощо.

Отже, очевидно, можна говорити про те, що соціально-економічні, професійні та вікові ролі, які виконують опитувані, і певні етапи економічної соціалізації *вносять певні зміни* в оцінку способу отримання грошей, порівняно зі студентами.

2. Зв'язок між оцінкою працівниками комерційних організацій способів отримання грошей та соціально-демографічними характеристиками працівників.

Другий етап дослідження був спрямований на вивчення зв'язку між оцінкою працівниками комерційних організацій способів отримання грошей та соціально-демографічними характеристиками працівників (вік, сімейний стан, наявність дітей, стать).

У процесі дослідження виявлено *наявність певної кількості статистично значущих зв'язків* за показниками оцінки працівниками способів отримання грошей (17 показників із 48 можливих, тобто майже половина) та соціально-демографічними характеристиками працівників.

Щодо такого чинника, як «**вік**», то тут виявлено *позитивний статистично значущий зв'язок* між віком та оцінкою працівниками комерційних організацій способу отримання грошей: «здійсненням професійної діяльності в компанії» ($r_s=0,179$, $p<0,01$) (табл. 2). Тобто чим старше за віком працівники комерційних організацій, тим більше вони надають перевагу отриманню грошей саме шляхом діяльності в компанії.

Однак, при цьому виявлено *негативний статистично значущий зв'язок* між віком та оцінкою працівниками комерційних організацій способів отримання грошей: «шляхом поєднання діяльності в компанії з сумісництвом в іншій організації» ($r_s=-0,187$, $p<0,01$), «шляхом укладання вигідного шлюбу» ($r_s=-0,184$, $p<0,05$). Тобто мова йде про те, що з віком зменшується можливість сумісництва в іншій компанії, а також, природно, скептично оцінюється можливість отримання грошей завдяки укладанню вигідного шлюбу.

У процесі дослідження виявлено також зв'язок між оцінкою працівниками комерційних організацій способів отримання грошей і такою характеристикою персоналу, як «**стать**» (табл. 2). Так, встановлено, що жінки більше орієнтовані на оцінку таких способів отримання грошей, як: «у результаті щасливого випадку (спадок, виграш в лотерею тощо)» ($r_s=0,169$, $p<0,01$), «шляхом укладання вигідного шлюбу» ($r_s=0,137$, $p<0,05$), в той час як чоловіки більше оцінюють такі способи отримання грошей: «шляхом індивідуальної підприємницької діяльності» ($r_s=-0,124$, $p<0,05$), «здаванням нерухомості в оренду» ($r_s=-0,139$, $p<0,01$). Тобто, на наш погляд, чоловіки більш зорієнтовані на активні способи отримання грошей, а жінки – пасивні.

Отримані дані щодо впливу статі на оцінку ролі грошей свідчать, на наш погляд, про те, що як чоловіки, так і жінки, повинні отримувати в суспільстві рівні можливості для реалізації свого потенціалу та однакові умови оплати витрачених зусиль. Усвідомлення таких можливостей буде впливати і на вибір більш активної позиції щодо способу отримання грошей.

Також статистично значущі закономірності виявлено у процесі аналізу *зв'язку* між такою характеристикою працівників, як «**сімейний стан**», та оцінкою працівниками способів отримання грошей (табл. 2). *Негативні статистично значущі зв'язки* виявлено між названою характеристикою працівників та оцінкою працівниками комерційних організацій способів отримання грошей: «у результаті щасливого випадку (спадок, виграш в лотерею тощо)» ($r_s=-0,143$, $p<0,05$); «шляхом експертно-консультаційної діяльності» ($r_s=-0,145$, $p<0,05$). *Позитивні*

статистично значущі зв'язки виявлено між сімейним станом працівників та оцінкою працівниками комерційних організацій таких способів отримання грошей: «здаванням нерухомості в оренду» ($r_s=0,179$, $p<0,01$); «грою на міжнародних біржах (Forex тощо)» ($r_s=0,183$, $p<0,01$).

Таблиця 2

Зв'язок між оцінкою працівниками комерційних організацій способів отримання грошей та соціально-демографічними характеристиками працівниками

Оцінка персоналом комерційних організацій ролі грошей у їх життєдіяльності	Соціально-демографічні характеристики (коефіцієнт кореляції (r_s))			
	Вік	Стать	Сімейний стан	Наявність дітей
Здійсненням професійної діяльності в компанії	0,179**	0,054	-0,048	0,218**
У результаті щасливого випадку (спадок, виграш в лотерею тощо)	-0,026	0,169**	-0,143*	-0,115
Шляхом індивідуальної підприємницької діяльності	-0,060	-0,124*	-0,035	-0,152*
Шляхом експертно-консультаційної діяльності	-0,043	0,011	-0,145*	-0,246**
Шляхом поєднання діяльності в компанії з підприємницькою діяльністю	-0,027	-0,121	-0,103	-0,116
Здаванням нерухомості в оренду	0,037	-0,139*	0,179**	0,188**
Шляхом поєднання діяльності в компанії з сумісництвом в іншій організації	-0,187**	0,013	0,009	-0,054
Шляхом укладання вигідного шлюбу	-0,184*	0,137*	-0,100	-0,125*
Шляхом неофіційної діяльності, яка швидко приносить прибуток	-0,062	-0,114	-0,007	-0,028
Грою на міжнародних біржах (Forex тощо)	0,025	0,071	0,183**	0,179**
Участью в азартних іграх (гральні автомати, спеціалізовані комп'ютерні клуби тощо)	-0,025	0,109	0,096	0,094

** $p<0,01$; * $p<0,05$

Певною мірою отримані схожі результати при аналізі зв'язку між такою характеристикою працівників комерційних організацій, як «*наявність дітей*», та оцінкою працівниками комерційних організацій способів отримання грошей. *Негативні статистично значущі зв'язки* виявлено між названою характеристикою працівників та оцінкою працівниками комерційних організацій способів отримання грошей: «шляхом індивідуальної підприємницької діяльності» ($r_s=-0,152$, $p<0,05$); «шляхом експертно-консультаційної діяльності» ($r_s=-0,246$, $p<0,01$). *Позитивні статистично значущі зв'язки* виявлено між наявністю дітей у працівників та оцінкою працівниками комерційних організацій таких способів отримання грошей:

«здійсненню професійної діяльності в компанії» ($r_s=0,218$, $p<0,01$); «грою на міжнародних біржах (Forex тощо)» ($r_s=0,179$, $p<0,01$).

Сутність виявлених закономірностей полягає в тому, що в міру появи у працівників сім'ї та дітей змінюється пріоритет в оцінці способів отримання грошей: працівники менше орієнтуються на ризиковані та активні способи отримання грошей і все більше орієнтуються на стабільні та пасивні способи отримання грошей.

Отримані дані відображають цілком природні закономірності щодо оцінки грошей працівниками комерційних організацій, оскільки, з одного боку, в міру активного включення в сімейні стосунки підвищується відповідальність дорослих та працюючих членів сім'ї за добробут інших членів сім'ї та зменшується схильність до ризику. З іншого боку, таке ігнорування власних можливостей може призводити до зниження самооцінки, спричиняти виникнення внутрішньоособистісних та міжособистісних конфліктів тощо. Тому одним із підходів щодо формування адекватного ставлення до грошей у персоналі комерційних організацій має бути, на наш погляд, формування адекватної оцінки способів отримання грошей з урахуванням власного потенціалу та можливостей.

У цілому, результати другого етапу дослідження показали наявність *достатньо вираженого статистично значущого зв'язку* між оцінкою працівниками комерційних організацій способу отримання грошей та соціально-демографічними характеристиками працівників (вік, стать, сімейний стан, наявність дітей), які мають враховуватися в процесі економічної соціалізації персоналу.

3. Зв'язок між оцінкою працівниками комерційних організацій способів отримання грошей та організаційно-професійними характеристиками працівників.

Третій етап дослідження передбачав вивчення зв'язку між оцінкою працівниками комерційних організацій способів отримання грошей та організаційно-професійними характеристиками працівників (рівень освіти, загальний трудовий стаж, стаж роботи в компанії, посада в організації) (табл. 3).

У процесі дослідження виявлено *наявність певної кількості статистично значущих зв'язків* (по 14 показниках із 48 можливих, тобто майже одна третина) між оцінкою працівниками комерційних організацій способів отримання грошей та всіма визначеними організаційно-професійними характеристиками працівників (табл. 3). Це дещо менше, порівняно із соціально-демографічними характеристиками персоналу.

Щодо впливу такої характеристики працівників, як «*рівень освіти*», то встановлено *позитивний статистично значущий зв'язок* між рівнем освіти та оцінкою таких способів отримання грошей: «шляхом індивідуальної підприємницької діяльності» ($r_s=0,173$, $p<0,01$), «шляхом експертно-консультаційної діяльності» ($r_s=0,235$, $p<0,01$), «шляхом поєднання діяльності в компанії з підприємницькою діяльністю» ($r_s=0,222$, $p<0,01$), «здаванням нерухомості в оренду» ($r_s=0,172$, $p<0,01$), «шляхом поєднання діяльності в компанії з сумісництвом в іншій організації» ($r_s=0,218$, $p<0,01$), «шляхом неофіційної діяльності, яка швидко приносить прибуток» ($r_s=0,129$, $p<0,05$). *Негативний статистично значущий зв'язок* встановлено між рівнем освіти та оцінкою такого способу отримання грошей: «у результаті щасливого випадку (спадок, виграш в лотерею тощо)» ($r_s=-0,277$, $p<0,01$), (табл. 3). Тобто тут прослідковується така закономірність: із підвищенням рівня освіти персоналу комерційних організацій розширюється спектр способів отримання грошей (навіть якщо вони є ризикованими, але реальними). Отже, можна говорити про те, що освіта працівників є тим чинником, який сприяє оцінці більш численних способів отримання грошей.

Стосовно впливу такої характеристики працівників, як «*загальний трудовий стаж*», то встановлено *негативний статистично значущий зв'язок* між загальним трудовим стажем та оцінкою способу отримання грошей: «шляхом поєднання діяльності в компанії з сумісництвом в іншій організації» ($r_s=-0,162$, $p<0,01$). *Позитивний статистично значущий зв'язок* виявлено між загальним трудовим стажем працівників та оцінкою працівниками комерційних організацій такого способу отримання грошей: «грою на міжнародних біржах (Forex тощо)» ($r_s=0,134$, $p<0,05$) (табл. 3). Встановлена закономірність близька до тієї, яка виявлена стосовно впливу віку. Тобто мова йде про те, що із підвищенням трудового стажу працівників комерційних

організацій зменшується потенціал та можливість для отримання грошей шляхом сумісництва. Подібність впливу таких чинників, як «вік» і «трудова стаж», є закономірною, адже ці характеристики персоналу для значної кількості персоналу є достатньо подібними, оскільки їх «становлення» здебільшого відбувається паралельно.

Таблиця 3

Зв'язок між оцінкою працівниками комерційних організацій способів отримання грошей та організаційно-професійними характеристиками працівників

Оцінка персоналом комерційних організацій ролі грошей у їх життєдіяльності	Організаційно-професійні характеристики коефіцієнт кореляції (r_s)			
	Рівень освіти	Загальний трудовий стаж	Стаж роботи в компанії	Посада в організації
Здійсненням професійної діяльності в компанії	-0,030	-0,053	-0,155*	-0,047
У результаті щасливого випадку (спадок, виграш в лотерею тощо)	-0,277**	-0,093	-0,029	0,011
Шляхом індивідуальної підприємницької діяльності	0,173**	0,037	-0,083	0,047
Шляхом експертно-консультаційної діяльності	0,235**	0,005	-0,143*	0,116
Шляхом поєднання діяльності в компанії з підприємницькою діяльністю	0,222**	0,068	0,003	0,116
Здаванням нерухомості в оренду	0,172**	0,090	0,089	0,242**
Шляхом поєднання діяльності в компанії з сумісництвом в іншій організації	0,218**	-0,162**	-0,095	0,056
Шляхом укладання вигідного шлюбу	0,026	-0,097	0,003	0,169**
Шляхом неофіційної діяльності, яка швидко приносить прибуток	0,129*	-0,012	0,003	0,076
Грою на міжнародних біржах (Forex тощо)	0,117	0,134*	0,077	0,087
Участью в азартних іграх (гральні автомати, спеціалізовані комп'ютерні клуби тощо)	0,061	0,070	-0,136*	0,054

** $p < 0,01$; * $p < 0,05$

Однак, дещо відмінними від попередніх даних є результати, які стосуються впливу такої характеристики працівників комерційних організацій, як «**стаж роботи в компанії**» (табл. 3). Так, виявлено *негативний статистично значущий зв'язок* між стажем роботи в компанії та оцінкою таких способів отримання грошей: «здійсненням професійної діяльності в компанії» ($r_s = -0,155$, $p < 0,05$), «шляхом експертно-консультаційної діяльності» ($r_s = -0,143$, $p < 0,05$), «участью в азартних іграх (гральні автомати, спеціалізовані комп'ютерні клуби тощо)» ($r_s = -0,136$, $p < 0,05$). На наш погляд, мова йде про те, що стаж роботи в компанії є своєрідним демотивуючим фактором для оцінювання такого способу отримання грошей, як «здійснення професійної діяльності в компанії».

