НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ
ІНСТИТУТ ПСИХОЛОГІЇ ІМЕНІ Г.С. КОСТЮКА
Лабораторія організаційної та соціальної психології
ІНСТИТУТ ПРИКЛАДНОЇ ПСИХОЛОГІЇ «ГУМАНІТАРНИЙ ЦЕНТР»
УКРАЇНСЬКА АСОЦІАЦІЯ ОРГАНІЗАЦІЙНИХ ПСИХОЛОГІВ
ТА ПСИХОЛОГІВ ПРАЦІ
Регіональний осередок УАОППП у Харківській області
УКРАЇНСЬКА ІНЖЕНЕРНО-ПЕДАГОГІЧНА АКАДЕМІЯ
ЦЕНТР ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ ТА ЕКОНОМІЧНОЇ ПСИХОЛОГІЇ

ОРГАНІЗАЦІЙНА ТА ЕКОНОМІЧНА ПСИХОЛОГІЯ В УКРАЇНІ: СПРИЯННЯ РЕГІОНАЛЬНОМУ РОЗВИТКУ

ТЕЗИ
XII Міжнародної науково-практичної конференції з організаційної та економічної психології (1–3 червня 2017 року, м. Харків)

За науковою редакцією
С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки

Київ – Харків
2017

УДК 005.32+330.16(477)
ББК 88.59
О-64

Рекомендовано до друку
на засіданні Вченої ради Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України
(протокол № 7 від 25 травня 2017 р.)
та Вченої ради Української інженерно-педагогічної академії
(протокол № 13 від 25 квітня 2017 р.)

Рецензенти:
А. М. Грись **–** доктор психологічних наук, професор, завідувачка лабораторії психології соціально дезадаптованих неповнолітніх Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України;
А. Б. Коваленко **–** доктор психологічних наук, професор, завідувачка кафедри соціальної психології Київського національного університету імені Тараса Шевченка

Редакційна колегія:
С. Д. Максименко, академік НАПН України, доктор психологічних наук, професор; **Л. М. Карамушка,** член-кор. НАПН України, доктор психологічних наук, професор; **П. К. Власов**, кандидат психологічних наук; **В. М. Івкін,** кандидат психологічних наук, доцент; **Г. А. Кисельова**, кандидат філологічних наук; **О. С. Ковальчук**; **О. В. Креденцер,** кандидат психологічних наук, доцент; **В. І. Лагодзінська,** кандидат психологічних наук; **І. М. Соколова**, доктор психологічних наук, професор; **К. В. Терещенко**, кандидат психологічних наук.

О-64 Організаційна та економічна психологія в Україні: сприяння регіональному розвитку : тези XII Міжнародної науково-практичної конференції з організаційної та економічної психології (1–3 червня 2017 року, м. Харків) / за наук. ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. – К.-Х., видавництво «Гуманітарний Центр», 2017. – 112 с.

ISBN 978-617-7528-36-3

Збірка відображає найбільш актуальні проблеми та напрями розвитку організаційної та економічної психології, які нині розробляються науковцями та практиками з різних регіонів України та зарубіжними фахівцями.

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

УДК 005.32+330.16(477)
ББК 88.59

© Лабораторія організаційної та соціальної психології
Інституту психології імені Г. С. Костюка
НАПН України, 2017
© Гуманітарний центр, 2017

ISBN 978-617-7528-36-3

NATIONAL ACADEMY OF EDUCATIONAL SCIENCES OF UKRAINE
G.S. KOSTIUK INSTITUTE OF PSYCHOLOGY
Laboratory of organizational and social psychology
INSTITUTE OF APPLIED PSYCHOLOGY «HUMANITARIAN CENTER»
UKRAINIAN ASSOCIATION OF ORGANIZATIONAL AND WORK PSYCHOLOGISTS
UAOWP Regional branch in Kharkiv region
UKRAINIAN ENGINEERING AND PEDAGOGICAL ACADEMY
ORGANIZATIONAL AND ECONOMIC PSYCHOLOGY CENTER

ORGANIZATIONAL AND ECONOMIC PSYCHOLOGY IN UKRAINE: PROMOTION OF REGIONAL DEVELOPMENT

ABSTRACTS
XII International Scientific Conference on organizational and economic psychology (June 1–3, 2017, Kharkiv)

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

Kyiv – Kharkiv
2017

UDC 005.32+330.16(477)
ББК 88.59
О-64

Recommended for publication
at the meeting of the Academic Council
of G. S. Kostiuk Institute of Psychology of the NAES of Ukraine
(Minutes № 7, May 25, 2017)
and the Academic Council of the Ukrainian Engineering and Pedagogical Academy
(Minutes № 13, April 25, 2017)

Reviewers:
A. M. Grys, Psy.D., Prof., Head of the Laboratory of Psychology of socially maladjusted juveniles, G. S. Kostiuk Institute of Psychology of the NAES of Ukraine;
A. B. Kovalenko**,** Psy.D., Prof., Head of the Department of Social Psychology, Taras Shevchenko National University of Kyiv

Editorial board:
S. D. Maksymenko, Academician of the NAES of Ukraine, Psy.D., Prof.; **L. M. Karamushka**, corresponding member of the NAES of Ukraine, Psy.D., Prof.; **P. K. Vlasov**, PhD; **V. M. Ivkin**, PhD, Assoc. Prof.; **G. A. Kiseleva**, PhD; **O. S. Kovalchuk**; **O. V. Kredentser**, PhD, Assoc. Prof.; **V. I. Lahodzinska**, PhD; **I. M. Sokolova**, Psy.D., Prof.; **K. V. Tereshchenko**, PhD

О-64 Organizational and economic psychology in Ukraine: promotion of regional development : Abstracts of the XII International Scientific Conference on organizational and economic psychology (June 1–3, 2017, Kharkiv) / scientific editors: S. D. Maksymenko, L. M. Karamushka. – Kyiv-Kharkiv, «Humanitarian Centre» Publishing House, 2017. – 112 p.

ISBN 978-617-7528-36-3

The book covers the current issues of and trends in economic and organizational psychology that have been developed by researchers and practitioners from different regions of Ukraine as well as by foreign specialists.

The book is designed for graduate students, researchers, university and post-graduate educational institution lecturers as well as for managers and staff, organizational and economic psychologists and all those interested in the current findings of organizational and economic psychology.

UDC 005.32+330.16(477)
ББК 88.59

© Laboratory of organizational and economic psychology
G. S. Kostiuk Institute of psychology
NAES of Ukraine, 2017
© Humanitarian Center, 2017

ISBN 978-617-7528-36-3

ПЕРЕДМОВА

Дорогі колеги!

Перед вами *збірка тез XII Міжнародної науково-практичної конференції з організаційної та економічної психології «Організаційна та економічна психологія в Україні: сприяння регіональному розвитку».* Цю конференцію організовано та проведено лабораторією організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України, Інститутом прикладної психології «Гуманітарний центр», Українською Асоціацією організаційних психологів та психологів праці та Українською інженерно-педагогічною академією в м. Харкові 1–3 червня 2017 р.

Матеріали збірки об'єднано у *три частини, які вміщують 18 змістовно-смислових розділів.* Вони відображають найбільш актуальні науково-прикладні проблеми організаційної та економічної психології, що розробляються сьогодні вітчизняними та зарубіжними психологами. Характерною особливістю збірника є те, що автори поданих результатів досліджень є представниками більшості областей України та показують особливості стану розвитку організаційної та економічної психології в різних регіонах країни.

Першу частину присвячено висвітленню таких актуальних проблем *організаційної психології*, як: психологічні детермінанти розвитку організаційної культури, психологічні особливості управління змінами та інноваційної діяльності персоналу організацій, психологічні особливості управлінської діяльності менеджерів організацій, психологія лідерства в організації, психологічні особливості діяльності команд в організаціях, психологічні проблеми мотиваційно-ціннісної сфери, самоефективності та самоактуалізації персоналу організацій, психологічні проблеми адаптації, мобільності та здійснення професійної кар'єри персоналу, психологічні основи взаємодії персоналу та формування толерантності персоналу в організації, психологічне та професійне здоров'я персоналу організацій, профілактика та подолання професійного стресу і синдрому професійного вигорання, суб'єктивне благополуччя персоналу організацій, ґендерні особливості діяльності персоналу організацій.

Друга частина відображає актуальні напрямки *економічної психології*: психологія підприємництва та психологія внутрішньоорганізаційного підприємництва, психологія грошей, психологія орієнтації на клієнта та здійснення комунікації з клієнтом, психологічні особливості економічної соціалізації.

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

Організатори конференції висловлюють надію, що проведення *XII Міжнародної науково-практичної конференції з організаційної та економічної психології* сприятиме подальшому розвитку цього напряму психологічної науки в Україні, зокрема в її регіонах, посиленню співпраці представників академічної та прикладної психології і професійних психологічних організацій, упровадженню наукових розробок у практику.

Редакційна колегія збірки *висловлює подяку Вченій раді Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України, Вченій раді Української інженерно-педагогічної академії, керівництву Інституту прикладної психології «Гуманітарний центр», Виконавчій дирекції Української Асоціації організаційних психологів та психологів праці за надання допомоги під час підготовки та видання збірки.*

Сергій Дмитрович Максименко,
академік НАПН України,
доктор психологічних наук, професор,
академік-секретар Відділення психології, вікової фізіології
та дефектології НАПН України,
директор Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України,
Президент ВГО «Асоціація психологів України»

Людмила Миколаївна Карамушка,
член-кореспондент НАПН України,
доктор психологічних наук, професор,
заступник директора з науково-організаційної роботи
та міжнародних наукових зв'язків
Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України,
завідувачка лабораторії організаційної та соціальної психології,
Президент Української Асоціації
організаційних психологів та психологів праці

Харків-Київ,
травень 2017 р.

Частина І

ОРГАНІЗАЦІЙНА ПСИХОЛОГІЯ

Розділ 1

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ЗМІНАМИ ТА ІННОВАЦІЙНОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЙ

ПСИХОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ ОСОБЛИВОСТЕЙ ВПРОВАДЖЕННЯ ЗМІН В ОРГАНІЗАЦІЯХ ПРИВАТНОЇ ФОРМИ ВЛАСНОСТІ

О. В. Іщук
кандидат психологічних наук, доцент кафедри психології
Запорізького національного університету

Актуальність дослідження. Актуальність обраної теми дослідження зумовлена складністю обставин, в яких зараз знаходиться український бізнес. Економічні, політичні, соціально-психологічні та інші умови розвитку (а може, занепаду) приватного бізнес-сектору складно назвати сприятливими чи взагалі підтримуючими для середньостатистичного українського підприємця. Ситуація для приватних підприємств в країні складається згідно з теорією природного відбору Ч. Дарвіна, де виживають не найрозумніші або найсильніші, а ті, хто найкраще пристосовуються до змін. Зміни в нашому житті відбуваються постійно, уникнути їх можна лише померши, але бізнесом займаються живі і коряться мінливим умовам сьогодення.

Якщо зміни й так супроводжують життєві цикли організації, то нащо ще й стимулювати або впроваджувати якісь «зміни» всередині організації? Відповідь на це питання є **метою** цієї публікації, а саме – проаналізувати необхідність впровадження змін в організації, що знаходяться в мінливих умовах розвитку сектору бізнесу України.