Щодо такої характеристики працівників, як «**посада в організації**», то встановлено позитивний *статистично значущий зв'язок* між посадою в організації та оцінкою способу отримання грошей: «здаванням нерухомості в оренду» ($r_s = 0,242$, $p < 0,01$), «шляхом укладання вигідного шлюбу» ($r_s = 0,169$, $p < 0,01$) (табл. 3). Можливо, це можна пояснити тим, що із підвищенням посади працівників у комерційних організацій і, відповідно, підвищенням

матеріально-фінансових можливостей працівників, з'являється можливість придбання додаткового житла та здавання його в оренду. Укладання ж вигідного шлюбу відкриває додаткові можливості для підвищення статусу в компанії та суспільстві.

У цілому, результати третього етапу дослідження показали наявність *достатньо вираженого статистично значущого зв'язку* між оцінкою працівниками комерційних організацій способів отримання грошей та організаційно-професійними характеристиками працівників (рівень освіти, загальний трудовий стаж, стаж роботи в компанії, посада в організації), однак їх вплив є менш вираженим, порівняно із соціально-демографічними характеристиками працівників.

Висновки:

1. Виявлено зв'язок між оцінкою працівниками комерційних організацій ролі грошей у їх життєдіяльності та *соціально-демографічними характеристиками працівників* (вік, сімейний стан, наявність дітей, стать): а) чим старші за віком працівники комерційних організацій, тим вище вони оцінюють менш ризиковані та стабільні способи отримання грошей; б) у міру появи у працівників комерційних організацій сім'ї та дітей змінюється пріоритет в оцінці ними способів отримання грошей: вони дедалі менше надають перевагу тим способам отримання грошей, що не дають постійного та стабільного доходу; в) жінки та чоловіки по-різному оцінюють способи отримання грошей: жінки більше орієнтовані на пасивні способи отримання грошей, в той час як чоловіки надають перевагу більш активним способам отримання грошей.

2. Констатовано зв'язок між оцінкою працівниками комерційних організацій способів отримання грошей та *організаційно-професійними характеристиками* персоналу комерційних організацій (рівень освіти, стаж роботи в компанії, загальний трудовий стаж, посада в організації): а) із підвищенням рівня освіти персоналу розширюється спектр способів отримання грошей; б) із підвищенням трудового стажу працівників комерційних організацій зменшується можливість сумісництва в інших організаціях; в) підвищення стажу роботи в компанії працівників є свого роду демотивуючим фактором для оцінювання такого способу отримання грошей, як «здійснення професійної діяльності в компанії»; г) у міру підвищення посади працівників комерційних організацій в організації підвищується оцінка пасивних способів отримання грошей.

3. У цілому виявлено, що *вплив соціально-демографічних* характеристик працівників комерційних організацій на оцінку способів отримання грошей є *більш вираженим*, ніж вплив *організаційно-професійних* характеристик.

Перспектива подальших досліджень. Перспективи дослідження ми вбачаємо у виявленні зв'язку між оцінкою працівниками комерційних організацій способів отримання грошей та психологічними характеристиками персоналу (особливостями соціально-психологічних установок, рівнем життєвої задоволеності, рівнем задоволеності роботою та ін.).

Список використаних джерел

1. Авер'янова Г. М. Кишенькові гроші як фактор економічної соціалізації підлітків // Психологія : зб. наук. праць / Г.М. Авер'янова. – К. : НПУ ім. М. П. Драгоманова. – Вип. 18, 2002. – С. 87–96.
2. Дейнека О. С. Экономическая психология в российской политике переходного периода : дисс. ... докт. психол. наук : 19.00.12 / О. С. Дейнека. – СПб., 1999. – 326 с.
3. Журавлев А. Л. Нравственно-психологическая регуляция экономической активности / А. Л. Журавлев. – М. : Ин-т психологии РАН, 2003. – 436 с.
4. Зубіашвілі І. К. Ставлення до грошей як фактор економічної соціалізації старшокласників : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05 / І. К. Зубіашвілі ; Ін-т психології імені Г. С. Костюка АПН України. – К., 2009. – 16 с.
5. Карамушка Л. М. Дизайн дослідження та діагностичний інструментарій для вивчення психологічних особливостей організаційного розвитку Л. М. Карамушка // Актуальні проблеми психології. Т. 1: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія : зб. наук. праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України / за ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. – К. : Наук. світ, 2009. – Ч. 24. – С. 196–209.
6. Карамушка Л. М. Оцінка студентами ролі грошей у їх життєдіяльності / Л. М. Карамушка, О. Г. Ходакевич // Актуальні проблеми психології: зб. наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України / [ред. кол. : С. Д. Максименко (гол. ред.) та ін.]. – К. : А.С.К., 2012. – Т. 1. Організаційна психологія. Соціальна психологія. Економічна психологія / за ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. – 2013. – Вип. 35. – С.111–117.
7. Карамушка Л. М. Психологічні особливості ставлення студентської молоді до грошей : монографія / Л. М. Карамушка, О. Г. Ходакевич. – К. : КНЕУ, 2017. – 200 с.

8. Комаровська В. Л. Ставлення до грошей як структурний компонент індивідуальної економічної свідомості / В. Л. Комаровська // Збірник наукових праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України / за ред. С. Д. Максименка. – К., 2005. – Том VII, вип. 3. – С. 164–170.
9. Ложкін Г. В. Економічна психологія : навч. посіб. / Г. В. Ложкін, В. В. Спасенніков. – К. : Професіонал, 2007. – 397 с.
10. Максименко С. Д. Актуальні проблеми розвитку економічної психології в Україні / С. Д. Максименко, Л. М. Карамушка, О. В. Креденцер // Актуальні проблеми психології. Том 1 : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія : зб. наукових праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України / за ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. – К. : А.С.К., 2010. – Ч. 27. – С. 31–41.
11. Москаленко В. Особливості соціально-психологічних чинників економічної культури особистості / В. Москаленко // Соціальна психологія. – 2006. – № 5(19). – С. 26–39.
12. Нікітіна О. П. Психолого-педагогічні передумови ставлення до грошей в системі відношень особистості юнацького віку : автореф. дис. ... канд. психол. наук / О. П. Нікітіна. – Х., 2012. – 20 с.
13. Семенов М. Ю. Деньги и люди: Психология денег в России: монография / М. Ю. Семенов. – М. : Простобук, 2011. – 149 с.
14. Сімків М. В. Суб'єктивний контроль як чинник ставлення до грошей у жінок / М. В. Сімків // Проблеми загальної та педагогічної психології : зб. наук. пр. Інституту психології імені Г. С. Костюка АПН України ; за ред. С. Д. Максименка. – Т. 12. – Ч. 1. – К., 2010. – С. 541–551.
15. Технології роботи організаційних психологів : [навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядипломної освіти] / за наук. ред. Л. М. Карамушки. – К. : ІНКОС, 2005. – 366 с.
16. Фенько А. Б. Гендерные различия в отношении россиян к деньгам / А. Б. Фенько // Проблемы экономической психологии / [отв. ред. А. Л. Журавлев, А. Б. Купрейченко]. – Том 1. – М. : Ин-т психологии РАН, 2004. – 620 с.
17. Фернам А. Деньги. Психология денег и финансового поведения / под общ. ред. А. Алексеева / А. Фернам, М. Аргайл. – СПб. : ПраймЕврознак, 2005. – 352 с.
18. Ходакевич О. Г. Психологічні особливості ставлення студентської молоді до грошей : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.10 / О. Г. Ходакевич ; Інститут психології імені Г. С. Костюка АПН України. – К., 2014. – 20 с.
19. Шкребець М. С. Особливості формування і розвитку грошової культури в Україні / М. С. Шкребець // Методологія, теорія та практика соціологічного аналізу сучасного суспільства : зб. наук. праць. – Х. : Видавничий центр Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна, 2008. – С. 238–242.
20. Furnham, A. The psychology of money / A. Furnham, M. Argyle. – New York : Routledge, 1998. – 324 p.
21. Tang, T. The meaning of money: extension and exploration of the money ethic scale / T. Tang // Journal of Organizational Behavior. – 1993. – Vol. 14. – P. 93–109.
22. Yamauchi, K. T. The Development of a Money Attitude Scale / K. T. Yamauchi // Journal of Personality Assessment. – 1982. – Vol. 46. – No. 5. – P. 522–528.

Spysok vykorystanykh dzherel

1. Averianova H. M. Kyshenkovi hroshi yak faktor ekonomichnoi sotsializatsii pidlitiv // Psykholohiia : zb. nauk. prats / H. M. Averianova. – K. : NPU im. M. P. Drahomanova. – Vyp. 18, 2002. – S. 87–96.
2. Dejneka O. S. Jekonomicheskaja psihologija v rossijskoj politike perehodnogo perioda : diss. ... dokt. psihol. nauk : 19.00.12 / O. S. Dejneka. – SPb., 1999. – 326 s.
3. Zhuravlev A. L. Nравstvenno-psihologicheskaja reguljacija jekonomicheskoi aktivnosti / A. L. Zhuravlev. – M. : In-t psihologii RAN, 2003. – 436 s.
4. Zubiashevili I. K. Stavlennia do hroshei yak faktor ekonomichnoi sotsializatsii starshoklasnykiv : avtoref. dys. ... kand. psykol. nauk : 19.00.05 / I. K. Zubiashevili ; In-t psykholohii imeni H. S. Kostiuka APN Ukrainy. – K., 2009. – 16 s.
5. Karamushka L. M. Dyzain doslidzhennia ta diahnostychni instrumentarii dlia vyvchennia psykholohichnykh osoblyvostei orhanizatsiinoho rozvytku L. M. Karamushka // Aktualni problemy psykholohii. T. 1: Orhanizatsiina psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia. Sotsialna psykholohiia : zb. nauk. prats Instytutu psykholohii im. H. S. Kostiuka APN Ukrainy / za red. S. D. Maksymenka, L. M. Karamushky. – K. : Nauk. svit, 2009. – Ch. 24. – S. 196–209.
6. Karamushka L. M. Otsinka studentamy roli hroshei u yikh zhyttiedialnosti / L. M. Karamushka, O. H. Khodakevych // Aktualni problemy psykholohii: zb. naukovykh prats Instytutu psykholohii imeni H. S. Kostiuka NAPN Ukrainy / [red. kol. : S. D. Maksymenko (hol. red.) ta in.]. – K. : A.S.K., 2012. – T. 1. Orhanizatsiina psykholohiia. Sotsialna psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia / za red. S. D. Maksymenka, L. M. Karamushky. – 2013. – Vyp. 35. – S. 111–117.
7. Karamushka L. M. Psykholohichni osoblyvosti stavlennia studentskoi molodi do hroshei : monohrafiia / L. M. Karamushka, O. H. Khodakevych. – K. : KNEU, 2017. – 200 s.
8. Komarovska V. L. Stavlennia do hroshei yak strukturnyi komponent indyvidualnoi ekonomichnoi svidomosti / V. L. Komarovska // Zbirnyk naukovykh prats Instytutu psykholohii im. H. S. Kostiuka APN Ukrainy / za red. S. D. Maksymenka. – K., 2005. – Tom VII, vyp. 3. – S. 164–170.
9. Lozhkin H. V. Ekonomichna psykholohiia : navch. posib. / H. V. Lozhkin, V. V. Spasiennikov. – K. : Profesional, 2007. – 397 s.
10. Maksymenko S. D. Aktualni problemy rozvytku ekonomichnoi psykholohii v Ukraini / S. D. Maksymenko, L. M. Karamushka, O. V. Kredentser // Aktualni problemy psykholohii. Tom 1 : Orhanizatsiina psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia. Sotsialna psykholohiia : zb. naukovykh prats Instytutu psykholohii im. H. S. Kostiuka APN Ukrainy / za red. S. D. Maksymenka, L. M. Karamushky. – K. : A.S.K., 2010. – Ch. 27. – S. 31–41.

11. Moskalenko V. Osoblyvosti sotsialno-psykholohichnykh chynnykiv ekonomichnoi kultury osobystosti / V. Moskalenko // Sotsialna psykholohiia. – 2006. – № 5(19). – S. 26–39.
12. Nikitina O. P. Psykholoho-pedahohichni peredumovy stavlennia do hroshei v systemi vidnoshen osobystosti yunatskoho viku : avtoref. dys. ... kand. psykhol. nauk / O. P. Nikitina. – Kh., 2012. – 20 s.
13. Cemenov M. Ju. Den'gi i ljudi: Psihologija deneg v Rossii: monografija / M. Ju. Semenov. – M. : Prostobuk, 2011. – 149 s.
14. Simkiv M. V. Subiektyvnyi kontrol yak chynnyk stavlennia do hroshei u zhinok / M. V. Simkiv // Problemy zahalnoi ta pedahohichnoi psykholohii : zb. nauk. pr. Instytutu psykholohii imeni H. S. Kostiuka APN Ukrainy ; za red. S. D. Maksymenka. – T. 12. – Ch. 1. – K., 2010. – S. 541–551.
15. Tekhnolohii roboty orhanizatsiinykh psykholohiv : [navch. posib. dlja studentiv vyshch. navch. zakl. ta slukhachiv intyiv pislidyplomnoi osvity] / za nauk red. L. M. Karamushky. – K. : INKOS, 2005. – 366 s.
16. Fen'ko A. B. Gendernye razlichija v otnoshenii rossijan k den'gam / A. B. Fen'ko // Problemy jekonomicheskoi psihologii / [otv. red. A. L. Zhuravlev, A. B. Kuprejchenko]. – Tom 1. – M. : In-t psihologii RAN, 2004. – 620 s.
17. Fernam A. Den'gi. Psihologija deneg i finansovogo povedenija / pod obshh. red. A. Alekseeva / A. Fernam, M. Argajl. – SPb. : PrajmEvrozna, 2005. – 352 s.
18. Khodakevych O. H. Psykholohichni osoblyvosti stavlennia studentskoi molodi do hroshei : avtoref. dys.... kand. psykhol. nauk : 19.00.10 / O. H. Khodakevych ; Instytut psykholohii imeni H. S. Kostiuka APN Ukrainy. – K., 2014. – 20 s.
19. Shkrebets M. S. Osoblyvosti formuvannia i rozvytku hroshovoi kultury v Ukraini / M. S. Shkrebets // Metodolohiia, teoriia ta praktyka sotsiolohichnoho analizu suchasnoho suspilstva : zb. nauk. prats. – Kh. : Vydavnychiy tsentr Kharkivskoho natsionalnoho universytetu imeni V. N. Karazina, 2008. – S. 238–242.
20. Furnham, A. The psychology of money / A. Furnham, M. Argyle. – New York : Routledge, 1998. – 324 p.
21. Tang, T. The meaning of money: extension and exploration of the money ethic scale / T. Tang // Journal of Organizational Behavior. – 1993. – Vol. 14. – P. 93–109.
22. Yamauchi, K. T. The Development of a Money Attitude Scale / K. T. Yamauchi // Journal of Personality Assessment. – 1982. – Vol. 46. – No. 5. – P. 522–528.

Parshak, O.I. Effects of commercial organization personnel's social, demographic, organizational and professional characteristics on their attitudes towards the ways of making money. Using the results of empirical research, the author analyzes the attitudes of commercial organization personnel towards different ways of making money, the relationship between the commercial organization personnel's attitudes towards different ways of making money and the personnel's social and demographic characteristics (age, marital status, children, gender) and organizational and professional characteristics (level of education, total work experience, length of work in the company, position in the organization).

It has been found that the effects of commercial organization personnel's social and demographic characteristics on their attitudes towards different ways of making money are stronger than the effects of the personnel's organizational and professional characteristics.

It has been shown that: the older the commercial organization personnel, the stronger their preferences of non-risky and stable ways of making money; married personnel and those having children attach greater importance to the stable and sure ways of making money. It has been also shown that women and men have different attitudes to the ways of making money: women are more focused on passive ways of earning money, while men prefer more active ways of getting money.

Key words: commercial organizations; commercial organization personnel; commercial organization personnel's attitudes towards the ways of making money; personnel's social and demographic characteristics, personnel's organizational and professional characteristics; optimization of commercial organization personnel's attitudes towards money.

Відомості про автора

Паршак Олександр Іванович, науковий кореспондент лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України, м. Київ, Україна.

Parshak, Olexander I., scientific correspondent, Laboratory of organizational and social psychology, G.S.Kostiuk Institute of psychology of the NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

E-mail: alexparshak@gmail.com

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-2835-9408>

Отримано 15 січня 2019 р.
Рецензовано 25 лютого 2019 р.
Прийнято 18 березня 2019 р.

DOI (Article): <https://doi.org/10.31108/2.2019.1.16.8>

УДК 159.9.019/.07:373.5

Снігур Ю.С.

РІВЕНЬ ПРОФЕСІЙНОГО СТРЕСУ В КЕРІВНИКІВ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ: ЗВ'ЯЗОК З ЧИННИКАМИ МЕЗОРІВНЯ

Снігур Ю.С. Рівень професійного стресу в керівників загальної середньої освіти: зв'язок з чинниками мезорівня. У даній статті на основі емпіричного дослідження визначено рівень професійного стресу керівників загальної середньої освіти за його основними складовими. Досліджено зв'язок між рівнем професійного стресу і такими чинниками мезорівня, як організаційно-функціональні характеристиками освітніх організацій (кількість людей в організації, термін існування організації, місце розташування організації). Показано, що найбільший вплив на вираженість професійного стресу в керівників закладів загальної середньої освіти здійснюють такі чинники мезорівня (організаційно-функціональні характеристики освітніх організацій - «кількість людей в організації» та «місце розташування організації»).

Ключові слова: заклади загальної середньої освіти; керівники закладів загальної середньої освіти; професійний стрес; рівень вираженості професійного стресу; чинники мезорівня.

Снегур Ю.С. Уровень профессионального стресса у руководителей среднего образования: связь с факторами мезоуровня. В данной статье на основе эмпирического исследования определен уровень профессионального стресса руководителей общего среднего образования по его основным составляющим. Исследована связь между уровнем профессионального стресса и такими факторами мезоуровня, как организационно-функциональные характеристики образовательных организаций (количество людей в организации, срок существования организации, местонахождение организации). Показано, что наибольшее влияние на выраженность профессионального стресса у руководителей учреждений общего среднего образования осуществляют такие факторы мезоуровня (организационно-функциональные характеристики организации - «количество людей в организации» и «местонахождение организации»).

Ключевые слова: учреждения общего среднего образования; руководители учреждений общего среднего образования; профессиональный стресс; уровень выраженности профессионального стресса; факторы мезоуровня.

Постановка проблеми. Актуальність проблеми професійного стресу керівників закладів середньої освіти на даний момент часу стоїть дуже гостро, оскільки реалізація концепції «Нової Української школи» вимагає від керівників гнучкості професійної діяльності, висуває перед ними потребу набуття нових компетентностей, прийняття правильних управлінських рішень стосовно усіх учасників навчально-виховного процесу.

Висока емоційна напруженість менеджерів зумовлена наявністю великої кількості факторів ризику, стрес-факторів, які постійно присутні в роботі керівників закладів загальної середньої освіти і впливають на їхнє самопочуття, працездатність, якість професійної діяльності та прийняття управлінських рішень.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Аналіз наукових досліджень, присвячених дослідженню стресу, свідчить, що ця проблема є актуальною у світовій психологічній науці. Проблемою стресу займалися такі науковці, як Г. Сельє [36] та ін., ще на початку ХХ ст. Згодом подальшого розвитку воно набуло у працях Дж. Грінберга [9], Р. Лазарус [22], Т. Кокса [18], Л. Леві [18] та ін. Науковцями активно розробляються моделі професійного стресу (Л.А. Китаєв-Смик [17], Р. Лазарус [22]), його види (Л.В. Куликов, О.А. Михайлова [20], А.Б. Леонова [23]), методи діагностики (В.В. Бойко [4], Н.Є. Водоп'янова [6], Г.В. Ложкін [24], С.Д. Максименко, О.М. Кокун, Є.В. Тополов [28]), способи психічної регуляції й адаптації людини до стресогенних чинників (Ф.Л. Березін [2], В.А. Бодров [3]), саморегуляції психічних станів (Є.П. Ільїн [11], Г.С. Нікфоров [34]).

Можна також констатувати, що проблема професійного стресу та професійного вигорання (як наслідку хронічного професійного стресу) тією чи іншою мірою вивчалась на

матеріалі різних професійних груп: у держслужбовців (О.Л. Габрилевич, Л.Я. Малімон [7], Л.М. Карамушка [21], Д.І. Куриця [12; 21]), працівників державної податкової служби України (Т.В. Грубі [8]), медичних працівників (Л.М. Карамушка, О.О. Раковчена [16]), військовослужбовців (В.А. Бодров [3]); працівників МНС (О.Є. Самара [35]), працівників пожежно-рятувальних підрозділів МНС України (О.І. Склень [38]), працівників правоохоронних органів (В.О. Лефтеров, О.В. Тимченко [26]), керівників у сфері бізнесу (Я.А. Плужник [33]) та ін.

Що стосується *освітніх організацій*, то окремі аспекти вивчення професійного стресу та синдрому професійного вигорання знайшли відображення в працях таких науковців, як: Т.В. Зайчикова [37], Л.М. Карамушка [37], С.Д. Максименко [37], А.К. Маркова [30], В.Л. Паньковець [32]. Складнощі професійної діяльності працівників освітніх організацій, зокрема, управлінської діяльності керівників закладів середньої освіти, які можуть обумовлювати виникнення професійного стресу, відображені в розробках Г.С. Балла [1], О.І. Бондарчук [5; 39]; Л.М. Карамушки [13; 14; 15], Н.Л. Коломінського [19], С.Д. Максименка, Т.Д. Щербак [27], В.І. Маслова [29], І.М. Олійника [31], Є.О. Чернишової [40] та ін.

Однак, не вивченою залишається проблема впливу чинників мезорівня, зокрема, організаційно-функціональних характеристик освітньої організації, на вираженість професійного стресу керівників закладів загальної середньої освіти.

Метою даної статті є дослідження рівня професійного стресу в керівників закладів загальної середньої освіти та визначення чинників мезорівня, що впливають на його виникнення.

Завдання дослідження:

1. Визначити рівень професійного стресу в керівників закладів загальної середньої освіти та його складові.
2. Дослідити зв'язок між рівнем професійного стресу керівників закладів загальної середньої освіти та чинниками мезорівня (організаційно-функціональними характеристиками організації).

Виклад основного матеріалу та результати дослідження. Дослідження виконувалось у *два етапи*.

На *першому етапі* вивчався рівень професійного стресу керівників закладів загальної середньої освіти.

Для його виконання використовувались такі методики: «*Інвентаризація симптомів стресу*». Ця методика дає можливість діагностувати рівень вираженості стресових ознак, та здійснювати їх самооцінку.

Друга методика «*Експрес-діагностика стресогенних факторів в діяльності керівника*» яка була використана для виявлення робочих стрес-факторів і для аутодіагностики ступеня ризику розвитку психологічного стресу в керівників закладів загальної середньої освіти. За її допомогою можна швидко визначити, в яких видах управлінської діяльності є найбільша проблема, і в якому напрямі розвиваються керівні уміння.

Третьою методикою виступила «*Шкала організаційного стресу*», яка вимірює сприйнятливність до організаційного стресу. Вона, зокрема, сприяє вивченню різноманітних показників організаційного стресу.

На *другому етапі* вивчався зв'язок між рівнем професійного стресу керівників закладів загальної середньої освіти та чинниками мезорівня (організаційно-функціональними характеристиками організації).

До чинників мезорівня, на основі аналізу літератури [14; 15], були віднесені такі характеристики організації: кількість осіб, які працюють в організації; термін існування організації; місце розташування організації.

Дослідження проводилось у 2018 році у Київській області та в місті Києві. В опитуванні взяв участь 191 працівник освітніх організацій, з них 23,0% директори навчальних закладів, 30,9% заступників директорів навчального закладу, 31,9% керівники робочої (творчої) групи, 14,1% керівники кафедри (методоб'єднання).

Організація дослідження базувалась на основі загальних підходів до здійснення психологічного дослідження. Математична обробка даних здійснювалася за допомогою комп'ютерного пакета статистичних програм SPSS (версія 22). Для статистичної обробки та аналізу даних використовувались такі методи: описова статистика та кореляційний аналіз.

Проаналізуємо спочатку результати виконання **першого завдання дослідження**.

Що стосується **вираженості симптомів професійного стресу** (використовувалась методика «Інвентаризація симптомів стресу» [6]), то, як видно із *рис. 1*, для значної кількості керівників закладів загальної середньої освіти (65,4%) характерним є високий рівень вираженості симптомів професійного стресу. Це стосується майже дві третини опитаних. Також для однієї третини опитаних (34,0%) характерний середній рівень вираженості симптомів стресу. І в зовсім незначній кількості учасників дослідження (0,5%) виявлено високий рівень вираженості симптомів стресу. Звертає увагу на себе той факт, що серед керівників закладів середньої освіти відсутні керівники з низьким рівнем вираженості симптомів професійного стресу.