Результати теоретичного аналізу проблеми свідчать, що неможливо залишитись ефективною прибутковою організацією, якщо лишати без уваги процеси змін, що відбуваються зовні. Як правило, підприємства орієнтовані на ринок, на співробітництво, тож вимушені бути обізнаними та вчасно реагувати на різного роду мінливі змінні свого та споріднених, залежних секторів. Зовнішні зміни так чи інакше тягнуть зміни всередині організації, і керівництво має розуміти, що внутрішні зміни можуть бути керовані чи абсолютно хаотично прийдешніми. Приватні підприємства, на відміну від державних, мають більшу зону ризику опинитися заручниками обставин, пов'язаних з політикою керманичів країни. Як свідчать наші дослідження та спостереження, приватний бізнес важко реагує на необхідність внутрішньоорганізаційних змін. Воно й не дивно, адже тільки-но прилаштувавшись до умов функціонування на ринку, зрозумівши (інколи відчувши, керуючись ірраціональними спонуканнями) нові правила взаємодії та адаптувавши свою організацію, можливо, вже почавши отримувати прибуток, через раптову зміну сектору, знову треба вкладати матеріальні та нематеріальні ресурси задля можливості бути «в грі». Приватні підприємства вимушені підлаштовуватися та змінюватися, але це зовсім не означає, що, по-перше, це подобається та приносить задоволення, по-друге, відбувається легко та без втрат ресурсів (фінансові, людські, ціннісні тощо), по-третє, приносить прибуток, по-четверте, робить організацію сильнішою та стабільнішою, по-п'яте, збільшує привабливість для існуючих та потенційних партнерів, клієнтів або сприяє іміджу організації та її власників тощо.

Висновки. В умовах постійних змін, що відбуваються як усередині, так і зовні організації, одним із найважливіших факторів успіху та стабільного прибутку є усвідомлення необхідності та вчасне реагування, що забезпечується вольовими грамотними управлінськими рішеннями. Ми вважаємо, що більшість проблем, які виникають внаслідок змін, є передбачуваними та піддаються розв'язанню. Якісне прийняття та впровадження управлінських рішень є запорукою цілісності та ефективної стабільності організації. Впевнені, що аналіз особливостей впровадження змін в організаціях приватної форми власності є перспективним напрямком досліджень в організаційній психології та потребує подальшого ґрунтовного опрацювання.

МОДЕЛЮВАННЯ УПРАВЛІНСЬКИХ ІННОВАЦІЙНО-АКМЕОЛОГІЧНИХ СТРАТЕГІЙ У СИСТЕМІ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ УКРАЇНИ

А. В. Соломка

докторант кафедри державного управління та самоврядування
Інституту соціальних наук і самоврядування МАУП,
головний спеціаліст відділу роботи зі зверненнями громадян
Солом'янської районної в місті Києві державної адміністрації

Актуальність дослідження. В умовах інтеграції нашої країни у світове співтовариство особливої ваги набуває проблема теорії та практики управлінських інновацій. Проте цілісного аналізу існуючих у вітчизняній та світовій практиці теоретичних та науково-практичних концептуально-методологічних підходів до процесу формування управлінських інноваційних стратегій у системі державного управління на даний час не здійснено, оскільки основна увага авторів прикута до методологічного обґрунтування тих чи інших нововведень у державному управлінні.

Мета дослідження: обґрунтувати основні підходи до моделювання управлінських інноваційно-акмеологічних стратегій у системі державного управління України.

Результати теоретичного аналізу проблеми. Державне управління покликане відігравати роль ефективного способу взаємозв'язку теорії та практики суспільних перетворень і усвідомлюється не як просто інструментально-технічна діяльність, прерогатива якої вичерпується питаннями адміністративного чи організаційного характеру, а у якості набагато складнішого й важливішого духовно-соціального феномену людської життєдіяльності, самобутньої синергетично-когнітивної, тобто здатної до рефлексії, системи.

Формування управлінських інноваційно-акмеологічних стратегій у системі державного управління – це послідовний ланцюг подій, у ході яких управлінська інновація проходить свій шлях від ідеї до конкретної управлінської практики (технології, структури, послуги в системі органів державної влади) і системно поширюється в діяльності органів державного управління. Особлива увага приділяється розвитку особистісно-ділових і професійно важливих якостей управлінця, насамперед *сили особистості, самоефективності і відповідальності*. У той же час розвиток управлінської акмеології пов'язаний із певними суперечностями. Однією з найбільш вагомих є відсутність єдності думок у акмеологів щодо *персоніфікованих еталонів професіоналізму у сфері управлінської діяльності.*

Визначення сутнісних характеристик процесу формування інноваційно-акмеологічних стратегій у системі державного управління концептуально забезпечується розглядом аспектів *модернізаційних процесів* в Україні.

Вирішальну роль у формуванні інноваційно-акмеологічних стратегій відіграють *системно-соціальні* аспекти управлінських інновацій, через які проявляється ефективність діяльності системи державного управління відносно його об'єкта.

Оскільки всі фактори детермінуючого впливу на інноваційні процеси в системі державного управління реалізуються виключно через діяльність основного його суб'єкта

державного службовця, основу суб'єктного аспекту формування інноваційно-акмеологічних стратегій складають *зміни в управлінні персоналом* органів державної влади.

Висновки. Центральне місце у процесі формування інноваційної стратегії належить змінам у сфері людського потенціалу, оскільки перехід до нового рівня організаційного та системного управлінського мислення, заснованого на сучасних стратегіях і перспективних методологіях, є вирішальним системоутворюючим фактором стосовно розвитку інноваційних процесів.

Концептуальними детермінантами та чинниками формування інноваційно-акмеологічних стратегій у системі державного управління України є: гумано- та соціоцентрична переорієнтація управлінської діяльності; формування електронного уряду та соціально-економічного розвитку країни. Усі чинники (економічні, політичні, соціальні, технічні, наукові, психологічні тощо), що впливають на інноваційну діяльність, функціонують комплексно і взаємообумовлені в реальній дійсності. Поява нововведень залежить від чинників, які взаємодіють один з одним, що ускладнює виділення пріоритетних з них.

Інноваційний процес не завершується впровадженням нової управлінської методології чи технології, оскільки в міру поширення (дифузії) новація вдосконалюється, стає ефективнішою, набуває стратегічних властивостей. Тому категорія формування управлінських інноваційно-акмеологічних стратегій у системі державного управління відіграє важливу методологічну роль, що відображає структурно-функціональний динамічний аспект інновацій, орієнтує на постійний характер змін та систему перманентних реформ.

ІННОВАЦІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ ВИКЛАДАЧІВ ВИЩОЇ ШКОЛИ В УМОВАХ ЗМІН

О. С. Толков

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

Актуальність дослідження. В умовах розвитку сучасного соціуму ставляться підвищені вимоги до соціальних інститутів, зокрема й вищої школи. Інноваційна діяльність викладачів вищої школи є однією із найважливіших складових професійної діяльності сучасних педагогів. Адже від неї великою мірою залежить розвиток як самих навчальних закладів, так і окремих педагогічних працівників.

Мета дослідження: проаналізувати психологічні особливості інноваційної діяльності викладачів вищої школи в умовах змін.

Методика та організація дослідження. У дослідженні брали участь 123 працівники вищих навчальних закладів різних регіонів України. У емпіричному дослідженні використано анкету «Психологічні основи ефективної діяльності організацій в умовах соціально-економічних змін» (Л. М. Карамушка).

Результати дослідження. Проведений аналіз результатів психодіагностичного дослідження показав, що більшість викладачів відчувають різноманітні зміни у вищій школі. Зокрема, 69,1% опитуваних зазначили, що соціально-економічні зміни, які відбуваються в соціумі, певною мірою впливають на зміни у вищій школі.

Досить незначна частина працівників вищої школи (3,3%) не відчули змін, які відбувалися в соціумі останнім часом. 6,3% опитуваних зазначили, що зміни скоріше не мали впливу, аніж впливали на їхню діяльність. Тобто суспільні трансформації не надто позначалися на професійній діяльності педагогів.

Щодо інноваційної діяльності педагогів в умовах змін, то вона, на думку опитаних, насамперед, пов'язується з такими аспектами: здатністю до продукування нових ідей та поглядів в освітньому процесі; формування гнучкості мислення в нових умовах; психологічною

готовністю до забезпечення професійної діяльності в умовах змін; здатністю йти на ризик; можливістю брати на себе відповідальність за впровадження інновацій тощо.

Характерними особливостями інноваційної діяльності викладачів вищої школи в умовах змін є, на думку учасників дослідження, такі: впровадження інновацій в педагогічний процес; застосування нових методів вирішення педагогічних завдань; використання інноваційних педагогічних технологій; впровадження особистісно-орієнтованих технологій; розробка нових концепцій діяльності педагогів; здатність до саморозвитку й самовдосконалення тощо.

Важливою умовою ефективної реалізації інноваційної діяльності викладачі вищої школи називають такі, як: вміння приймати інноваційні рішення, ризикувати, долати опір змінам, бути психологічно готовими до впровадження інновацій.

Водночас, наявність викладачів-консерваторів, які не бажають здійснювати інноваційну діяльність, змінюватися в нових умовах, вимагає проведення з ними різноманітних занять з формування позитивного ставлення до змін, інформування їх щодо переваг від упровадження інновацій, широкого залучення їх до груп із підготовки нововведень у вищій школі.

Висновки. Аналіз досліджень особливостей інноваційної діяльності викладачів вищої школи в умовах змін показав, що існує необхідність у ґрунтовному вивченні особливостей інноваційної діяльності працівників вищої школи, виокремленні складових інноваційного процесу у вищій школі, психологічному супроводі інноваційних процесів у вищих навчальних закладах.

Розділ 2

ПСИХОЛОГІЧНІ ДЕТЕРМІНАНТИ РОЗВИТКУ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ

ЗВ'ЯЗОК ХАРАКТЕРИСТИК УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ КЕРІВНИКІВ ІЗ ТИПАМИ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ПОЗАШКІЛЬНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ

В. А. Баранова

науковий кореспондент лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України, заступник начальника управління освіти і науки Білоцерківської міської ради Київської області

Актуальність дослідження. Позашкільна освіта є складовою системи безперервної освіти України, оскільки позашкільні навчальні заклади виконують важливі соціальні функції щодо освіти і виховання моральної культурної особистості, свідомого громадянина тощо. Проте аналіз літератури показує, що дослідники в основному увагу приділяли питанню організації психологічного супроводу навчально-виховного процесу в позашкільному навчальному закладі. У той же час, психологічні особливості розвитку організаційної культури позашкільних навчальних закладів, зокрема, у контексті впливу характеристик управлінської діяльності керівників, спеціально не досліджувалися.

Мета дослідження – дослідити зв'язок між рівнем розвитку основних характеристик управлінської діяльності керівників і типами організаційної культури позашкільних навчальних закладів.

Методика та організація дослідження. Для визначення *особливостей управлінської діяльності керівників* позашкільних навчальних закладів використовувалась методика «Керівник очима підлеглих» Я. В. Подоляк. Вивчення *типу організаційної культури* позашкільних навчальних закладів здійснювалось за допомогою методики «Дослідження різних типів організаційної культури» Р. Харрісона. Емпіричне дослідження проводилося у 2015 році на базі низки позашкільних навчальних закладів України. Вибірку досліджуваних склали 253 педагогічні працівники. Математична обробка отриманих у дослідженні даних здійснювалася за допомогою комп'ютерного пакета статистичних програм SPSS (версія 13). Використовувалися методи описової статистики та кореляційний аналіз.