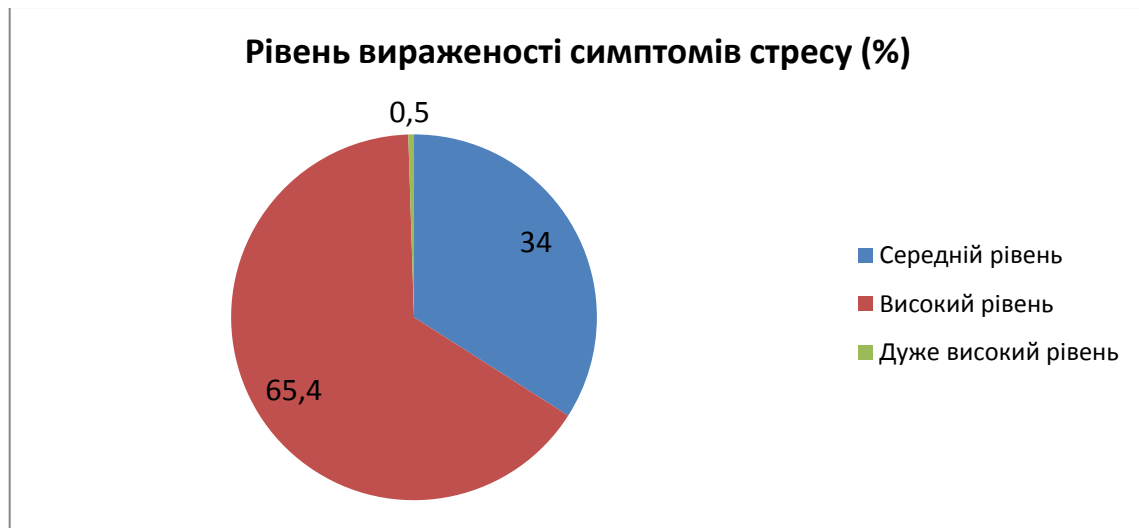


Рис. 1. Рівень вираженості симптомів професійного стресу в керівників закладів загальної середньої освіти (у % від загальної кількості опитаних)

Отже, результати дослідження свідчать про те, що більшості керівників закладів загальної середньої освіти притаманний високий або середній рівень вираженості симптомів професійного стресу.

За допомогою методики «Експрес-діагностика стресогенних факторів в діяльності керівника» [6] нами було визначено **рівень вираженості стрес-чинників** у діяльності керівників закладів загальної середньої освіти.

Як видно з *табл. 1*, найбільш вираженим є такий стрес-чинник, як «*робочі переваантаження*» (великий обсяг роботи, недостатність часу для її якісного виконання, робота заважає особистому життю). На високий рівень вираженості цього стрес-чинника вказало 54,5% опитаних, тобто більше половини.

Далі на приблизному такому ж рівні знаходиться такий стрес-чинник, як «*стреси вертикальних комунікацій*» (протилежність поглядів з керівником, неможливість передбачити реакцію та оцінку керівника). Високий рівень вираженості цього показника виявлено у 42,9%. Звертає увагу на себе той факт, що досить значна кількість опитаних (46,1%) вказали також на середній рівень вираженості цього стрес-чинника.

Значно менше вираженим є такий стрес-чинник, як «*інформаційний стрес*» (перевантаження інформацією та нездатність справлятися з нею). На високий рівень вираженості цього стрес-чинника вказало лише 19,4% опитаних.

І приблизно на такому ж рівні вираженості знаходиться такий чинник, як «конфліктність комунікацій» (невміння встановити контакт з підлеглими та взаємодіяти з ними). Високий рівень вираженості цього стрес-чинника було виявлено у 14,1%.

Таблиця 1

Рівень вираженості стрес-чинників у діяльності керівників закладів загальної середньої освіти (у % від загальної кількості опитаних)

Стрес-чинники	Високий	Середній	Низький
стреси робочих перевантажень	54,5	24,1	21,5
стреси вертикальних комунікацій	42,9	46,1	11,0
інформаційний стрес	19,4	57,6	23,0
конфліктність комунікацій	14,1	68,6	17,3

Отже, можна зробити висновок, що *робоче перевантаження та проблеми у вертикальних комунікаціях* є провідними стрес-чинниками в діяльності керівників закладів загальної середньої освіти.

Методика «Шкала організаційного стресу», яка вимірює сприйнятливість до організаційного стресу, представлена в табл. 2. Такий показник, як «стрес, пов'язаний з широтою інтересів», має найвищий рівень вираженості, про що свідчить той факт, що 61,8% опитаних мають високий рівень вираженості цього показника.

Практично на тому самому рівні знаходиться такий показник, як «стрес, пов'язаний з активністю та продуктивністю» (61,6% опитаних мають високий рівень його вираженості).

Значно менш представленим є такий показник організаційного стресу, як «стрес, пов'язаний з гнучкістю поведінки». У лише 39,3% учасників дослідження виявлено високий рівень вираженості цього показника.

Високий рівень вираженості такого показника, як «стрес, пов'язаний з прийняттям цінностей інших», зафіксовано лише 25,7% опитаних.

Найменш вираженим є «стрес, пов'язаний зі здатністю самопізнання» – 9,9%, оскільки менеджери освіти мають доступ до інформаційних ресурсів, які дозволяють всебічно розвиватись і як професіоналу, і як особистості.

Таблиця 2

Рівень вираженості організаційного стресу та його складових у керівників закладів загальної середньої освіти (у % від загальної кількості опитаних)

Показники організаційного стресу керівників закладів загальної середньої освіти	Високий	Середній	Низький
стрес, пов'язаний з широтою інтересів	61,8	29,3	8,9
стрес, пов'язаний з активністю та продуктивністю	61,6	32,6	5,8
стрес, пов'язаний з гнучкістю поведінки	39,3	52,9	7,9
стрес, пов'язаний з прийняттям цінностей інших	25,7	44,5	29,8
стрес, пов'язаний зі здатністю самопізнання	9,9	64,9	25,1
Загальний показник організаційного стресу	62,6	36,8	0,5

У цілому, високий рівень «загального показника організаційного стресу» виявлено у 62,6% опитаних, тобто майже у двох третин учасників дослідження.

На *другому етапі* вивчався зв'язок між рівнем професійного стресу керівників закладів загальної середньої освіти та чинниками мезорівня (організаційно-функціональними характеристиками організації).

Таблиця 3

**Зв'язок між рівнем професійного стресу керівників
закладів загальної середньої освіти та чинниками мезорівня
(організаційно-функціональними характеристиками організації)**

Показники професійного організаційного стресу	Кількість осіб, які працюють в організації	Термін існування організації	Місце розташування організації
самооцінка симптомів стресу	0,288**	0,180*	-0,102
конфліктність комунікацій	0,181*	0,084	-0,240**
стреси робочих перевантажень	-0,046	-0,036	-0,363**
інформаційний стрес	0,202**	0,095	0,006
стреси «вертикальних» комунікацій	-0,140	-0,024	0,390**
стрес, пов'язаний зі здатністю самопізнання	0,159*	0,142	0,194**
стрес, пов'язаний з широтою інтересів	0,190**	0,118	-0,154*
стрес, пов'язаний з прийняттям цінностей інших	-0,153*	0,007	-0,141
стрес, пов'язаний з гнучкістю поведінки	0,247**	0,085	0,093
стрес, пов'язаний з активністю та продуктивністю	0,178*	0,120	-0,217**
організаційний стрес	0,204**	0,156*	-0,133

** $p < 0,01$; * $p < 0,05$

Як видно із табл. 3, у процесі дослідження було встановлено статистично значущий зв'язок ($p < 0,01$, $p < 0,05$) з таким чинником, як **«кількість осіб, які працюють в організації»**, і більшістю показників професійного стресу (з 9 показниками із 11 можливих).

Так, *позитивний* статистично значущий зв'язок ($p < 0,01$, $p < 0,05$) було виявлено між кількістю людей, які працюють в організації, і такими показниками професійного стресу, як: самооцінка симптомів стресу ($r_s = 0,288$, $p < 0,01$); конфліктність комунікацій ($r_s = 0,181$, $p < 0,01$); інформаційний стрес ($r_s = 0,202$, $p < 0,01$); стрес, пов'язаний зі здатністю самопізнання ($r_s = 0,159$, $p < 0,01$); стрес, пов'язаний з широтою інтересів ($r_s = 0,247$, $p < 0,01$); стрес, пов'язаний з гнучкістю поведінки ($r_s = 0,247$, $p < 0,01$); стрес, пов'язаний з активністю та продуктивністю ($r_s = 0,178$, $p < 0,01$); організаційний стрес ($r_s = 0,204$, $p < 0,01$). Суть цього зв'язку полягає в тому, що в міру збільшення кількості людей в освітній організації вказані показники професійного стресу підвищуються.

Разом із тим, виявлено *негативний* статистично значущий зв'язок із кількістю людей, які працюють в організації, і таким показником професійного стресу, як прийняття цінностей інших ($r_s = -0,153$, $p < 0,01$). Суть встановленої закономірності проявляється в тому, що в міру збільшення кількості людей в організації знижується такий показник професійного стресу, як прийняття цінностей інших людей.

Також у процесі дослідження (див. табл. 3) було встановлено статистично значущий зв'язок ($p < 0,01$, $p < 0,05$) між таким чинником, як **«місце розташування організації»**, і значною кількістю показників професійного стресу (з 6 показниками із 11 можливих).

Так, встановлено *негативний* статистично значущий зв'язок із місцем розташування організації і такими показниками професійного стресу: конфліктність комунікацій ($r_s = -0,240$, $p < 0,01$); стреси робочих перевантажень ($r_s = -0,363$, $p < 0,01$); стреси вертикальних комунікацій ($r_s = -0,390$, $p < 0,01$); стреси, пов'язані з широтою інтересів ($r_s = -0,154$, $p < 0,01$); стреси, пов'язані з активністю та продуктивністю ($r_s = -0,217$, $p < 0,01$). Тобто мова йде про те, що в освітніх організаціях, які розташовані в адміністративних центрах більш високого рівня (обласний центр, столиця), рівень вираженості названих показників професійного стресу є нижчим,

порівняно з організаціями, які розташовані в адміністративних центрах більш низького статусу (села, селища міського типу, районні центри).

Однак, констатовано *негативний* статистично значущий зв'язок із зазначеною характеристикою організації і таким показником професійного стресу, як стрес, пов'язаний зі здатністю самопізнання ($rs=0,194$, $p<0,01$). Суть встановленої закономірності проявляється в тому, що в освітніх організаціях, які розташовані в адміністративних центрах більш низького статусу (села, селища міського типу, районні центри), рівень вираженості професійного стресу за вказаним показником є вищим, ніж в освітніх організаціях, які розташовані в адміністративних центрах більш високого рівня.

Стосовно такого чинника, як *«термін існування організації»*, то тут виявлено статистично значущі зв'язки ($p<0,05$) між цим чинником і значно меншою кількістю показників професійного стресу (з 2 показниками із 11 можливих) (див. табл. 3).

Так, встановлено *позитивний* статистично значущий зв'язок із терміном існування організації і такими показниками професійного стресу: самооцінка симптомів стресу ($rs=0,180$, $p<0,01$) та організаційний стрес ($rs=0,156$, $p<0,05$). Тобто мова йде про те, що в міру збільшення терміну існування освітньої організації вираженість професійного стресу за даними показниками підвищується.

Висновки:

1. Дослідження виявило, що рівень професійного стресу керівників закладів загальної середньої освіти є *дуже високий*. Це дає нам можливість стверджувати, що менеджери освіти під час виконання своїх посадових обов'язків підлягають високому рівневі професійного стресу, який впливає на всі сфери їхнього життя.

2. За допомогою кореляційного аналізу було досліджено зв'язок між рівнем професійного стресу керівників закладів загальної середньої освіти та чинниками мезорівня (організаційно-функціональні характеристики організації), який показав нам, що найбільш виражені статистично значущі зв'язки, як позитивні, так і негативні, існують з такими характеристиками організації, як *«кількість осіб, які працюють в організації»* та *«місце розташування організації»*. Такий чинник, як *«час існування організації»*, впливає на вираженість професійного стресу значно менше.

До перспектив подальших досліджень. Перспективи дослідження ми вбачаємо у виявленні зв'язку між професійним стресом та копінг-стратегіями в стресових ситуацій керівників закладів загальної середньої освіти.

Список використаних джерел

1. Балл Г.О. Психология в рациогуманистической перспективе : избр. труды / Г.О. Балл. – К. : Основа, 2006. – 408 с.
2. Березина Т.Н. Стресс и резервные способности человека (может ли человек «мысленно» послать сигнал об опасности) / Т.Н. Березина, С.А. Рыбцов, Е.И. Хитрякова // Мир психологии. – 2008.- № 4 (окт.-дек.). – С. 148–160.
3. Бодров В.А. Информационный стресс / В.А. Бодров. – М. : ПЭР СЭ, 200. – 352 с.
4. Бойко В.В. Синдром «эмоционального выгорания» в профессиональном общении / В.В. Бойко. – СПб., 1999. – С. 39–58.
5. Бондарчук О.І. Соціально-психологічні основи особистісного розвитку керівників загальноосвітніх навчальних закладів у професійній діяльності : монографія / О.І. Бондарчук. – К. : Наук. світ, 2008. – 318 с.
6. Водопьянова Н.И. Синдром выгорания: диагностика и профилактика / Н.И. Водопьянова, Е.С. Старченкова. – СПб. : Питер, 2005. – 336 с.
7. Габрилевич О.Л. Стрессофакторы професійної діяльності у сфері державного управління / О.Л. Габрилевич, Л.Я. Малімон // Психологічні основи управління та організаційного розвитку в системі державної служби : тези VII Міжнар. наук.-практ. конф. з організаційної та економічної психології (23–25 вересня 2010 р., м. Луцьк) / за наук. ред. Л.М. Карамушки, Л.Я. Малімон, О.А. Філь, Т.М. Литвиненко. – Луцьк, 2010. – С. 28–30.
8. Грубі Т.В. Особливості вияву синдрому «професійного вигорання» у працівників державної податкової служби України / Т.В. Грубі // Актуальні проблеми психології : зб. наук. праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка / за наук. ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К., 2009. – Т. 1. – Ч. 24. – С. 213–217.
9. Гринберг Дж. Управление стрессом / Дж. Гринберг. – СПб., 2002. – 496 с.
10. Зайчикова Т.В. Профілактика та подолання стресів як умова підтримки психологічного здоров'я працівників організацій / Т.В. Зайчикова // Вісник Нац. техн. ун-ту України : Філософія. Педагогіка. Психологія / [редкол. : Б.В. Новіков та ін.]. – К., 2008. – №3. – С. 135–137.
11. Ильин Е.П. Психология индивидуальных различий / Е.П. Ильин. – СПб. : Питер, 2004. – 701 с.

12. Карамушка Л.М. Психологічні чинники професійного стресу у держслужбовців / Л.М. Карамушка, Д.І. Куриця // Теорія і практика управління соціальними системами: філософія, психологія, педагогіка, соціологія. – 2013. – №1. – С. 112–125.
13. Карамушка Л.М. Психологія управління : навч. посіб. / Л.М. Карамушка. – К. : Міленіум, 2003. – 344 с.
14. Карамушка Л.М. Психологія управління закладами середньої освіти : [монографія] / Л.М. Карамушка. – К. : Ніка-центр, 2000. – 331 с.
15. Карамушка Л.М. Концептуальні засади дослідження підготовки практичних психологів до надання психологічної допомоги управлінському персоналу організацій / Л.М. Карамушка // Актуальні проблеми психології : зб. наук. пр. ; за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки / Ін-т психології ім. Г.С. Костюка АПН України. – К., 2001. – Вип. 2 : Соціальна психологія. Психологія управління. Організаційна психологія. – С. 260–268.
16. Карамушка Л.М. Психологічні особливості професійного стресу у працівників медичних установ / Л.М. Карамушка, О.О. Раковчена // Главный врач. – № 12. – К. : Блиц-Информ, 2009. – С. 88–93.
17. Китаев-Смык Л.А. Психология стресса : [монография] / Л.А. Китаев-Смык ; Акад. наук СССР, Ин-т психологии ; [отв. ред. В.А. Попов]. – М. : Наука, 1983. – 368 с.
18. Кокс Т. Стресс / Т. Кокс. – М., 1981. – 216 с.
19. Коломінський Н.Л. Психологія менеджменту в освіті (соціально-психологічний аспект) : монографія / Н.Л. Коломінський. – К. : МАУП, 2000. – 286 с.
20. Куликов Л.В. Види трудового стресса // Психология психических состояний. – Вип. 3 / Л.В. Куликов, О.А. Михайлова ; под ред. А.О. Прохорова. – Казань, 2001. – С. 39–43.
21. Купер К.Л. Источники стресса «белых воротничков» / К.Л. Купер, Д. Маршал, А.Б. Леонова // Психология труда и организационная психология. – М., 1995. – 204 с.
21. Куриця Д.І. Психологічні чинники професійного стресу у держслужбовців / Д.І. Куриця // Теорія і практика управління соціальними системами. – 2013. – № 1. – С. 112–125.
22. Лазарус Р. Теория стресса и психофизиологические исследования / Р. Лазарус, С. Фолкман // Эмоциональный стресс / [под ред. Л. Леви]. – М., 1999. – 152 с.
23. Леонова А.Б. Психология труда и организационная психология: современное состояние и перспективы : хрестоматия / А.Б. Леонова, О.Н. Чернышева. – М. : Родикс, 1995. – 448 с.
24. Ложкин Г.В. Психическое «выгорание» лидера / Г.В. Ложкин, А.М. Выдай // Персонал. – 1999. – № 6. – С. 36–43.
25. Леви Л. Эмоциональный стресс / Л. Леви. – Л. : Медицина, 1970. – 329 с.
26. Лефтеров В.О. Психологічні детермінанти загибелі та поранень працівників органів внутрішніх справ : монографія / В.О. Лефтеров, О.В. Тимченко. – Донецьк : ДІВС МВС України, 2002. – 324 с.
27. Максименко С.Д. Професійне становлення молодого вчителя : навч. посіб. для студ. пед. вузів / С.Д. Максименко, Т.Д. Щербан. – Ужгород : Закарпаття, 1998. – 105 с.
28. Максименко С.Д. Адаптація психодіагностичних методик. Шкала професійної стресованості та Шкала професійної завантаженості / С.Д. Максименко, О.М. Кокун, Є.В. Тополов // Практична психологія та соціальна робота. – 2012. – № 5. – С. 34–37.
29. Маслов В.І. Наукові основи та функції процесу управління загальноосвітніми навчальними закладами : навч. посібник / В.І. Маслов. – Тернопіль : Астон, 2007. – 150 с.
30. Маркова А.К. Психология труда учителя / А.К. Маркова. – М. : Просвещение, 1993. – 300 с.
31. Олійник І.М. Особливості впровадження компетентісно орієнтованого підходу в післядипломній освіті / І.М. Олійник // Компетентно орієнтована освіта: досвід, проблеми, перспективи : міжнародна наук.-практ. конф. (Донецьк, 5–6 листоп.). – Донецьк, 2008. – С. 162–167.
32. Паньковець В.Л. Психологічні чинники професійного стресу менеджерів освітніх організацій : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.10 / В.Л. Паньковець ; Інститут психології ім. Г.С. Костюка АПН України. – К., 2006. – 21 с.
33. Плужник Я.А. Соціально-психологічні детермінанти організаційного управлінського стресу : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05/ Я.А. Плужник ; Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля МОН України. – Л., 2011. – 21 с.
34. Психология здоровья : [учебник для вузов] / под ред. Г. С. Никифорова. – СПб. : Питер, 2006. – 609 с.
35. Самара О.Є. Психологічні особливості стратегій стрес-долаючої поведінки у співробітників МНС : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.01 / О.Є. Самара ; Одеський національний університет імені І.І. Мечникова. – Одеса, 2010. – 18 с.
36. Селье Г. Стрес без болезней / Г. Селье // Стресс жизни. – СПб. : Лейла, 2000. – 129 с.
37. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти : [навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти] / за наук. ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки, Т.В. Зайчикової. – К. : Міленіум, 2004. – 264 с.
38. Склень О.І. Психологічні особливості поведінкових стратегій подолання стресу в професійній діяльності працівників пожежно-рятувальних підрозділів МНС України : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.09 / О.І. Склень ; Університет цивільного захисту України. – Харків, 2008. – 25 с.
39. Формування психологічної компетентності керівників освітніх організацій в умовах післядипломної педагогічної освіти : наук.-метод. посіб. ; за наук. ред. О.І. Бондарчук. – К. : Наук. світ, 2012. – 192 с.

40. Чернишова Є.Р. Освітні кластери як шлях підвищення конкурентоздатності навчальних закладів системи післядипломної педагогічної освіти / Є.Р. Чернишова // Науково-методичне забезпечення діяльності освітніх округів в умовах реформування освітньої галузі : темат. зб. пр. Всеукр. наук-практ. семінару / [упоряд. : Н.В. Любченко [та ін.] ; за заг. ред. В.В. Олійника] ; Нац. акад. пед. наук України. – Рівне : ПП Лапсюк, 2012. – С. 14–23.

Spysok vykorystanykh dzherel

1. Ball G.O. Psihologija v raciogumanisticheskoy perspektive : izbr. trudy / G.O. Ball. – K. : Osnova, 2006. – 408 s.
2. Berezina T.N. Stress i rezervnye sposobnosti cheloveka (mozhet li chelovek «myslenno» poslat' signal ob opasnosti) / T.N. Berezina, S.A. Rybcov, E.I. Hitjakova // Mir psihologii. – 2008.- № 4 (okt.-dek.). – S. 148–160.
3. Bodrov V.A. Informacionnyj stress / V.A. Bodrov. – M. : PJeR SJe, 200. – 352 s.
4. Bojko V.V. Sindrom «jemocional'nogo vygoranija» v professional'nom obshhenii / V.V. Bojko. – SPb., 1999. – S. 39–58.
5. Bondarchuk O.I. Sotsialno-psykholohichni osnovy osobystisnoho rozvytku kerivnykiv zahalnoosvitnikh navchalnykh zakladiv u profesiinii diialnosti : monohrafiia / O.I. Bondarchuk. – K. : Nauk. svit, 2008. – 318 s.
6. Vodop'janova N.I. Sindrom vygoranija: diagnostika i profilaktika / N.I. Vodop'janova, E.S. Starchenkova. – SPb. : Piter, 2005. – 336 s.
7. Habrylevych O.L. Stresofactory profesiinoi diialnosti u sferi derzhavnoho upravlinnia / O.L. Habrylevych, L.Ia. Malimon // Psykholohichni osnovy upravlinnia ta orhanizatsiinoho rozvytku v systemi derzhavnoi sluzhby : tezy VII Mizhnar. nauk.-prakt. konf. z orhanizatsiinoi ta ekonomichnoi psykholohii (23–25 veresnia 2010 r., m. Luts'k) / za nauk. red. L.M. Karamushky, L.Ia. Malimon, O.A. Fil, T.M. Lytvynenko. – Luts'k, 2010. – S. 28–30.
8. Hruby T.V. Osoblyvosti vyjavu syndromu «profesiinoho vyhorannia» u pratsivnykiv derzhavnoi podatkovoi sluzhby Ukrainy / T.V. Hruby // Aktualni problemy psykholohii : zb. nauk. prats Instytutu psykholohii im. H.S. Kostiuka / za nauk. red. S.D. Maksymenka, L.M. Karamushky. – K., 2009. – T. 1. – Ch. 24. – S. 213–217.
9. Grinberg Dzh. Upravlenie stressom / Dzh. Grinberg. – SPb., 2002. – 496 s.
10. Zaichykova T.V. Profilaktyka ta podolannia stresiv yak umova pidtrymky psykholohichnoho zdorovia pratsivnykiv orhanizatsii / T.V. Zaichykova // Visnyk Nats. tekhn. un-tu Ukrainy : Filosofiia. Pedagogika. Psykholohiia / [redkol. : B.V. Novikov ta in.]. – K., 2008. – №3. – S. 135–137.
11. Il'in E.P. Psihologija individual'nyh razlichij / E.P. Il'in. – SPb. : Piter, 2004. – 701 s.
12. Karamushka L.M. Psykholohichni chynnyky profesiinoho stresu u derzhsluzhbovtiv / L.M. Karamushka, D.I. Kurytsia // Teoriia i praktyka upravlinnia sotsialnymi systemamy: filosofiia, psykholohiia, pedagogika, sotsiolohiia. – 2013. – №1. – S. 112–125.
13. Karamushka L.M. Psykholohiia upravlinnia : navch. posib. / L.M. Karamushka. – K. : Milenium, 2003. – 344 s.
14. Karamushka L.M. Psykholohiia upravlinnia zakladyamy serednoi osvity : [monohrafiia] / L.M. Karamushka. – K. : Nika-tsentr, 2000. – 331 s.
15. Karamushka L.M. Kontseptualni zasady doslidzhennia pidhotovky praktychnykh psykholohiv do nadannia psykholohichnoi dopomohy upravlinskomu personalu orhanizatsii / L.M. Karamushka // Aktualni problemy psykholohii : zb. nauk. pr. ; za red. S.D. Maksymenka, L.M. Karamushky / In-t psykholohii im. H.S. Kostiuka APN Ukrainy. – K., 2001. – Vyp. 2 : Sotsialna psykholohiia. Psykholohiia upravlinnia. Orhanizatsiina psykholohiia. – S. 260–268.
16. Karamushka L.M. Psykholohichni osoblyvosti profesiinoho stresu u pratsivnykiv medychnykh ustanov / L.M. Karamushka, O.O. Rakovchena // Glavnyj vrach. – № 12. – K. : Blic-Inform, 2009. – S. 88–93.
17. Kitaev-Smyk L.A. Psihologija stressa : [monografija] / L.A. Kitaev-Smyk ; Akad. nauk SSSR, In-t psihologii ; [otv. red. V.A. Popov]. – M. : Nauka, 1983. – 368 s.
18. Koks T. Stress / T. Koks. – M., 1981. – 216 s.
19. Kolomynskyi N.L. Psykholohiia menedzhmentu v osviti (sotsialno-psykholohichni aspekt) : monohrafiia / N.L. Kolomynskyi. – K. : MAUP, 2000. – 286 s.
20. Kulikov L.V. Vidy trudovogo stressa // Psihologija psihicheskikh sostojanij. – Vyp. 3 / L.V. Kulikov, O.A. Mihajlova ; pod red. A.O. Prohorova. – Kazan', 2001. – S. 39–43.
21. Kuper K.L. Istochniki stressa «belyh vorotnichkov» / K.L. Kuper, D. Marshal, A.B. Leonova // Psihologija truda i organizacionnaja psihologija. – M., 1995. – 204 s.
21. Kurytsia D.I. Psykholohichni chynnyky profesiinoho stresu u derzhsluzhbovtiv / D.I. Kurytsia // Teoriia i praktyka upravlinnia sotsialnymi systemamy. – 2013. – № 1. – S. 112–125.
22. Lazarus R. Teoriia stressa i psihofiziologicheskie issledovaniia / R. Lazarus, S. Folkman // Jemocional'nyj stress / [pod red. L. Levi]. – M., 1999. – 152 s.
23. Leonova A.B. Psihologija truda i organizacionnaja psihologija: sovremennoe sostojanie i perspektivy : hrestomatija / A.B. Leonova, O.N. Chernysheva. – M. : Rodiks, 1995. – 448 s.
24. Lozhkin G.V. Psihicheskoe «vygoranie» lidera / G.V. Lozhkin, A.M. Vydaj // Personal. – 1999. – № 6. – S. 36–43.
25. Levi L. Jemocional'nyj stress / L. Levi. – L. : Medicina, 1970. – 329 s.
26. Lefterov V.O. Psykholohichni determinanty zahybeli ta poranen pratsivnykiv orhaniv vnutrishnykh sprav : monohrafiia / V.O. Lefterov, O.V. Tymchenko. – Donetsk : DIVS MVS Ukrainy, 2002. – 324 s.
27. Maksymenko S.D. Profesiine stanovlennia molodoho vchytelia : navch. posib. dlja stud. ped. vuziv / S.D. Maksymenko, T.D. Shcherban. – Uzhhorod : Zakarpattia, 1998. – 105 s.