Результати дослідження:

1. Рівень розвитку основних характеристик управлінської діяльності (компетентність, емоційність, вимогливість і справедливість) керівників позашкільних навчальних закладів є *недостатнім,* оскільки на високий рівень розвитку даних характеристик вказало менше ніж третина опитаних. При цьому звертає на себе увагу той факт, що компетентність керівників позашкільних навчальних закладів, за показниками високого рівня розвитку, має нижчі показники, ніж емоційність, вимогливість-справедливість (25,3% проти 30,4% та 34,0%).

2. У позашкільних навчальних закладах *«прогресивні» типи культури* (культура «особистості» та культура «завдань») переважають над «консервативними» типами організаційної культури (культура «влади» та культура «ролей»).

Однак, порівняння рівня розвитку «реальної» та «ідеальної» форм організаційної культури показує, що працівники позашкільних навчальних закладів орієнтовані на ще *більш інтенсивне впровадження* в їхніх закладах «прогресивних» типів організаційної культури та зниження впливу «консервативних» типів організаційної культури. Так, в «ідеальній» формі високий рівень розвитку культури «особистості» хотіли б бачити 53,4% (у «реальній» формі число таких осіб становить 43,7%). Стосовно такого типу організаційної культури, як культура «завдань», то ця тенденція спостерігається ще чіткіше («реальна» культура – 64,4%, «ідеальна» культура – 82,6%). І протилежна тенденція, але дещо менш виражена, спостерігається стосовно зменшення рівня розвитку «консервативних» типів організаційної культури: культури «влади» («реальна» – 14,0%; «ідеальна» – 6,7%); культури «ролі» («реальна» – 41,8%; «ідеальна» – 36,4%).

3. Виявлено, що існує *статистично значущий зв'язок* між рівнем розвитку основних характеристик управлінської діяльності керівників та *певними типами* організаційної культури позашкільних навчальних закладів: а) усі характеристики управлінської діяльності (компетентність, емоційність, вимогливість-справедливість) мають статистично значущі зв'язки ($p<0,01$, $p<0,05$) з двома «крайніми» типами організаційних культур в «реальній» формі (культурою «особистості» та культурою «влади») – з підвищенням рівня розвитку таких характеристик підвищується рівень розвитку в позашкільних навчальних закладах такого «прогресивного» типу організаційної культури, як *культура «особистості»,* та знижується рівень розвитку такого «консервативного» типу організаційної культури, як *культура «влади»*; б) вплив компетентності керівників позашкільних навчальних закладів на рівень розвитку організаційної культури «особистість», напевне, є найбільш сильним, оскільки позитивний зв'язок між рівнем компетентності та цим типом організаційної культури виявлено як у «реальній» ($r_s=0,269$; $p<0,01$), так і в «ідеальній» ($r_s=0,136$; $p<0,05$) формах.

4. Не виявлено статистично значущих зв'язків між основними характеристиками управлінської діяльності керівників позашкільних навчальних закладів та *культурою «ролі»,* що свідчить про те, що культура «ролі» має свій «особливий статус».

Висновки. У цілому, результати дослідження показали, що характеристики управлінської діяльності керівників виступають суттєвим психологічним чинником розвитку організаційної культури позашкільних навчальних закладів.

Дані, встановлені в ході дослідження, можуть бути використані керівниками та практичними психологами позашкільних навчальних закладів з метою розвитку організаційної культури позашкільних навчальних закладів, що, у свою чергу, може сприяти підвищенню ефективності їхньої діяльності.

АКТУАЛЬНІСТЬ РОЗВИТКУ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ПЕРСОНАЛУ ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ

Н. І. Баранюк

асистент кафедри теоретичної та практичної психології
Інституту права та психології НУ «Львівська політехніка»

Актуальність дослідження. Загальновизнаним сьогодні є той факт, що зміни, які відбуваються у правоохоронних органах, докорінно перетворюють систему роботи особового складу і, відповідно, істотно змінюють критерії її відповідності запитам сьогоднішнього суспільства. Отже, правоохоронні органи мають справу з проблемою, розв'язання якої потребує врахування системи факторів різного рівня і, відповідно, системного підходу. На наш погляд, найбільш відповідним вимогам системного підходу є дослідження такого системного та інтегрального феномену, як організаційна культура. Саме закономірності функціонування й

розвитку організаційної культури у правоохоронних органах можуть розглядатися як провідний чинник психологічного простору цілеспрямованих змін.

Мета дослідження: визначення ролі організаційної культури як одного з важливих інструментів впливу для забезпечення ефективної діяльності правоохоронних органів.

Теоретичний аналіз проблеми. Результати аналізу науково-теоретичних джерел і професійної діяльності правоохоронних органів вказують на те, що кожний підрозділ має свої особливості, обумовлені не лише специфікою визначених та виконуваних завдань, а й станом організаційної культури. Кожен підрозділ як мікроструктура правоохоронного органу має свою власну систему сталих, найбільш прийнятних формальних та неформальних правил і норм діяльності, звичаїв та традицій, індивідуальних і групових інтересів, які підтримуються командуванням, зокрема через стиль керівництва. Крім того, є особливості організаційної культури, обумовлені рівнем сформованості загальної та професійної культури в середовищі правоохоронних органів.

Сучасні дослідження в галузі теорії та практики організаційної психології свідчать, що для розвитку організаційної культури та ефективної професійної діяльності працівникам правоохоронних органів особливо важливо опанувати наукові основи професійного спрямування, уміти творчо їх застосовувати. Маючи знання і професійне мистецтво, працівник визначає цілі своєї діяльності та виробляє стратегію, що визначає засоби їхнього досягнення; приймає відповідні обраній стратегії рішення, за які він несе персональну відповідальність. Напрямки оптимізації професійно-психологічної підготовки полягають, у першу чергу, у впровадженні в систему управління сучасних тренінгових технологій, що ґрунтуються на всебічному розвитку індивідуально-психологічних особливостей, знань і вмінь працівника, психологічній діагностиці і прогнозуванні його поведінки, розвитку мотивації професійної діяльності в контексті розвитку організаційної культури. Активне впровадження тренінгів у систему професійної психологічної підготовки відкриває дієві способи і можливості підвищення результативності діяльності правоохоронних органів та є принципово новою формою розвитку організаційної культури, професіоналізації і гуманізації підготовки кадрів.

Висновки. Організаційна культура правоохоронних органів – це унікальний культурний феномен, який об’єднує цінності, цілі, правила і норми поведінки та спілкування між офіцерами, прийняті всіма незалежно від звань і посад, та спрямований на забезпечення правильної професійної діяльності. Тому сучасна наука потребує досліджень організаційної культури в системі персоналу правоохоронних органів, аналізу цього надзвичайно актуального феномену, детального розгляду типів організаційної культури та чинників, що здійснюють вплив на її розвиток, і визначення основних шляхів розвитку організаційної культури в системі правоохоронних органів.

РОЗВИТОК ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ЯК ВАЖЛИВИЙ ЧИННИК ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В ОРГАНІЗАЦІЇ

В. М. Гоза

асистент кафедри теоретичної та практичної психології
Інституту права та психології НУ «Львівська політехніка»

Актуальність дослідження. Досягнення успіху організації в умовах конкуренції залежить від якості управління. Успіхи чи невдачі перетворень в організації багато в чому залежать від людей, які здійснюватимуть ці перетворення та керуватимуть цим процесом. Тому в розвитку персоналу, підвищенні ефективності його управління важливе місце займає соціально-психологічна політика організації. Соціально-психологічний розвиток організації означає зміни на краще в її соціальному середовищі – у тих матеріальних, суспільних і духовно-моральних умовах, в яких персонал організації працює. З огляду на це, проблема ефективного управління розвитком персоналу організації є актуальною.

Мета дослідження: дослідити основині типи організаційної культури та психологічні чинники, що впливають на їхнє формування.

Методика і організація дослідження. Для дослідження типів організаційної культури була використана методика «Дослідження різних типів організаційної культури» (Р. Харрісона); окрім того, використовувались: методика «Оцінка стилю управління»; методика «Вивчення мотивації до успіху» Т. Елерса; методика «Визначення спрямованості «на себе» – «на справу» – «на взаємодію»; «Орієнтаційна анкета» В. Смейкала і М. Кучера.

Дослідження проведено серед працівників «Львівської залізниці» на базі «Пасажирського вагонного депо Львів», у якому пройшли тестування 70 працівників керівного складу.

Результати дослідження:

1. Аналіз отриманих даних показав, що домінуючим типом реальної організаційної культури є культура ролі – 53%, культура завдань – 21%, культура особистості – 14% та культура влади – 12%. А бажаною організаційною культурою є культура завдань – 59%, культура влади – 23%, культура ролі – 16% і культура особистості – 2%.

2. Авторитарний стиль управління на високому рівні представлений лише у 1%, на середньому рівні – у 7%, і на низькому рівні – у 92% досліджуваних. Ліберальний стиль на високому рівні не проявляється у жодного із респондентів, у 12% представлений на середньому рівні, та у 88% – на низькому рівні, а демократичний стиль управління присутній у 11% – на високому рівні, в 69% досліджуваних – на середньому рівні, і в 20% – на низькому рівні.

3. У 47% досліджуваних – середня мотивація до успіху, 40% – висока мотивація до успіху, у 13% – надто висока мотивація до успіху. Низька мотивація до успіху в досліджуваних не спостерігається.

4. Щодо спрямованості персоналу, то нами отримано наступні результати. 59% досліджуваних спрямовані на спілкування, 23% – спрямовані на справу, а 18% керівних працівників спрямовані на себе.

Висновки. Отримані дані можуть бути використані при розробці технологій щодо психологічної підготовки керівників «Львівської залізниці» до розвитку організаційної культури з урахуванням визначених особливостей.

ПСИХОЛОГІЧНА Й ОРГАНІЗАЦІЙНА КУЛЬТУРА СУЧАСНОГО ОСВІТНЬОГО ЗАКЛАДУ

Г. О. Горбань
доктор психологічних наук, доцент,
завідувач кафедри педагогіки та практичної психології
КВНЗ «Дніпропетровський обласний інститут післядипломної педагогічної освіти»

Актуальність дослідження. Освіта в будь-які часи досить точно віддзеркалює процеси, що відбуваються в суспільстві. Сьогодення ставить перед сучасною освітою принципово нові вимоги й завдання, тому її реформування є нагальною потребою задля майбутнього. Більшість експертів поєднує думка про те, що основною характеристикою сучасності є досить швидкі зміни організації життєдіяльності людини та домінування ситуацій невизначеності. Сьогодні досить складно прогнозувати траєкторії розвитку суспільства, технологій, комунікацій, що зумовлює проблемність визначення завдань освітньої галузі, особливостей організації навчання та освіти на всіх етапах життя людини.

Сучасний освітній заклад має стати простором, який якісно поєднує традиції та інновації суспільного життя. Він є такою соціальною інституцією, яка першою стикається зі змінами в суспільних відносинах. Кожного року освітній заклад оновлюється, причому таке оновлення частіше стається не завдяки, а всупереч процесам, що відбуваються в ньому. На нашу думку, результативна діяльність особистості в освітньому закладі відбувається (або має відбуватися) завдяки спроможності всіх його суб'єктів ефективно унормовувати нові прояви соціальних взаємин, включення в нові суспільні процеси організації життєдіяльності людини.

Мета дослідження – обґрунтування ролі психологічної служби школи щодо формування психологічної та організаційної культури сучасного освітнього закладу шляхом підвищення ефективності роботи з педагогами.

Результати аналізу проблеми. Сьогодні готовність до змін суб'єктів освітнього процесу відіграє значущу роль у підвищенні його якості та ефективності. Зауважимо, що перш за все це стосується тих, хто цей процес вибудовує. Аналіз організаційного середовища загальноосвітнього закладу як системи різного рівня соціальних зв'язків усіх учасників освітнього процесу, серед яких традиційно називають учнів, учителів, батьків і адміністрацію, дає можливість відзначити, що основу його життєстійкості становлять педагоги, адміністрація та всі працівники закладу. Саме вони є найбільш стабільною складовою цієї системи, носіями традицій, а також агентами розвитку і змін, які мають впроваджувати загальні суспільні зміни.

Проведене нами пілотажне дослідження показало, що усвідомлення необхідності змін й реформування освіти є проблемним саме у сфері формування нової організаційної культури та недостатньої психологічної культури всіх суб'єктів освітнього процесу.

Стосовно формування нової організаційної культури проблемними зонами з позиції вчителя є: складності відходу від позиції ментора й прийняття нових стандартів педагогіки співпраці; жорсткий формат організації навчального простору за класно-урочною системою та актуальна необхідність побудови мобільного формату класу, створення дійсно *класної* кімнати для навчання; усталене часове нормування навчальної одиниці (45 хвилин уроку) й потреба гнучкої організації часових термінів навчання та періодичність форматів; зосередженість на «так було завжди», формальність змін тощо. Педагоги, адміністрація та всі працівники освітнього закладу є носіями його психологічної культури, яка зумовлює їхню професійну ефективність, готовність до активного прийняття нового, до суб'єктного ставлення до власної особистості та педагогічної діяльності. Найбільш поширеними проблемами є безліч страхів, емоційне перенавантаження та вигорання, заскорузлість мислення, професійна несвобода, завелика відповідальність, багатофункціональність, що формує стійку вивчену безпорадність, як особистісну, так і професійну.

Ключова роль щодо розв'язання цих проблем належить, на нашу думку, психологічній службі освітнього закладу. Саме ефективна робота практичних психологів з дорослими зумовлює сформованість їхньої психологічної культури, яка міцно пов'язана з побудовою адекватної організаційної культури, а їхній якісний тандем має забезпечувати ефективний особистісно-екологічний освітній простір для учня та усіх, хто будь-якою мірою причетний до цього простору. Сьогодні практичний психолог стикається із певним протиріччям, а саме: основною метою своєї діяльності він заявляє сприяння створенню психологічно комфортного й безпечного освітнього простору, а більшою мірою спрямовує свою активність на роботу з учнями, намагаючись охопити якомога більшу кількість. Адже психологічно комфортний й безпечний освітній простір є, більшою мірою, результатом роботи дорослих, які його будують.

Висновки. Усвідомлюючи необхідність психологічної роботи з певною групою проблемних учнів (за запитом, перш за все, батьків), вважаємо, що актуальною є цільова переорієнтація діяльності практичного психолога на роботу з дорослими суб'єктами освітнього простору. Це є важливою умовою ефективної організації освіти, її реформування відповідно до вимог сучасності.

АНАЛІЗ ЗВ'ЯЗКУ СОЦІАЛЬНОЇ ФРУСТРОВАНОСТІ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗАГАЛЬНООСВІТНІХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ ЗІ СКЛАДОВИМИ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ

І. В. Заіка

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

Актуальність дослідження. Зміни в соціально-політичному та соціально-економічному житті суспільства висувають необхідність вивчення соціальної фрустрованості персоналу освітніх організацій та впливу на нього різних чинників, які стосуються діяльності освітніх організацій. Одним із таких чинників є організаційна культура загальноосвітніх навчальних закладів.

Мета дослідження: проаналізувати зв'язок соціальної фрустрованості освітнього персоналу зі складовими організаційної культури.

Методика та організація дослідження. Для аналізу рівня вираженості соціальної фрустрованості освітнього персоналу використовувалася *методика «Рівень соціальної фрустрованості» Л. Вассермана*.

Для вивчення складових організаційної культури використовувалась *методика «Оцінка рівня організаційної культури» І.Д. Ладанова*.

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

Дослідження проводилось у загальноосвітніх навчальних закладах кількох областей України в 2015 р. Загальний обсяг вибірки склав 255 педагогічних працівників.

Результати дослідження:

1. Виявлено високий рівень вираженості соціальної фрустрованості у значної кількості персоналу освітніх організацій.

2. Констатовано *негативний* статистично значущий зв'язок між складовими організаційної культури, індексом організаційної культури та соціальною фрустрованістю. Сутність цього зв'язку полягає в тому, що з підвищенням рівня розвитку більшості складових організаційної культури рівень соціальної фрустрованості персоналу освітніх організацій знижується:

«робота» (r_s= –0,193; p<0,01); «управління» (r_s= –0,147; p<0,05), «мотивація і мораль» (r_s= –244; p<0,01). Така ж закономірність спостерігається і щодо загального індексу організаційної культури: підвищення рівня розвитку загального індексу розвитку організаційної культури сприяє зниженню соціальної фрустрованості (r_s= –0,164; p<0,01).

3. Встановлено *негативний* статистично значущий зв'язок *соціальної фрустрованості освітнього персоналу у сфері міжособистісних стосунків.* Суть виявлених зв'язків полягає в тому, що із підвищенням рівня вираженості зазначених складових організаційної культури рівень вираженості вказаних складових соціальної фрустрованості знижується.

4. Зв'язки складових *соціальної фрустрованості в соціально-економічній сфері* життєдіяльності освітнього персоналу зі складовими організаційної культури є значно менш вираженим.

Висновки:

1. Результати емпіричного дослідження показали, що значна частина педагогічних працівників загальноосвітніх навчальних закладів мають *високі показники соціальної фрустрованості.*

2. Організаційну культуру загальноосвітніх навчальних закладів можна розглядати як *чинник зниження соціальної фрустрації* освітнього персоналу, насамперед, у професійній сфері життєдіяльності і деякою мірою – у соціально-економічній сфері.

ВЛИЯНИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ НА ПРИНЯТИЕ РЕШЕНИЙ РУКОВОДИТЕЛЯМИ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ КОММЕРЧЕСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

С. В. Колесниченко

предприниматель, соучредитель ресторана-пивоварни «Altbier», соучредитель сети супермаркетов «Чудо Маркет»

Актуальность исследования. Деятельность предпринимательской компании зависит от принятия решений руководителями. Результат выбора в принятии решений – успешное, динамично развивающееся предприятие, которое активно увеличивает свою долю на рынке, или предприятие, которое находится в стагнации и движется по регрессивному пути развития. Поэтому процесс принятия решений критически важен для успешности компании.

Цель исследования: изучить влияние корпоративной культуры на принятие решений руководителями подразделений коммерческой организации.

Методика и организация исследования. Для изучения влияния корпоративной культуры на принятие решений руководителями коммерческой организации мы использовали следующие методы: «Метафорическое описание», «Открытые суждения», методику Ш. Шварца для изучения ценностей личности, метод «Процесс принятия решений в ситуациях неопределенности».

Результаты исследования. Мы обнаружили, что для коммерческих подразделений компаний характерны:

- ориентация на социальные отношения, а не на результат, отсутствие цели, участие в процессе, а не достижение цели, отсутствие ответственности;
- склонность к непродуманным импульсивным действиям в ситуации неопределенности;
- склонность к самостоятельным действиям в проблемных ситуациях, без их согласования с кем-либо;
- обусловленность поведения сотрудников в неопределенных ситуациях не столько их требованиями, сколько шаблонными представлениями о том, как «нужно действовать» в подобного рода ситуациях вообще;

- влияние на стиль принятия решений желания избежать ошибок и всегда принимать квалифицированные решения;
- склонность руководителя как предпринимателя идти на определенный риск, при возникновении препятствий принимать ответственность на себя, снимая задачи с управленцев, что стимулирует менеджеров перекладывать ответственность за ошибки в управлении на директора;
- изначальная ориентация руководителей подразделений на получение результата, но при этом нежелание брать на себя ответственность и проявлять личную инициативу в принятии решений.

Выводы. Чтобы предприятие работало с большей эффективностью и было более конкурентоспособным на рынке, необходимо изменение существующей корпоративной культуры. Следует определить миссию, которая отражает смысл существования компании, и организовать процесс внедрения: внести изменения в корпоративную культуру компании с целью усовершенствования организационных процессов на основе данных, полученных в результате изучения существующей корпоративной культуры компании; внедрить во всех подразделениях компании общую корпоративную культуру для достижения лучших показателей эффективности; подобрать мероприятия для собственников предприятия и его руководителей для улучшения эффективности работы данного предприятия.

Розділ 3

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ МЕНЕДЖЕРІВ ОРГАНІЗАЦІЙ

АНАЛІЗ СКЛАДОВИХ ГОТОВНОСТІ ДО УПРАВЛІННЯ КЕРІВНИКІВ ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЙ В УМОВАХ ІНКЛЮЗІЇ

С. О. Авдєєва
здобувач кафедри психології
Запорізького національного університету

Актуальність дослідження. Протягом останнього періоду набуває чинності проблема впровадження інклюзивної складової в шкільну освіту. Виникає питання: наскільки директори освітніх організацій готові до впровадження елементів інклюзії у таке звичне їм шкільне середовище. Що може бути спонукальним мотивом до початку фактично «революційної» діяльності? На нашу думку, це саме наявність психологічної готовності керівників освітніх організацій до впровадження інклюзії, а в разі відсутності психологічної готовності – її формування.

Мета дослідження – проаналізувати складові готовності до управління керівників освітніх організацій в умовах інклюзії.

Результати теоретичного аналізу проблеми. В дослідженнях Ю. О. Конаржевського, В. Ю. Кричевського, Є. П. Тонконогої та Т. І. Шамової науково обґрунтовано, що керівник освітньої організації – це професія, виконання якої потребує, поряд з професійно-педагогічною освітою та креативним досвідом педагогічної діяльності, ще й професійно-управлінської освіти. Серед професійно важливих якостей керівників освітніх організацій перераховуються: вміння працювати в команді, мотивувати членів педагогічного колективу, формувати нову організаційну культуру освітньої організації в умовах інклюзії та мати індивідуально орієнтований підхід до викладачів.

Необхідно підкреслити, що основною складовою готовності керівників освітніх організацій до управління в умовах інклюзії є все ж таки професійна компетентність, під якою розуміється сукупність професійно-особистісних якостей, які складаються зі здатності керівника вирішувати професійні завдання, розв'язувати реальні ситуації управлінської діяльності з використанням професійного та життєвого досвіду.

З точки зору Л. М. Карамушки, існує чотири компоненти психологічної готовності до управління освітніми організаціями: мотиваційний, когнітивний, операційний та особистісний.

Виходячи з такої структури психологічної готовності, яку ми беремо за основу, необхідно обґрунтувати змістовне наповнення цих компонентів психологічної готовності з урахуванням специфіки інклюзії.

По-перше, *мотиваційний компонент* – це сукупність мотивів, адекватних меті існування та управлінським завданням освітньої організації в умовах інклюзії.

По-друге, *когнітивний компонент* – це розуміння об'єктивної необхідності змінювати освітню організацію в контексті впровадження інклюзії.

По-третє, *операційний компонент* – це сукупність знань, умінь та навичок практичного рішення управлінських завдань освітньої організації в умовах інклюзії.

По-четверте, *особистісний компонент* – це власний потенціал керівника, за допомогою якого керівник зможе подолати труднощі, які виникатимуть на шляху впровадження інклюзії.