28. Maksymenko S.D. Adaptatsiia psykhodiahnostychnykh metodyk. Shkala profesiinoi stresovanosti ta Shkala profesiinoi zavantazhenosti / S.D. Maksymenko, O.M. Kokun, Ye.V. Topolov // *Praktychna psykholohiia ta sotsialna robota*. – 2012. – № 5. – S. 34–37.
29. Maslov V.I. Naukovi osnovy ta funktsii protsesu upravlinnia zahalnoosvitnimy navchalnymy zakladyamy : navch. posibnyk / V.I. Maslov. – Ternopil : Aston, 2007. – 150 s.
30. Markova A.K. Psihologija truda uchitelja / A.K. Markova. – M. : Prosveshhenie, 1993. – 300 s.
31. Oliinyk I.M. Osoblyvosti vprovadzhennia kompetentnisno oriientovanoho pidkhodu v pisliadyplomnii osviti / I.M. Oliinyk // *Kompetentno oriientovana osvita: dosvid, problemy, perspektyvy* : mizhnarodna nauk.-prakt. konf. (Donetsk, 5–6 lystop.). – Donetsk, 2008. – S. 162–167.
32. Pankovets V.L. Psykholohichni chynnyky profesiinoho stresu menedzheriv osvitnikh orhanizatsii : avtoref. dys. ... kand. psykol. nauk : 19.00.10 / V.L. Pankovets ; Instytut psykholohii im. H.S. Kostiuka APN Ukrainy. – K., 2006. – 21 s.
33. Pluzhnyk Ya.A. Sotsialno-psykholohichni determinanty orhanizatsiinoho upravlinskoho stresu : avtoref. dys. ... kand. psykol. nauk : 19.00.05 / Ya.A. Pluzhnyk ; Skhidnoukrainskyi natsionalnyi universytet imeni Volodymyra Dalia MON Ukrainy. – L., 2011. – 21 s.
34. Psihologija zdorov'ja : [uchebnik dlja vuzov] / pod red. G. S. Nikiforova. – SPb. : Piter, 2006. – 609 s.
35. Samara O.Ie. Psykholohichni osoblyvosti stratehii stres-dolaiuchoi povedinky u spivrobotnykiv MNS : avtoref. dys. ... kand. psykol. nauk : 19.00.01 / O.Ie Samara ; Odeskyi natsionalnyi universytet imeni I.I. Mechnykova. – Odesa, 2010. – 18 s.
36. Sel'e G. Stres bez boleznej / G. Sel'e // *Stress zhizni*. – SPb. : Lejla, 2000. – 129 s.
37. Syndrom «profesiinoho vyhorannia» ta profesiina kariera pratsivnykiv osvitnikh orhanizatsii: henderni aspekty : [navch. posib. dlja stud. vyshch. navch. zakl. ta slukhachiv in-tiv pisliadyplom. osvity] / za nauk. red. S.D. Maksymenka, L.M. Karamushky, T.V. Zaichykovo. – K. : Milenium, 2004. – 264 s.
38. Sklen O.I. Psykholohichni osoblyvosti povedinkovykh stratehii podolannia stresu v profesiinii diialnosti pratsivnykiv pozhezhno-riatuvalnykh pidrozdiliv MNS Ukrainy : avtoref. dys. ...kand. psykol. nauk : 19.00.09 / O.I. Sklen ; Universytet tsyvilnoho zakhystu Ukrainy. – Kharkiv, 2008. – 25 s.
39. Formuvannia psykholohichnoi kompetentnosti kerivnykiv osvitnikh orhanizatsii v umovakh pisliadyplomnoi pedahohichnoi osvity : nauk.-metod. posib. ; za nauk. red. O.I. Bondarchuk. – K. : Nauk. svit, 2012. – 192 s.
40. Chernyshova Ye.R. Osvitni klasteri yak shliakh pidvyshchennia konkurentozdatnosti navchalnykh zakladiv systemy pisliadyplomnoi pedahohichnoi osvity / Ye.R. Chernyshova // *Naukovo-metodychne zabezpechennia diialnosti osvitnikh okruhiv v umovakh reformuvannia osvithoi haluzi* : temat. zb. pr. Vseukr. nauk.-prakt. seminaru / [uporiad. : N.V. Liubchenko [ta in.] ; za zah. red. V.V. Oliinyka] ; Nats. akad. ped. nauk Ukrainy. – Rivne : PP Lapsiuk, 2012. – S. 14–23.

Snigur, Yulia S. The level of occupational stress among heads of secondary educational institutions: relationship with meso-level factors. The article presents the results of empirical research related to the level of occupational stress among heads of secondary educational institutions by its main components. It has been found that the majority of heads of secondary educational institutions have occupational stress symptoms at high and medium levels. It has been shown that work overload and vertical communication problems are the key stressors in the work of heads of secondary educational institutions. The author discusses the relationship between the level of occupational stress and such meso-level factors as organizational and functional characteristics of the educational institution (number of staff in the institution, the age of the institution, and the location of the institution). It has been shown that the level of occupational stress among heads of secondary educational institutions has strong positive correlations with such characteristics of the institution as the number of staff in the institution and the location of the institution, and a weak positive correlation with the age of the institution.

Key words: secondary educational institutions; heads of secondary educational institutions; occupational stress; level of occupational stress; meso-level factors.

Відомості про автора

Снігур Юлія Сергіївна, аспірантка лабораторії організаційної психології та соціальної психології, Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, м. Київ, Україна.

Snigur, Yulia S., PhD student, Laboratory of Organizational and Social Psychology, G.S.Kostiuk Institute of Psychology of the NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine

E-mail: Snigur2007@ukr.net

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-3150-7870>

Отримано 11 лютого 2019 р.
Рецензовано 12 березня 2019 р.
Прийнято 20 березня 2019 р.

DOI (Article): <https://doi.org/10.31108/2.2019.1.16.9>

УДК 316.647.5:373

Tereshchenko, K. V.

ASSESSMENT OF EDUCATIONAL STAFF'S TOLERANCE

Tereshchenko, K. V. Assessment of educational staff's tolerance. The paper analyzes the results of survey of educational staff regarding the levels and types of tolerance and psychological support of tolerance formation in educational institutions in conditions of social tension. The instrument used is the author's questionnaire 'Educational Staff's Tolerance'.

We considered the educational organization employees' assessment of the general level of educational staff's tolerance, as well as the levels of tolerance to the internal and external migrants. The study analyses the work conditions and forms that according to employees could contribute to psychological support for tolerance development in educational institutions.

Key words: tolerance, types of tolerance, survey, psychological support for tolerance development, educational staff, educational organizations.

Терещенко К.В. Оценка толерантности образовательного персонала. В статье проанализированы результаты анкетирования педагогов в отношении уровня, видов и психологического обеспечения развития толерантности персонала учебных заведений в условиях социальной напряженности. Использовано авторскую анкету «Толерантность образовательного персонала».

В ходе исследования рассмотрена оценка респондентами уровня толерантности образовательного персонала в организации в целом, а также уровня толерантности персонала к внутренним и внешним мигрантам. Произведен анализ условий и форм работы, которые, по мнению педагогов, могут способствовать психологическому обеспечению развития толерантности в образовательных организациях.

Ключевые слова: толерантность, виды толерантности, анкетирование, психологическое обеспечение развития толерантности, образовательный персонал, образовательные организации.

Introduction. The problem of tolerance to representatives of different social groups is particularly acute in conditions of social instability in Ukraine. Especially it concerns the education area, which undergoes significant transformations because of intense internal and external migration. On one hand, there is a need for the socio-psychological adaptation of significant number of internally displaced persons, both students and educational organization employees. On the other hand, the academic mobility causes the need to create conditions for foreign students' adaptation to the environment of Ukrainian educational institutions. Consequently, one of the urgent problems of educational system is the development of staff's tolerance to representatives of different ethnic, religious and other social groups.

Analysis of recent publications. In socio-psychological sense tolerance means forbearance, impartiality, non-aggression in perception of beliefs and customs of other people [5; 13]. The problem of tolerance of person was discussed by G. Allport [6], G. Bardier [1], L. Orban-Lembrik [7], L. Pochebut [9], G. Soldatova & L. Shajerova [11], A. Skok [13] et al.

Tolerance is considered as a particularly important personal characteristic in conditions of social tension. It should be noted that social tension is a mass mental state of a society or separate groups, which is caused by social maladaptation and is characterized by apathy, depression, aggression, anxiety, hostility, and fear [3; 10].

The role of tolerance of person in the educational process is highlighted by S. Litvinova [4], V. Polyakova [8], O. Ruda [12], L. Vishnevskaya [2] and others. Meanwhile, the problem of educational staff' tolerance formation in conditions of social tension is not studied yet.

The purpose of the paper is to analyze the results of survey of educational staff regarding the levels and types of tolerance and psychological support of tolerance formation in educational institutions in conditions of social tension.

Results and discussion. The instrument used in the research was the author's questionnaire 'Educational Staff's Tolerance'. The questionnaire consists of eight closed questions and information about the organizational-professional and socio-demographic characteristics of respondents. For four questions the respondents can choose more than one answer.

The research was done on 150 employees of secondary educational institutions of central regions of Ukraine. The sample included 11.3% of men and 88.7% of women.

Statistical processing of data was done using SPSS (version 22). Methods of descriptive statistics were used.

The study was conducted in partial fulfilment of the research done by the G.S. Kostiuk Institute of Psychology laboratory of organizational and social psychology of the NAES of Ukraine entitled 'Psychological Technologies of Educational Staff Training for the Development of Organizational Culture in Conditions of Social Tension' (2016-2018, state registration number 0116U004811, supervised by Corresponding Member of the NAES of Ukraine, Doctor of Psychological Sciences, Professor L. Karamushka).

At the first stage of research respondents assessed the general level of educational staff's tolerance in organizations, as well as the levels of tolerance to the internal and external migrants. In particular, more than a third part of respondents (38.7%) consider the general level of staff's tolerance to be higher than medium (Fig. 1). Less respondents (29.9% and 28.7% respectively) consider the levels of tolerance as high or medium. Only 2.7% of teachers believe the level of tolerance is lower than medium and no respondents consider the level of tolerance to be low.

The obtained results partly confirm the results of our previous study of educational staff's tolerance (Tereshchenko, 2014) [14] using G. Bardier questionnaire [1], according to which high and medium levels of teaching staff's tolerance were the most developed for all types tolerance.