Висновки. Таким чином, базуючись на моделі психологічної готовності до управління навчальними закладами Л. М. Карамушки, ми обґрунтували та змістовно наповнили ці складові готовності до управління керівників відповідно до завдань перетворення освітньої організації в умовах інклюзії.

ЗАГАЛЬНИЙ РІВЕНЬ СФОРМОВАНОСТІ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ КЕРІВНИКІВ ДО УПРАВЛІННЯ ПЕДАГОГІЧНИМИ ПРАЦІВНИКАМИ В ОСВІТНІХ ОКРУГАХ

А. В. Вознюк

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

Актуальність дослідження. Зміни, що відбуваються в нашій країні, не можуть не вплинути на зміни освітніх потреб її громадян. Сьогодні, як ніколи, виникла потреба в якісній освіті, основним показником якої є підготовка випускника з відповідними професійно орієнтованими компетенціями. Однак зростання малокомплектних шкіл, низький рівень їхнього ресурсного забезпечення (педагогічні працівники, матеріально-технічна база, навчально-методичне забезпечення тощо) призвели до неефективності функціонування даних шкіл. Тому виникла нагальна потреба у створенні нової структури сільської освітньої мережі, за якої кожен учень мав би можливість, незалежно від місця проживання, одержати якісні освітні послуги відповідно до його здібностей та інтересів. Такою структурною одиницею, надзвичайно дієвою і прогресивною, як засвідчує досвід інших держав, є освітні округи.

Однак, слід зазначити, що успішність функціонування освітнього округу в першу чергу залежить від компетентності керівника освітньої організації, від рівня його професійної підготовки як до управління освітнім округом в цілому, так і до роботи з педагогічними працівниками.

Мета дослідження – визначити загальний рівень сформованості психологічної готовності керівників до управління педагогічними працівниками в освітніх округах.

Методика та організація дослідження. Для дослідження означеної проблеми було підібрано низку методик, які найбільш ефективно дають можливість встановити рівень сформованості психологічної готовності керівників до управління педагогічними працівниками в освітніх округах.

Емпіричне дослідження проводилося впродовж 2012–2016 рр. на курсах підвищення кваліфікації серед керівників освітніх організацій на базі інститутів післядипломної педагогічної освіти. Дослідження здійснювалося на вибірці керівників освітніх організацій загальною чисельністю 1100 осіб.

Результати дослідження. Результати дослідження загального рівня сформованості психологічної готовності керівників до управління педагогічними працівниками в освітніх округах свідчать, що переважна більшість досліджуваних керівників має «базовий» рівень готовності (50,3%). Такі керівники здійснюють управління педагогічними працівниками в освітніх округах, переважно керуючись нормативно-правовими документами та чітким виконанням функціональних обов’язків.

У свою чергу, третині опитаних керівників властивий «ситуативно-стратегічний» рівень готовності (35,6%). Такі керівники під час управління педагогічними працівниками в освітніх

округах передусім узгоджують різні форми взаємодії з останніми для успішної реалізації стратегічних завдань освітнього округу.

І лише 14,1% опитаних керівників має «персоналізований» рівень психологічної готовності до управління педагогічними працівниками в освітніх округах. Такі керівники під час управління педагогічними працівниками в освітніх округах надають перевагу врахуванню професійних можливостей та інтересів педагогічного працівника з метою розвитку освітнього округу.

Висновки. Таким чином, результати проведеного дослідження свідчать про необхідність розробки інноваційних форм та методів навчання для психологічної підготовки для успішної роботи з персоналом в освітніх округах.

ОСОБЛИВОСТІ ТРАДИЦІЙНИХ ТА ІННОВАЦІЙНИХ СТИЛІВ УПРАВЛІННЯ В ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЯХ ТА МЕТОДИКИ ЇХНЬОГО ДОСЛІДЖЕННЯ

А. О. Клочко

кандидат педагогічних наук, доцент,
заступник директора з науково-навчальної роботи
Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти

Актуальність дослідження. Ефективність функціонування освітніх організацій залежить від вправної управлінської діяльності, тому значення стилю управління є актуальним питанням сьогодення. Вміння керівника створити сприятливий соціально-психологічний клімат у колективі, зацікавити роботою працівників, застосувати певні мотиваційні та управлінські методи, виявити свої лідерські здібності, вміння спілкуватися та вирішувати конфліктні ситуації – все це залежить від обраного стилю управління і впливає на результативність діяльності організації.

Проблемам дослідження управлінської праці в освітніх закладах, у тому числі й вибору оптимального стилю управління, присвячені роботи М. Окса, Л. Карамушки, Н. Коломінського, Л. Полак, О. Мармаза, Л. Сергеєва, В. Мельниченко, В. Травіна, Т. Пучкова, Е. Туник та ін. Разом із тим, вирішення нових, інноваційних завдань в освітніх організаціях вимагає осмислення проблем інноваційних стилів управління та їхнього співвідношення з традиційними стилями. Окрім того, суттєвим є визначення методик для вивчення традиційних та інноваційних стилів управління керівників освітніх організацій.

Мета дослідження: обґрунтування змісту традиційних та інноваційних стилів управління керівників освітніх організацій та визначення методик для їхнього дослідження.

Результати теоретичного аналізу проблеми:

1. До *традиційних стилів управління* можна, на наш погляд, віднести стилі, які спрямовані на вирішення традиційних управлінських завдань в організації. Тобто мова йде про систему методів, прийомів, способів здійснення управлінської діяльності в цілому (забезпечення планування, організації та контролю) та здійснення керівництва як впливу на працівників (Л. М. Карамушка). Зазвичай виділять три основні стилі управління (директивний, колегіальний або ліберальний). І для їхнього вимірювання можна використовувати такі методики, як «Стиль керівництва» (А. Л. Журавльов), «Оцінка стилю керівництва» (О. В. Козловська, А. Й. Романюк, В. І. Уруський).

2. *Інноваційні стилі управління* являють собою, на наш погляд, систему методів, прийомів, способів здійснення управлінської діяльності відповідно до інноваційних завдань, які виникають сьогодні в організації: реалізація не лише власне управлінських (адміністративних) завдань, але й лідерських завдань; здатність впроваджувати інноваційні підходи в управлінні; здатність створювати команди та працювати в командах; уміння гармонійно поєднувати

інтереси організації та працівників; здатність керівника продовжувати власний саморозвиток тощо. Ці завдання відображають сучасні тенденції виконання управлінської та професійної діяльності, взаємодії людей в організації та ін.

Для вимірювання інноваційних стилів управління та їхніх основних складових доцільним, на наш погляд, є використання відповідних методик. Так, опитувальник «Ви лідер чи менеджер?» (К. Фрайлінгер та І. Фішер) дасть можливість визначити орієнтацію особистості на керівника чи лідера. Вимірювання орієнтації керівників на традиційні чи інноваційні завдання можна здійснювати за допомогою такої методики, як «Як Ви ставитесь до змін?» (К. Фрайлінгер та І. Фішер). З метою вивчення орієнтації особистості на роботу в команді та на відповідні ролі в команді доцільним є використання опитувальника Р. Блейка-Дж. Мутон, методики «Поведінка, що сприяє створенню команди» (Д. А. Веттен, К. С. Камерон) та методики «Чи потрібна Вам команда» (Д. А. Веттен, К. С. Камерон). «Методика діагностики спрямованості особистості» Басса дозволяє визначити стилі управлінської діяльності, які стосуються орієнтації на справу, на людей та на себе. І орієнтацію керівника на подальший розвиток можна дослідити за допомогою методики «Аналіз своїх обмежень» (К. Вудкок, Д. Френсіс).

Висновки. Комплекс означених методик буде покладено нами в основу емпіричного дослідження, спрямованого на визначення міри представлення в управлінській діяльності керівників освітніх організацій традиційних та інноваційних стилів управління та здійснення відповідної типології керівників.

ИССЛЕДОВАНИЕ ЛИЧНОСТНЫХ КАЧЕСТВ БУДУЩИХ РУКОВОДИТЕЛЕЙ

М. В. Лыкова

аспирантка, кафедра практической психологии
Украинской инженерно-педагогической академии

Актуальность исследования. Современный уровень масштабных изменений в экономической и социальной сферах общества предъявляет повышенный интерес к личности руководителя в его профессиональной деятельности, отсюда возрастает значимость социальных последствий человеческих решений. Существенно расширился спектр управленческих проблем, в котором особую актуальность и значимость приобретают социально-психологические особенности личности руководителя. Уверенность в себе, стремление к достижению цели и предприимчивость – важнейшие черты современного руководителя (Л. Н. Карамушка, А. А. Урбанович, А. В. Тебекин, Б. С. Касаев, С. П. Бочарова, Г. Кунц, Е. Н. Кишкель, Х. Виссемах, Р. Стогдилле). Студенчество является «зоной роста» для будущего руководителя. Изучение уровня лидерских качеств в студенческой популяции и явилось **целью нашего исследования.** Среди приоритетных качеств были выделены уверенность в себе и мотивация успеха у студентов.

Методика и организация исследования. Исследование проводилось среди студентов на 3 и 4 курсе (37 человек). Уровень уверенности определялся тестом Райдаса «Уверенность в себе», уровень мотивации – тестом А. А. Реана «Мотивация успеха и боязнь неудачи».

Результаты исследования. Было выявлено, что на 3 курсе 52,9% студентов относится к среднему уровню уверенности в себе, 35,3% – к высокому уровню, 11,8% – к низкому уровню.

На 4 курсе 45% студентов имеют высокий уровень уверенности, 45% – средний уровень, а 10% – низкий уровень уверенности в себе.

Также было выявлено, что на 3 курсе высокий уровень мотивации имеют 64,7% студентов, средний – 23,5%, низкий – 11,8%.

На 4 курсе 50% студентов относятся к высокому уровню мотивации, 45% – среднему, 5% – низкому уровню мотивации успеха.

Корреляционные взаимосвязи выявили следующее: 3 курса – r = 0,16, а 4 курса – r = 0,52. Полученные данные свидетельствуют о взаимосвязи уверенности в себе и мотивации успеха в контексте лидерских качеств в студенческой популяции.

Выводы. Таким образом, полученные результаты дают основание для разработки коррекционно-развивающих мероприятий по оптимизации качеств уверенности в себе и стремления к достижениям среди студентов с целью повышения эффективности их подготовки к будущей управленческой деятельности.

СКЛАДОВІ ЕФЕКТИВНОСТІ МЕНЕДЖЕРА СЕРЕДНЬОЇ ЛАНКИ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА

А. П. Поплавська

кандидат психологічних наук, доцент кафедри психології Запорізького національного університету

Актуальність дослідження. На нинішньому етапі існування промислових підприємств України необхідно враховувати всі складнощі соціально-економічної ситуації. Виникнення проблем, які пов'язані з управлінням механічними організаційними структурами, обумовлене змінами соціальної та економічної складової та потребує розвитку найбільш інтенсивних методів управління, спрямованих на отримання результату в складних умовах ринкових відносин.

Існує необхідність зміни управлінської парадигми на промислових підприємствах з великим обсягом виробництва та відповідною кількістю персоналу, але на сьогодні це можливо лише частково, тому необхідно змінювати методи управління таким чином, щоб у короткий термін отримувати найліпший результат. Відповідальність за прийняття та реалізацію управлінських рішень на місцях покладається на менеджерів середньої ланки промислових підприємств. Від того, наскільки рішення менеджера будуть компетентними, залежить не тільки успіх виробничої діяльності, а й показник особистісної ефективності самого менеджера.

Мета нашого **дослідження** – визначити складові ефективності менеджера середньої ланки промислового підприємства.

Результати теоретичного аналізу проблеми. Теоретичний та практичний аналіз ефективного менеджменту було зроблено в роботах О. В. Бусигіна, О. С. Віханського, В. В. Іванова, У. М. Короткова.

Ефективний менеджмент промислового підприємства – це досить складне поняття. Наприклад, О. С. Віханський співвідносить ефективність менеджера з ефективністю роботи організації в цілому.

А. В. Бусигін робить акцент на необхідності створення цілої системи ефективного управління в організації, що робить її конкурентоздатною. Відповідно, ефективність менеджера розглядається як необхідна складова даної системи.

На думку Е. М. Короткова, ефективність менеджера повинна базуватись на нових наукових знаннях, а також на практичних рекомендаціях професіоналів, які мають досвід ефективного управління.

Існує думка, що ефективність менеджера має як зовнішню, так і внутрішню складову. Зовнішня складова ефективності визначається вмінням аналізувати зовнішні (загрозливі) чинники, використовувати можливості розвитку у невизначених умовах. А внутрішня складова ефективності є своєрідною структурою, яка містить три елементи: вміле використання ресурсів (у тому числі і людського потенціалу), врахування чинника часу та здатність визначати мету та досягати її. Складність цієї структури полягає у правильному ставленні саме до людського потенціалу: бачення необхідності його розвитку.

Таким чином, ефективність менеджера полягає в безпомилковому функціонуванні визначеної структури, а основною складовою ефективного менеджменту визнано процес «прийняття рішень», який є особливим видом управлінської діяльності.

Висновки. Сучасна концепція ефективного менеджменту містить три складових: стратегічне планування, контроль та наявність системи навчання в організації. Але цих складових для теперішнього розуміння ефективності менеджера недостатньо. Насамперед, ця система повинна враховувати: інтеграцію спільної діяльності менеджера та підлеглого, зростання ролі людського чинника у виробничих відносинах, а також використання психолого-організаційних методів в управлінні.

Розділ 4

ПСИХОЛОГІЯ ЛІДЕРСТВА В ОРГАНІЗАЦІЇ

АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ ЛІДЕРСТВА В ОРГАНІЗАЦІЯХ СИСТЕМИ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ

О. Г. Гуменюк

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

Актуальність дослідження. Сучасні органи державної влади є складними комплексними організаціями. Дослідження організацій системи державного управління є предметом для теоретичних розвідок фахівців у сфері психологічної науки та державного управління, зокрема тих, хто аналізує як державні механізми управління, так і механізми державного управління окремими галузями (удосконалення організаційного механізму). Лідерство може розглядатися як інтегрований у структуру державного управління елемент.

Мета дослідження: здійснити теоретичний аналіз проблеми управлінського (демократичного) лідерства в організаціях системи державного управління та визначити умови досягнення демократичного лідерства і шляхи його формування в державному управлінні.

Результати дослідження:

1. На сучасному етапі вітчизняні дослідники (В. А. Гошовська, А. К. Гук, Л. А. Пашко, І. Г. Сурай) розглядають *управлінське лідерство* як сферу взаємодії (а не особистісних рис); продукт взаємовідносин у форматі «суб'єкт управління – об'єкт управління – послідовники»; міжособистісний (а не особистісний) феномен; подія (а не риси характеру); характеристика керівника-професіонала. Крім того, справжній управлінець-лідер, як підкреслюють науковці, має не лише власну систему внутрішніх цінностей, а й модель свого розвитку. О. С. Віханський та О. І. Наумов розглядають управлінське лідерство як тип взаємодії, заснований на ефективному поєднанні джерел влади, який спрямований на спонукання до досягнення загальних цілей. Із наведеного визначення очевидно, що лідерство є функцією лідера, послідовників та ситуаційних змінних. Взаємодія «лідер-послідовник» не обов'язково припускає врахування ієрархічної сутності. Лідерство як і влада – це потенціал наявний у людини.

Метою *формування управлінського лідерства* є досягнення нової якості внутрішньоорганізаційної взаємодії, що оптимізує діяльність владних структур як суб'єкта управління та їхню взаємодію з громадянами як об'єктом управління.

2. У зарубіжній літературі існує дещо інший погляд на проблему управлінського лідерства. Зокрема, С. Кові відзначає, що лідерство – це не управління. Лідерство – це вищий рівень, на якому визначається зміст і спосіб впливу. Управління зосереджується на якісному нижчому рівні. На думку Р. Такера, управлінське лідерство – це щось значно більше, ніж аналіз і прийняття державно-владних рішень, це – вплив на розум, енергію тих людей, яким належить зіграти роль у тому чи іншому організаційному процесі. За Д. Максвеллом, до основних проявів управлінського лідерства належать: визначення цілей; вплив на інших; особистісна організованість; встановлення пріоритетів; вміння ризикувати; розв'язання проблем;

прийняття рішень; творчий підхід; вміння оцінювати. Очевидним є те, що наведений перелік навряд чи можна вважати вичерпним, вага та обов'язкова наявність зазначених складових суттєво відрізняються, втім, його можна використати для первинного окреслення сутнісних рис управлінського лідерства.

3. Управлінське лідерство досить часто ототожнюють з поняттям *«демократичне лідерство».* В англомовних теоріях менеджменту цей термін (democratic leadership) інтерпретують як «демократичне керівництво» у контексті демократичного стилю публічного управління. Вітчизняний дослідник А. Мішин наголошує, що у більшості перекладів політичних документів ЄС та англомовних посібників з менеджменту використовується термін «лідерство», що обумовлене наявністю у слові еквівалентів двох понять української мови «лідерство» і «керівництво». Демократичне лідерство є ціннісним феноменом, тобто виявленням певних цінностей як основи життя людей. Визнання спільних цінностей у колективі, у команді є тією рушійною силою, яка дозволяє будувати взаємини партнерства, розвивати бачення та стратегії діяльності.

4. Для досягнення *демократичного лідерства,* ефективності та результативності лідерських позицій посадових осіб та представників місцевого самоврядування слід реалізувати завдання відповідно до сфер діяльності ціннісного виміру суспільного розвитку, а саме: у соціальній сфері – досягнення високого рівня розвитку професійного, інтелектуального та морального стану власного та загальнолюдського потенціалу країни; сприяння підвищенню рівня добробуту населення щодо професійної самореалізації, гідного рівня добробуту населення, оплати праці та організації умов її здійснення; в інституційній сфері – нормативно-правова забезпеченість, спроможність інститутів кадрової сфери до вдосконалення управління персоналом і кадрової роботи на базі вітчизняних вимог та стандартів ЄС; в економічній сфері – забезпечення всіх галузей суспільного виробництва висококваліфікованими кадрами, зростання економічної могутності регіонів, підвищення рівня добробуту населення і зменшення витрат, що забезпечують ці досягнення; на загальнодержавному рівні – розбудова елітної системи державної кадрової політики та управління нею на засадах реалізації норм права, соціального діалогу та партнерства.

5. *Шляхами формування демократичного лідерства* в державному управлінні є: розроблення механізмів залучення до роботи висококваліфікованих фахівців, успішних підприємців, здібних випускників вищих навчальних закладів; добір професійних кадрів, які мають досвід роботи на посадах нижчого рівня у відповідній сфері державної служби; високі моральні якості осіб, які залучаються до управлінської діяльності, з метою запобігання можливим проявам корупції серед посадових осіб та представників органів місцевого самоврядування; запобігання конфліктам інтересів та вдосконалення процедури дисциплінарного впровадження; підготовка цільових науково-практичних досліджень у сфері розвитку людського потенціалу органів місцевого самоврядування; підготовка та професійний розвиток рис лідерства посадових осіб, які здатні забезпечити ефективність державної кадрової політики у сферах місцевого самоврядування та лідерство у процесі проведення адміністративної та економічної реформ у регіонах.

Висновки. Сучасне лідерство в державному управлінні – демократичне лідерство, що включає демократичну поведінку лідерів та сприяє демократизації суспільства. Крім того, це індивідуально-інституційне лідерство, в якому значущою є не стільки характеристика особи, як її відповідальний вплив на розвиток інституції, сфери, системи державного управління.

ЛІДЕРСЬКІ ЯКОСТІ ТА МОТИВАЦІЙНА СФЕРА ОСОБИСТОСТІ МАЙБУТНЬОГО ФАХІВЦЯ ТЕХНІЧНОГО УНІВЕРСИТЕТУ

Т. В. Гура

кандидат педагогічних наук, професор кафедри педагогіки і психології управління соціальними системами ім. академіка І. А. Зязюна Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут»

Актуальність дослідження. Активізація навчально-виховного процесу за допомогою розвитку і вдосконалення лідерських якостей у студентів дозволить розширити та покращити процес отримання, засвоєння і розширення знань; дасть нові можливості викладачам у підвищенні ефективності навчального процесу. Розвитку лідерських якостей сприяє підвищення мотивації в одержанні знань у майбутніх фахівців технічного університету, тому **мета нашого дослідження** полягає в аналізі взаємозв'язку лідерських якостей і мотиваційної сфери та їхньої ролі у формуванні особистості студента технічного вишу.

Результати теоретичного аналізу проблеми. Аналіз наукових досліджень дозволяє визначити складність і багатоаспектність проблеми мотивації, що висвітлювали в своїх працях Б. Ананьєв, С. Рубінштейн, М. Аргайл, В. Асєєв, Л. Божович, К. Левін, О. Леонтьєв, З. Фрейд та інші.

У вітчизняній психології мотиваційна сфера особистості має складну будову. Вона включає в себе і автоматично здійснювані установки, і поточні актуальні прагнення, і область ідеального, яка в даний момент не є актуально діючою, але виконує важливу для людини функцію, даючи їй ту смислову перспективу подальшого розвитку мотивів, без якої поточні турботи повсякденності втрачають своє значення. Дослідники визначають мотивацію як один конкретний мотив, як єдину систему мотивів і як особливу сферу, що включає в себе потреби, мотиви, цілі, інтереси в їхньому складному переплетенні та взаємодії. Навчальна діяльність є полімотивованою, тому що активність студента має різні джерела: внутрішні, зовнішні, особистісні. До внутрішніх джерел навчальної мотивації відносять пізнавальні і соціальні потреби. Спосіб задовольнити потреби членів групи в їхній приналежності полягає в тому, що лідери повинні піклуватися про благополуччя групи і бути готовими, якщо це необхідно, до самопожертви, не шкодуючи ні сил, ні свого часу.

Особливої уваги заслуговує харизматичний лідер. Він апелює до мотивів та вважає за краще мотивувати людей, виходячи за межі особистої вигоди. Одним із способів зробити це для лідера – публічно продемонструвати свою відданість справі і, роблячи це, чітко дати зрозуміти, що він готовий піти на значні особисті жертви і на ризик заради членів групи. Так, лідер демонструє сміливість та відданість інтересам колективу. Завдяки цьому харизматичний лідер зміцнює почуття приналежності групі і тим самим переносить центр уваги членів групи з особистої вигоди на колективну вигоду.

Важливим є той факт, що мотивувати студентів до продуктивної діяльності в умовах вищої технічної школи повинен саме етичний харизматичний лідер. На думку Дж. Ховелла, основними індивідуальними якостями такого лідера є: використання влади для благополуччя інших людей; співвідношення цілей з потребами та поглядами своїх послідовників; вчитися у інших, зважаючи на критичні зауваження на свою адресу; лідер має заохочувати своїх послідовників до незалежного мислення щодо сумнівів у правильності їхнього рішення; бути прибічником відкритого двостороннього діалогу; вчити та підтримувати своїх послідовників, ділити визнання між ними; покладатися на внутрішні стандарти для визначення моральних вчинків; виступати рольовою моделлю високих моральних стандартів.