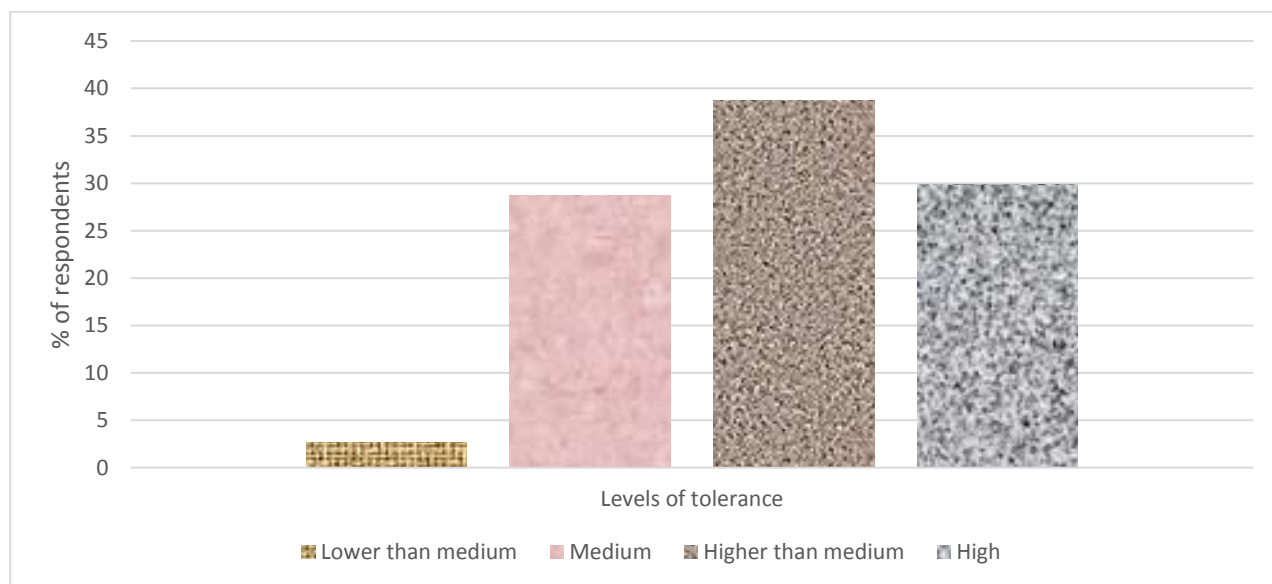


Fig. 1. Levels of staff's tolerance in educational organizations

It has been stated that more than half of respondents (57.3%) consider the level of staff's tolerance to the internal migrants in educational organizations to be high (Fig. 2). Fewer respondents (15.3% and 26.1% respectively) assess the levels of tolerance as medium and higher than medium. Only 1.3% of employees consider the level of tolerance to be lower than medium. Finally, no respondents think the level of staff's tolerance to internal migrants in organizations to be low.

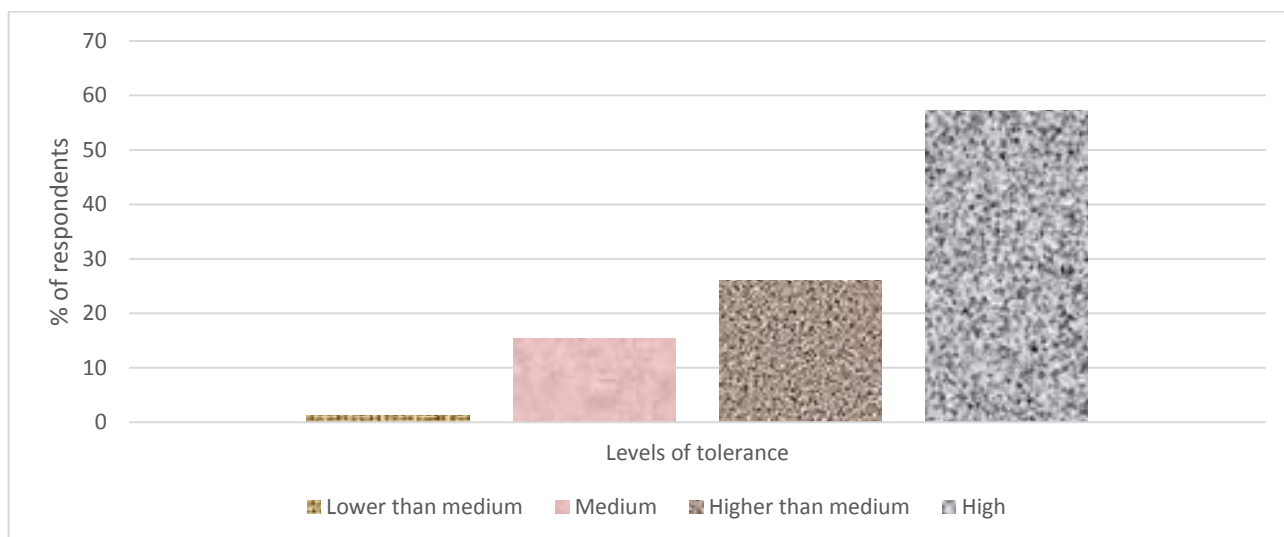


Fig. 2. Tolerance to the internal migrants in educational organizations

It has been found that almost half of respondents (48.3%) assess the level of staff's tolerance to external migrants in educational organizations as high (Fig. 3). Fewer respondents (14.2% and 36.2% respectively) consider the level of tolerance as medium or higher than medium. Only 1.3% of respondents say that the level of tolerance to external migrants is lower than medium. No respondents believe that the level of teaching staff's tolerance to the external migrants in organizations is low. Thus, according to educational organization employees, tolerance to internal migrants in educational organizations is more prominent at a high level than to external ones.

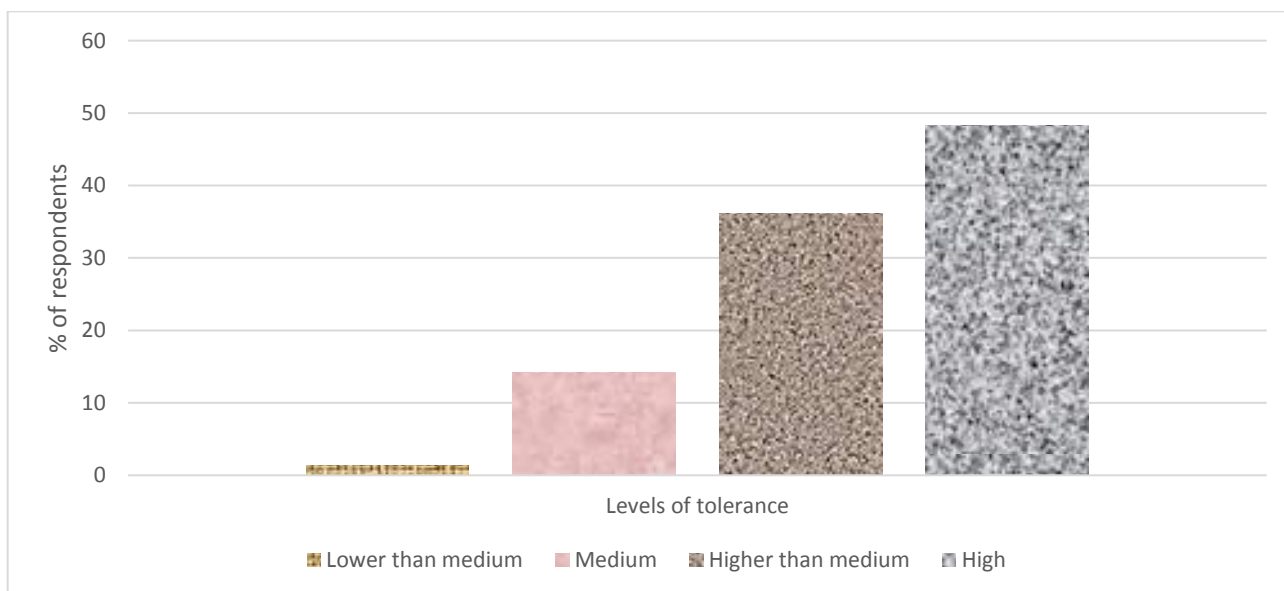


Fig. 3. Tolerance to the external migrants in educational organizations

At the second stage of investigation we examined types of staff's tolerance which seemed to be the most problematic according to educational organization employees.

As it can be seen from Table 1, the most problematic for educational organization employees are types of tolerance, which concerns the interaction of teachers with parents and the interaction between teachers (respectively 36.7% and 36.0% of respondents). More than a quarter of respondents (26.7%) point out that they have problems with tolerance, which concerns the interaction of teachers

with students. Fewer respondents (10.7%) have problems regarding tolerance, which concerns the interaction of teaching staff with education managers. Finally, a very small number of respondents (6.7%) have problems regarding tolerance, related to interaction between members of the management team of the institution.

Table 1

The most problematic types of tolerance in educational organizations according to educational organization employees (%)

Types of tolerance	%
tolerance related to the interaction of teachers with parents	36,7
tolerance related to the interaction between teachers	36,0
tolerance related to the interaction of teachers with students	26,7
tolerance related to the interaction of teaching staff with education managers	10,7
tolerance related to the interaction between members of the management team of the institution	6,7

As it is shown in Table 2, the educational organization employees consider the most important types of tolerance to be developed in the educational organizations, such as tolerance to persons with other political views (38.7% of respondents point out this type of tolerance), tolerance to persons with other social status (26.7% of respondents indicate this type of tolerance), tolerance to representatives of other age groups (25.3% of respondents indicate this type of tolerance). The smallest number of respondents (4.0%) point out the need to develop tolerance for representatives of other ethnic groups, while less than tenth part of respondents (9.3% and 5.3% respectively) think it appropriate to develop intercultural and gender tolerance. The obtained results partly confirm the results of our previous study on educational staff's tolerance using G. Bardier method (Tereshchenko, 2014) [14], where the most undeveloped types of tolerance were found to be the political and socio-economic tolerance.

Table 2

Types of tolerance to be developed in educational organizations according to educational organization employees (%)

Types of tolerance	%
tolerance to persons with other political views	38,7
tolerance to persons with other social status	26,7
tolerance to representatives of other age groups	25,3
tolerance to persons with other material conditions	16,7
tolerance to representatives of other religious groups	11,3
tolerance to representatives of other cultural groups	9,3
tolerance to representatives of other gender groups	5,3
tolerance for representatives of other ethnic groups	4,0

At the next stage of the study the analysis of work conditions that could contribute to psychological support for tolerance development in educational institutions was done. Most of respondents (62.0%) refer to them 'collective discussion and problem solving' (Table 3), more than a quarter of respondents include to them 'identification of problems in organization' and 'a clear problem-solving plan' (28.7% and 26.0% respectively). Less than the tenth part of employees point out the following conditions for tolerance development, such as 'involvement of experts in problem solving' (9.3%), 'creating focus groups for resolving conflict situations' (8.0%) and 'involvement of mediators to resolve the conflict' (5.3%). Thus, most of respondents tend to use the internal resources of organizations, while the minority tends to engage external specialists and create special groups.

Table 3

Work conditions that contribute to psychological support for tolerance development in educational institutions (%)

Work conditions	%
collective discussion and problem solving	62,0
identification of problems in organization	28,7
a clear problem-solving plan	26,0
involvement of experts in problem solving	9,3
creating focus groups for resolving conflict situations	8,0
involvement of mediators to resolve the conflict	5,3

It has been discovered that almost the third part (30.0%) of respondents approve the involvement of psychological service in psychological support of tolerance development in educational organizations (Fig. 4). A quarter of respondents (24.7%) rather approve this involvement, only 9.3% of respondents have difficulty in answering. At the same time, 12.0% of respondents do not approve and 24.7% of respondents rather do not approve the participation of the psychological service in this process. The significant part of respondents who do not support or rather do not support the participation of psychological service can be related to low activity of psychological services in educational organizations.

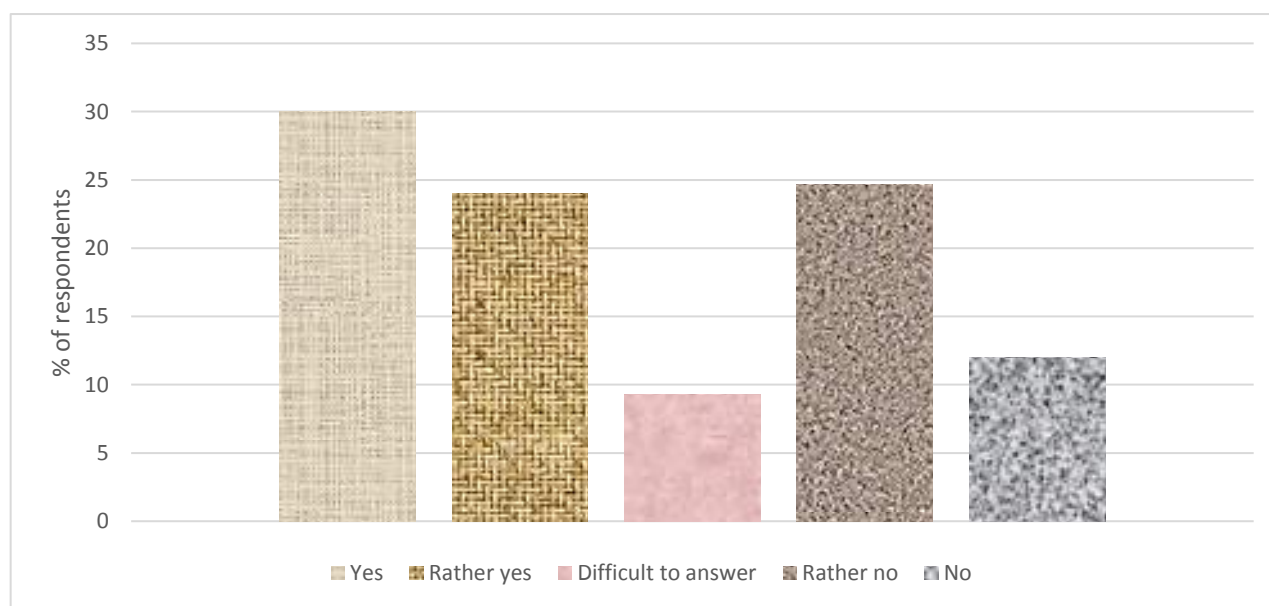


Fig. 4. The need for engaging the psychological service to psychological support for tolerance development in educational organizations

According to employees, the most preferable forms of work used for the psychological support of tolerance development in educational organizations are 'social and psychological trainings' (59.3% of respondents) and 'individual and group consultations' (26.7% of respondents) (Table 4). Less than fifth part of respondents indicate such forms as 'studying the experience of other countries and organizations' (19.3%), 'survey of employees' (12.0%). Less than tenth part of respondents consider the effective forms to be 'videoconferencing and seminars' (9.3%), 'meetings with public activists and

experts' (4.7%), 'training courses' (4.0%), 'meetings with representatives of other social and ethnic groups' (2.7%).

Table 4

The most appropriate forms of work used for the psychological support of tolerance development in educational organizations (%)

Forms	%
social and psychological trainings	59,3
individual and group consultations	26,7
studying the experience of other countries and organizations	19,3
survey of employees	12,0
videoconferences and seminars	9,3
meetings with public activists and experts	4,7
training courses	4,0
meetings with representatives of other social and ethnic groups	2,7

Thus, employees of educational organizations prefer collective and individual forms of work on tolerance development within organizations and are less inclined to involve external experts.

Conclusions

1. Less than the third part of respondents assess the general level of staff's tolerance as high.
2. According to the educational organization employees tolerance to external migrants in educational organizations is not so highly developed as to internal ones.
3. The educational organization employees consider tolerance related to interaction of teachers with parents and interaction between employees to be the most problematic.
4. According to the educational organization employees, first of all it is necessary to develop tolerance to persons with other political views and other social status, as well as tolerance to representatives of other age groups.
5. The majority of respondents tend to engage the organization's internal resources to develop staff tolerance, while the minority tends to engage external specialists and create special groups.
6. More than third part of respondents do not support or rather do not support the involvement of psychological service for psychological support of tolerance development in educational organizations.
7. The respondents consider the socio-psychological training as well as individual and group counseling as the most preferable forms of psychological support of tolerance development in educational organization.

Prospects for further research are the elaboration and implementation of a training program on tolerance development in educational staff.

Список використаних джерел

1. Бардьер Г.Л. Социальная психология толерантности / Г.Л. Бардьер. – СПб. : Изд-во СПбГУ, 2005. – 188 с.
2. Вишневська Л. Особливості формування толерантних відносин студентів у полікультурному середовищі вищого навчального закладу / Л. Вишневська // Гуманізація навчально-виховного процесу. – 2012. – Вип. LX. – С. 42–48.
3. Карамушка Л.М. Соціальна напруженість в організації: сутність, підходи до вивчення, основні види / Л.М. Карамушка // Актуальні проблеми психології : зб. наук. праць Ін-ту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. – 2016. – Том I : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія. – Вип. 45. – С. 3–11.
4. Литвинова С. Толерантність як соціально-педагогічна проблема / С. Литвинова // Гуманізація навчально-виховного процесу. – 2010. – Вип. LII. – Ч. I. – С. 176–181.
5. Москаленко В.В. Соціальна психологія : підручник / В.В. Москаленко. – К. : Центр учбової літератури, 2008. – 688 с.

6. Олпорт Г. Толерантная личность / Г. Олпорт // Национальный психологический журнал. – 2011. – №2(6). – С. 155–159.
7. Орбан-Лембрик Л. Толерантність як основа адекватних взаємин у полікультурному світі / Л. Орбан-Лембрик // Соціальна психологія. – 2008. – №4. – С. 73–85.
8. Полякова В.І. Соціально-психологічні проблеми розвитку гендерної толерантності педагогічних працівників / В.І. Полякова // Актуальні проблеми психології : зб. наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України / [ред. кол. : С.Д. Максименко (гол. ред.) та ін.]. – Т. I : Організаційна психологія. Соціальна психологія. Економічна психологія / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К.-Алчевськ : ЛАДО, 2014. – Вип. 40. – С. 156–160.
9. Почебут Л.Г. Кросс-культурная и этническая психология : учеб. пособие / Л.Г. Почебут. – СПб. : Питер, 2012. – 336 с.
10. Прилутская О.А. Социальная напряженность: причины возникновения и форма проявления / О.А. Прилутская // Вестник ОГУ : Гуманитарные науки. – 2001. – №4. – С. 40–44.
11. Психодиагностика толерантности личности / под ред. Г.У. Солдатовой, Л.А. Шайгеровой. – М. : Смысл, 2008. – 172 с.
12. Руда О.Ю. Толерантність у роботі викладача з підлітками / О.Ю. Руда // Вісник НТУУ «КПІ» : Філософія. Психологія. Педагогіка. – 2010. – Вип. 2. – С. 181–184.
13. Скок А.Г. Стан вивчення змісту та основних компонентів толерантності в психології / А.Г. Скок // Актуальні проблеми психології. Т. 1 : Соціальна психологія. Психологія управління. Організаційна психологія : зб. наук. праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. : А.С.К., 2005. – Част. 14. – С. 143–147.
14. Терещенко К.В. Толерантність педагогічних працівників в контексті розвитку організаційної культури закладів освіти / К.В. Терещенко // Проблеми сучасної психології : зб. наук. праць Державного вищого навчального закладу «Запорізький національний університет» та Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України / за ред. С.Д. Максименка, Н.Ф. Шевченко, М.Г. Ткалич. – Запоріжжя : ЗНУ, 2014. – № 1(5). – С. 104–110.

Spysok vykorystanykh dzherel

1. Bardier G.L. Social'naja psihologija tolerantnosti / G.L. Bardier. – SPb. : Izd-vo SPbGU, 2005. – 188 s.
2. Vyshnevskaja L. Osoblyvosti formuvannja tolerantnykh vidnosyn studentiv u polikulturnomu seredovyshchi vyshchoho navchal'nogo zakladu / L. Vyshnevskaja // Humanizatsiia navchalno-vykhovnogo protsesu. – 2012. – Vyp. LKh. – S. 42–48.
3. Karamushka L.M. Sotsialna napruzhenist v orhanizatsii: sutnist, pidkhody do vyvchennja, osnovni vydy / L.M. Karamushka // Aktualni problemy psykholohii : zb. nauk. prats Instytutu psykholohii imeni H.S. Kostiuks NAPN Ukrainy. – 2016. – Tom I : Orhanizatsiina psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia. Sotsialna psykholohiia. – Vyp. 45. – S. 3–11.
4. Lytvynova S. Tolerantnist yak sotsialno-pedahohichna problema / S. Lytvynova // Humanizatsiia navchalno-vykhovnogo protsesu. – 2010. – Vyp. LII. – Ch. I. – S. 176–181.
5. Moskalenko V.V. Sotsialna psykholohiia : pidruchnyk / V.V. Moskalenko. – K. : Tsentr uchbovoi literatury, 2008. – 688 s.
6. Olport G. Tolerantnaja lichnost' / G. Olport // Nacional'nyj psihologicheskij zhurnal. – 2011. – №2(6). – S. 155–159.
7. Orban-Lembryk L. Tolerantnist yak osnova adekvatnykh vzaiemyn u polikulturnomu cviti / L. Orban-Lembryk // Sotsialna psykholohiia. – 2008. – №4. – S. 73–85.
8. Poliakov V.I. Sotsialno-psykholohichni problemy rozvytku gendernoi tolerantnosti pedahohichnykh pratsivnykiv / V.I. Poliakov // Aktualni problemy psykholohii : zb. naukovykh prats Instytutu psykholohii imeni H.S. Kostiuks NAPN Ukrainy / [red. kol. : S.D. Maksymenko (hol. red.) ta in.]. – T. I : Orhanizatsiina psykholohiia. Sotsialna psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia / za red. S.D. Maksymenka, L.M. Karamushky. – K.-Alchevsk : LADO, 2014. – Vyp. 40. – S. 156–160.
9. Pochebut L.G. Kross-kul'turnaja i jetnicheskaja psihologija : ucheb. posobie / L.G. Pochebut. – SPb. : Piter, 2012. – 336 s.
10. Prilutskaja O.A. Social'naja naprjazhennost': prichiny vznikhovenija i forma projavlenija / O.A. Prilutskaja // Vestnik OGU : Gumanitarnye nauki. – 2001. – №4. – S. 40–44.
11. Psihodiagnostika tolerantnosti lichnosti / pod red. G.U. Soldatovoj, L.A. Shajgerovoj. – M. : Smysl, 2008. – 172 s.
12. Ruda O.Iu. Tolerantnist u roboti vykladacha z pidlitkami / O.Iu. Ruda // Visnyk NTUU «KPI» : Filosofiia. Psykholohiia. Pedahohika. – 2010. – Vyp. 2. – S. 181–184.
13. Skok A.H. Stan vyvchennja zmistu ta osnovnykh komponentiv tolerantnosti v psykholohii / A.H. Skok // Aktualni problemy psykholohii. T. 1 : Sotsialna psykholohiia. Psykholohiia upravlinnia. Orhanizatsiina psykholohiia : zb. nauk. prats Instytutu psykholohii im. H.S. Kostiuks APN Ukrainy / za red. S.D. Maksymenka, L.M. Karamushky. – K. : A.S.K., 2005. – Chast. 14. – S. 143–147.
14. Tereshchenko K.V. Tolerantnist pedahohichnykh pratsivnykiv v konteksti rozvytku orhanizatsiinoi kultury zakladiv osvity / K.V. Tereshchenko // Problemy suchasnoi psykholohii : zb. nauk. prats Derzhavnoho vyshchoho navchal'nogo zakladu «Zaporizkyi natsionalnyi universytet» ta Instytutu psykholohii imeni H.S. Kostiuks NAPN Ukrainy / za red. S.D. Maksymenka, N.F. Shevchenko, M.H. Tkalych. – Zaporizhzhia : ZNU, 2014. – № 1(5). – S. 104–110.

Терещенко К.В. *Оцінка толерантності освітнього персоналу.* У статті проаналізовано результати анкетування педагогічних працівників стосовно рівня, видів та психологічного забезпечення розвитку толерантності персоналу закладів освіти в умовах соціальної напруженості. Було використано авторську анкету «Толерантність освітнього персоналу».

У ході дослідження було розглянуто оцінку респондентами рівня толерантності освітнього персоналу в організації в цілому, а також рівня толерантності персоналу до внутрішніх та зовнішніх мігрантів. На думку педагогічних працівників, толерантність до внутрішніх мігрантів в освітніх організаціях представлена на більш високому рівні, ніж до зовнішніх мігрантів.

Встановлено, що педагогічні працівники вважають найбільш проблемними видами толерантності в освітніх організаціях толерантність, яка стосується взаємодії педагогів з батьками, а також толерантність, яка стосується взаємодії педагогічних працівників між собою.

На думку працівників освітніх організацій, серед видів толерантності необхідно насамперед розвивати в організації толерантність до осіб з іншими політичними поглядами та до осіб з іншим соціальним статусом, а також толерантність до представників інших вікових груп.

Здійснено аналіз умов та форм роботи які, на думку педагогічних працівників, можуть сприяти психологічному забезпеченню розвитку толерантності в освітніх організаціях. До форм роботи, які можуть бути застосовані для психологічного забезпечення розвитку толерантності в освітній організації, респонденти відносять насамперед соціально-психологічні тренінги й індивідуальні та групові консультації. Зроблено висновок, що працівники освітніх організацій надають перевагу колективним та індивідуальним формам роботи з розвитку толерантності всередині організацій та менше схильні до залучення до цього зовнішніх експертів.

Ключові слова: толерантність, види толерантності, анкетування, психологічне забезпечення розвитку толерантності, освітній персонал, освітні організації.

Information about author

Терещенко Кіра Володимирівна, кандидат психологічних наук, старший науковий співробітник лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, м. Київ, Україна.

Tereshchenko, Kira V., PhD, senior researcher, Laboratory of organizational and social psychology, G.S. Kostiuk Institute of psychology of the NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

E-mail: kteres75@gmail.com

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-1149-2704>

Отримано 23 січня 2019 р.
Рецензовано 25 лютого 2019 р.
Прийнято 18 березня 2019 р.

Наукове видання

ОРГАНІЗАЦІЙНА ПСИХОЛОГІЯ ЕКОНОМІЧНА ПСИХОЛОГІЯ

Науковий журнал

№ 1 (16) / 2019

**За науковою редакцією
С.Д. Максименка та Л.М. Карамушки**

Літературний редактор Ю.М. Лезвинська

Підп. до друку 29.03.2019. Формат 60×84^{1/8}. Папір. офс. Гарнітура “Таймс”. Друк. офс.
Ум. друк. арк. 10,7. Обл.-вид. арк. 11,9. Наклад 100 прим. Зам. 193.

Віддруковано у видавництві “ЛОГОС” із оригіналів автора.
Свідоцтво суб’єкта видавничої справи ДК № 201 від 27.09.2000 р.
01030, Київ-30, вул. Богдана Хмельницького, 10, тел. 235-6003