Висновки. У ході дослідження показано, що найчастіше мотиви виступають у складному взаємному переплетенні та взаємозв'язку. Мотиваційна сфера та лідерські якості студента пов'язані між собою та служать помічниками одне одному в формуванні й розвитку особистості студента технічного вишу.

ЛІДЕРСЬКІ ЯКОСТІ У ПІДПРИЄМЦІВ: ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ

В. В. Лагодзінський

кандидат історичних наук, спеціаліст Служби у справах дітей та сім'ї Київської обласної державної адміністрації

Актуальність дослідження. Результати західних досліджень показали, що високий рівень розвитку лідерських якостей у підприємців є суттєвим чинником підвищення ефективності підприємницької діяльності. Разом із тим, дослідженню лідерських якостей у підприємців у вітчизняній організаційній та економічній психології приділено, на наш погляд, недостатньо уваги.

Мета дослідження: на основі теоретичного аналізу проблеми виділити основні лідерські якості підприємців, здійснити їхню класифікацію.

Результати дослідження. Проблема лідерства є однією зі складових професійної діяльності фахівців в умовах сьогодення. Вона знайшла певне відображення а роботах зарубіжних авторів (Р. Стогділ, Р. Манн, У. Беніс, А. Менгетті, Р. Черен, С. Дроттер, Д. Ноел, В. О. Ільїн та ін.) Окремі аспекти цієї проблеми проаналізовано в роботах вітчизняних авторів (Л. М. Карамушка, Т. Г. Фелькель, О. І. Василькова, Н. П. Бабкова-Пилипенко та ін.).

У цілому, аналіз літератури показує, що у дослідників існує дві точки зору щодо такого явища, як формування лідерських якостей. Перша передбачає, що людина має народитися лідером, а навчання та виховання не відіграють ніякої ролі. Інша точка зору полягає в тому, що лідерські якості розвиваються, хоча й для цього потрібні деякі задатки від народження психофізіологічного характеру.

Теоретичний аналіз проблеми дозволив нам виділити основні групи лідерських психологічних якостей у підприємців.

Перша група – ціннісно-мотиваційні якості підприємця-лідера. До цієї групи якостей відносять, перш за все, такі якості, як мотивація досягнення успіху, високий рівень домагань, етично-моральні якості (толерантність, порядність, чесність та ін.).

Друга група – особистісні якості підприємця-лідера. До важливих особистісних характеристик можна віднести: самоефективність, впевненість у собі, ініціативність, інтелектуальні якості.

Третя група якостей – операційні, пов'язані з певними вміннями та навичками, необхідними для успішного лідерства. Це, насамперед, такі вміння та навички, як комунікативні (вміння слухати, переконувати, вести переговори тощо), організаторські якості, вміння створювати команду, вміння приймати рішення та ін.

В окрему, четверту, групу якостей нами були винесені творчо-інноваційні якості, на яких наголошують більшість фахівців цього напрямку. Основними творчо-інноваційними якостями підприємця-лідера, на нашу думку, є: креативність, здатність до змін, інноваційність, здатність генерувати інноваційні ідеї, толерантність до невизначеності, прагнення до розвитку тощо.

Висновки. На сьогодні в психології існує досить багато теорій лідерства. Особливого значення ця проблема набуває в психології підприємництва, адже ефективність підприємницької діяльності здебільшого залежить від ефективності її головного суб'єкта – підприємця, засновника певної справи. Тому розвиток виділених нами лідерських якостей у підприємців набуває особливого значення в прикладній психології підприємництва. Перспективи подальших досліджень ми вбачаємо у емпіричному дослідженні зазначених груп якостей у підприємців різних соціально-економічних сфер та розробці спеціальних психологічних технологій щодо формування та розвитку лідерських якостей у підприємців.

Розділ 5

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ КОМАНД В ОРГАНІЗАЦІЯХ

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ КОМАНДНОЇ РОБОТИ КЕРІВНИКІВ ОРГАНІВ ОХОРОНИ ДЕРЖАВНОГО КОРДОНУ

В. В. Журавльов
кандидат психологічних наук, доцент, начальник ад'юнктури Національної академії Державної прикордонної служби України імені Б. Хмельницького

Актуальність дослідження. У наш час сучасне управління закономірно набуває організаційно-психологічного змісту, а пошук шляхів активізації потенціалу керівного складу/менеджерів органів охорони державного кордону (ООДК), врахування соціально-психологічного розвитку та професійної компетентності персоналу на основі командної роботи є однією із пріоритетних умов підвищення ефективності професійно-управлінської діяльності (ПУД).

Мета дослідження: визначення психологічних особливостей командної роботи керівників органів охорони державного кордону.

Результати теоретичного аналізу проблеми. Застосування командного підходу в ПУД *керівників ООДК* формує систему взаємопов'язаних мотивів, знань, умінь та навичок, особистісних характеристик керівного складу, необхідних для отримання конструктивного результату. Основними критеріями відмінності команди від звичайної групи керівного складу є: цілі, спрямована взаємодія, рольова структура, функціональність кожного члена команди, наявність лідера. Необхідно враховувати, що командна робота в ООДК є основною умовою для прийняття управлінських рішень, функціонування підрозділів і розвитку компетентності керівного складу.

Структура психологічної готовності керівників ООДК до ПУД на основі командної роботи охоплює такі основні компоненти:

а) *когнітивний* (сукупність знань про особливості командної роботи в ООДК);

б) *мотиваційний* (сукупність мотивів щодо командної роботи керівників ООДК: «на персонал», «на завдання» та стиль діяльності «команда»);

в) *операційний* (сукупність навичок командної роботи: орієнтація на виконання основних функціонально-рольових позицій);

г) *особистісний* (сукупність психологічних характеристик, важливих для командної роботи: перцептивно-інтерактивна компетентність).

Переваги командної роботи: виступає механізмом активізації діяльності керівників; стимулює членів команди до удосконалення ПУД; визначає стратегію необхідних організаційних змін; дозволяє обґрунтовано використовувати ресурси організації; стимулює керівників здійснювати підготовку персоналу відповідно до потреб ООДК тощо.

Недоліки командного підходу: потребує постійного стимулювання та системної взаємодії членів команди; управлінська команда емоційно чутлива до змін складу членів команди (вхід/вихід з команди); потребує більше часу на прийняття управлінських рішень тощо.

Висновки:

1) командна робота забезпечує розвиток професійно-управлінської діяльності керівних кадрів; 2) зміст, особливості і результативність командної роботи керівного складу визначають

необхідність зміни управлінської діяльності і, паралельно, особистісні цінності та життєві домагання керівника як соціального суб'єкта і творчої особистості; 3) результатом командної роботи керівників ООДК є нові складні психічні утворення, що набувають неповторного характеру і складають основу індивідуального стилю його управлінської діяльності; 4) командна робота виступає індикатором можливостей організації реалізувати потенціал кожного керівника з перспективами професійного зростання.

РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ КОМАНДНИХ РОЛЕЙ СТУДЕНТІВ-ПСИХОЛОГІВ

Д. Д. Отич

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

Актуальність дослідження. Напрями діяльності сучасних психологів є надзвичайно різноманітними й часто передбачають як групову, так і індивідуальну роботу. Для ефективної діяльності психолог повинен вміти швидко переходити від однієї до іншої форм взаємодії, змінювати власні функціональні ролі в команді, виявляти лідерські якості і, водночас, вміти приймати правила інших й адаптуватись до змінених умов середовища. Першою ж професійною командою, у якій майбутній психолог вимушений взаємодіяти з іншими для вирішення поставлених завдань, є його навчальна група у ВНЗ.

Тому **метою дослідження** є виявлення психологічних особливостей командних ролей студенів-психологів у навчальній групі.

Методика та організація дослідження. У дослідженні взяли участь 64 студенти 3 і 4 курсу факультету соціально-психологічних наук та управління Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова, які навчалися на спеціальності «Психологія». Вік досліджуваних – від 19 до 24 років. Тестування було проведене у травні 2016 року. Дослідження передбачало виявлення психологічних особливостей командних ролей студенів-психологів за допомогою методики Р. М. Белбіна «Командні ролі». Під командною роллю Р. М. Белбін розуміє опис моделі поведінки, яка визначає особливості взаємодії між членами команди й дії, що спрямовані на досягнення спільної мети. Це – спосіб, яким особа виконує свою роботу, що визначається особистими якостями (як вродженими, так і набутими) (Л. М. Карамушка та ін., 2007, Н. В. Підбуцька та ін., 2011).

Результати дослідження виявили різний ступінь вираження ознак командних ролей у студентів-психологів та різну їхню бажаність. Особистісні якості, що приписуються носіям таких командних ролей, зумовлюють кількість уваги, яка буде приділена особі в разі успіху або неуспіху команди, та те, наскільки значущим буде її внесок у досягнення бажаного результату.

Аналіз описових статистик командних ролей студентів-психологів засвідчив різницю в максимальних показниках кожної шкали: найбільшу кількість балів приписано командній ролі «координатор», а найменшу – ролі «формувач». Ці показники розміщені не випадковим чином, а залежно від того, якою мірою певна командна роль передбачає розвинені комунікативні якості. Водночас, аналіз середніх показників командних ролей студентів-психологів виявив, що важливим критерієм розподілу балів є рівень соціального схвалення виконуваної ролі учасниками робочого колективу. Зокрема, найменшу кількість балів набрав «оцінник» (7,75 бала), сама діяльність якого заважає позитивним стосункам з колегами, а найбільшу – «колективіст» (9,67 бала), основною функцією якого є створення сприятливої атмосфери всередині всього робочого колективу.

Висновки. На обрання студентами-психологами командних ролей впливають їхня бажаність й соціальне схвалення у навчальній групі. Домінуючими командними ролями є «мислитель» та «координатор», а найменш вираженими – «доводчик» й «розвідник».

ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ КОМАНДНОЇ РОБОТИ У СФЕРІ УПРАВЛІННЯ

А. В. Черкаський
кандидат історичних наук, доцент ОНАХТ, керівник «Центру психологічної підтримки»

Актуальність дослідження. У сучасному світі для вітчизняного виробництва, націленого на поліпшення економічного добробуту людей, головною соціальною проблемою є побудова дієвої системи стимулювання, яка б мотивувала працівників до плідної спільної праці і досягнення поставлених цілей з урахуванням значущості психологічних чинників. Останнім часом значне поширення отримали колективні форми організації праці, зокрема їхні найрізноманітніші конкретні втілення. Накопичений досвід показав, що застосування колективних форм організації трудової діяльності сприяє важливим змінам у виробничо-економічних, організаційно-управлінських і соціально-психологічних показниках життєдіяльності як окремих працівників, так і трудових колективів.

У сучасних умовах трансформації українського суспільства особливої актуальності набувають проблеми управління командами, командоутворення, збільшення ефективності управлінської комунікації між суміжними підрозділами. Конкурентною перевагою є гнучкість організації, орієнтованість на результат, уміння швидко змінюватися залежно від поточної ситуації. Саме тому дедалі поширенішою стає матрична структура організації і проектна робота. Виходячи з цього, **мета** нашого **дослідження –** розглянути психологічні аспекти командної роботи і визначити її основні принципи у сфері управління.

Результати теоретичного аналізу проблеми. Питанням вивчення спільної діяльності було присвячено безліч психологічних досліджень, які зробили великий внесок у створення, становлення і розвиток колективної психології праці. Ця проблема формулювалася вченими в термінах «групова активність», «групова діяльність», «групова взаємодія», «колективна діяльність», «спільна діяльність», «спільна активність» та ін. І до цього дня, незважаючи на відмінності у формулюваннях, проблема спільної діяльності перебуває в центрі уваги психологів праці і управління, соціальних і організаційних психологів. Актуальність дослідження групової діяльності та командної взаємодії обумовлена тим, що отримані висновки застосовуються в організації наукового управління діяльністю різних малих груп суспільства, соціальних колективів і в першу чергу первинних виробничих колективів.

У соціальній психології спільна діяльність визначається як організована система активності взаємодіючих індивідів, спрямована на доцільне виробництво (відтворення) об'єктів матеріальної і духовної культури. Діяльність малих груп – складний багатогранний об'єкт, численні компоненти якого утворюють певну структуру, що формується у взаємодії громадських та індивідуальних компонентів під впливом специфічних механізмів внутрішньогрупової інтеграції. У взаємодії окремих особистостей народжується групова діяльність як результуюча всіх індивідуальних зусиль, яка залежить не лише від специфічних соціально-психологічних механізмів, сформованих у результаті взаємодії, але й від індивідуальної специфіки діяльності всіх членів групи.

Висновки. Проведене дослідження дозволяє стверджувати, що командна взаємодія багатофункціональна, характеризується інтерактивною взаємодією її членів в процесі обміну інформацією, знаннями, емоціями, в умовах ефективних конструктивних форм спільної діяльності, які будуються на стосунках співпраці, взаєморозуміння і взаємодопомоги між суб'єктами спілкування. Саме ефективна командна взаємодія породжує синергетичний ефект, коли фізичні та інтелектуальні зусилля одного множаться на зусилля інших, і згуртована команда виявляється в змозі вирішувати завдання, непосильні для звичайної робочої групи фахівців.

Розділ 6

ПСИХОЛОГІЧНІ ПРОБЛЕМИ МОТИВАЦІЙНО-ЦІННІСНОЇ СФЕРИ, САМОЕФЕКТИВНОСТІ ТА САМОАКТУАЛІЗАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЙ

УПРАВЛЕНИЕ ПО ЦЕННОСТЯМ

А. А. Киселева
кандидат филологических наук, заместитель директора Института прикладной психологии «Гуманитарный центр»

Актуальность исследования. Ценности – это основа любой организационной деятельности. Это внутренние критерии, позволяющие оценивать и отличать «хорошее» от «плохого», придавать смысл реальности, это основа для постановки целей и объединения усилий по их достижению. По-другому, ценности – это базовые убеждения и верования, которые не подвергаются сомнению. Таким образом, ценности ключевым образом влияют на продуктивность работы организации.

Ценности лежат в основе образа работы. Образ работы, прежде всего, обусловливает нормы качества, систему стимулирования и управления, себестоимость менеджмента и подготовки, и, в конечном итоге, базовые принципы координации деятельности организаций (П. К. Власов, 2003).

Проблема в том, что ценностная организационная среда может повышать, а может и снижать продуктивность работы организации – все зависит от ее качества. При этом линейные, формальные и краткосрочные действия способны отрегулировать этот процесс. Именно поскольку ценности имеют базовый характер, формирующие действия должны быть адекватны и системны.

Цель исследования: разработка тренинговой программы для формирования ценностной организационной среды, которая обеспечивает продуктивную работу компании.

Результаты теоретического анализа проблемы. Организация вынуждена преодолевать неопределенность (производить ясность, точность в описании реальности). Поэтому она постоянно должна выбирать главное, ставить ценное в приоритет по отношению к второстепенному и бессмысленному, и таким образом, снижать неопределенность.

Смыслопроизводство и смыслораспространение (К. Вэйк, 2001) – это, собственно, и есть *процесс создания значений*. Он происходит через коммуникацию, через разделение (создание общности), обсуждение значений и ценностей в организационной жизни.

Управление ценностями происходит посредством придания значения организационным событиям. Это всегда добровольный *выбор из ряда альтернативных значений,* тот единственно уместный именно в данной ситуации. Однако добровольный выбор основан на личностном отношении человека к происходящему и *отражает намерения и волю субъекта думать* и осознавать объект определенным образом, например, понимать его так, как понимает его партнер по коммуникации. Использовать язык – значит участвовать в социальном процессе конструирования определенных реалий.

В процессе смыслопроизводства, в результате множества выборов значений, участники организации формируют то, что называется *дискурсом*, который, в конечном итоге, задает значения действительности и создает *социальную и организационную реальность*.

Понимая этот механизм, лидеры компании могут управлять ценностями. Важно, чтобы в своем коммуникативном, дискурсивном поведении, в интерпретации и выборе значений и ценностей они утверждали и поддерживали ценности, повышающие продуктивность компании. Безусловно, это требует от них компетенции именно в интерпретации реальности и постоянного осознания той ценностной среды, которую они поддерживают своими действиями.

На основе изложенного подхода мы разработали тренинговую программу «Управление по ценностям», предназначенную для формирования/изменения ценностной позиции и компетенции лидеров/руководителей организации для продуктивности компании. Она направлена на: а) ценности, необходимые для продуктивной работы людей в организации; б) личностный потенциал (потенциал предприимчивости, последовательности в решении задач группы/организации); в) средства управления и арсенал механизмов повышения продуктивности; г) предмет управления (чем же конкретно я управляю); д) идентичность руководителя и требования к этой роли.

Выводы. Внедрение разработанной тренинговой программы «Управление по ценностям» в практику деятельности организаций будет способствовать формированию адекватной ценностной организационной среды, что обеспечит более продуктивную работу компаний.

ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ МОТИВАЦІЇ СТУДЕНТІВ ТОРГОВЕЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО КОЛЕДЖУ

О. В. Коновалова

аспірант кафедри психології Київського національного торговельно-економічного університету, старший викладач ТЕК КНТЕУ

Актуальність дослідження. Процес удосконалення підготовки майбутніх фахівців торговельно-економічної сфери в сучасних умовах освіти досить складний і обумовлений багатьма чинниками. Одним із найважливіших із них є ступінь мотивації до свідомого вибору професії та збереження мотивації вподовж професіогенезу.

Метою дослідження є визначення сучасних підходів до формування професійної мотивації студентів щодо діяльності в торговельній сфері.

Результати теоретичного аналізу проблеми. Аналіз наукових джерел засвідчив, що на сьогодні існує велика кількість поглядів щодо сутності формування професійної мотивації. Серед фундаментальних праць з психології мотивації ми базуємося на доробках Б. Ананьєва, Г. Балла, Л. Божович, В. Вілюнаса, Є. Головахи, В. Давидова, Е. Зеєра, Є. Ільїна, Є. Клімова, О. Леонтьєва, Б. Ломова, С. Максименка, А. Маркової, В. Роменця, С. Рубінштейна, В. Шадрикова, П. Якобсона, Т. Яценка та ін.

Проблема підходів до формування мотиваційної готовності в професіогенезі особистості тісно пов'язана зі здобуттям освіти. Змістовна організація сучасної освіти повинна передбачати «образ майбутнього професіонала», який, на думку С. Глазичева та О. Козлової, значно менш диференційований порівняно зі звичним сьогоденням.

Для формування позитивної мотивації щодо опанування професійною діяльністю студент повинен стати її суб'єктом: виявляти вільну пізнавальну активність, інтелектуальну ініціативу і самостійність у прийнятті рішень щодо вибору шляхів і змісту самоосвіти, збагачувати свій внутрішній світ, бути відкритим новому досвіду, орієнтуватися на своє майбутнє, будувати особистісну перспективу, розвивати рефлексивні процеси: самооцінку, самокритичність, виховувати в собі потребу втілювати в життя власні плани, реалізовувати потенційні можливості.

Якщо інтерпретувати стадії набуття професійного досвіду, спираючись на концептуальну модель професійного розвитку, запропоновану Н. Пов'якель, є змога зосередитись на професійно-особистісному самовизначенні можливостей з відповідним прогнозуванням продуктивності майбутньої професійної діяльності, психологічній адаптації до вимог і обмежень професійної діяльності, гармонізації ресурсних складових професіонального розвитку та реалізації накопичених знань.

Залежно від того, який ступінь генералізації має діяльність, професійна готовність особистості диференціюється на загальну, базову, ситуативну та конкретну.

Висновки. Отже, для успішного формування мотиваційної готовності в професіогенезі особистості у фахівців торговельної сфери, на етапі формування свідомого вибору професії має бути розроблена чітка концептуальна програма розвитку мотиваційної сфери саме цієї категорії фахівців.

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ ДУХОВНИХ ЦІННОСТЕЙ МОЛОДИХ ПЕДАГОГІВ

А. С. Москальова

кандидат психологічних наук, доцент, професор кафедри психології управління ДВНЗ «Університет менеджменту освіти»

М. В. Москальов

кандидат психологічних наук, доцент кафедри загальної, педагогічної та вікової психології Київського університету імені Бориса Грінченка

Актуальність дослідження. Соціальні, економічні та політичні трансформації, які відбуваються як у суспільстві, так і в системі освіти, вимагають високого рівня готовності педагогів освітніх організацій до діяльності в умовах змін. Особливої уваги при цьому заслуговує аналіз духовних цінностей молодих педагогів (І. Д. Бех, 2006; О. Вишневський, 2003; О. В. Савицька, 2007).

Духовні цінності особистості авторами визначаються (за В. В. Карловим) як: світ культури в широкому розумінні слова, сфера духовної діяльності людини, її моральної свідомості, її прихильність до тих оцінок, у яких виявляється міра духовного багатства особистості (А. Г. Здравомислов); найважливіші елементи внутрішньої структури особистості, закріплені її життєвим досвідом, завдяки яким формуються різного рівня мотиви й цілі людей, визначаються засоби їхнього забезпечення (M. D. Hills, 2002); найвищі принципи, які виробляє будь-яка соціальна система для збереження своєї єдності й цілісності, забезпечення саморегуляції і консенсусу як у різних підсистемах, так і в системі в цілому (Т. Парсонс, 1965).

Отже, духовні цінності виступають як інтегральний феномен, що характеризує глибинні процеси, які відбуваються у свідомості особистості та обіймають царину як інтрапсихічної (що забезпечує особистісну саморегуляцію), так й інтерпсихічної (що визначає альтруїстичне ставлення до інших, щирі партнерські стосунки тощо) активності особистості.

Саме це й зумовило **мету статті** – визначити психологічні особливості духовних цінностей молодих педагогів у контексті конструктивного входження в освітню організацію.

Методика та організація дослідження. У дослідженні використано авторський опитувальник «Духовні цінності молодих педагогів». Крім того, педагогам пропонувалось проранжувати професійні цінності за ступенем їхньої особистісної значущості з метою визначення місця духовних цінностей в ієрархії професійних цінностей, а отже, їхньої особистісної значущості для досліджуваних (методика Г. Печерської «Професійні ціннісні орієнтації вчителя»). На основі узагальнення результатів зазначених методик визначалися рівні розвитку духовних цінностей молодих педагогів (високий, середній, низький).

Результати дослідження. За авторським опитувальником та опитувальником Г. Печерської в авторській модифікації виявлено рівні розвитку духовних цінностей керівників ЗНЗ, а саме: лише 28,4% досліджуваних педагогів виявили високий рівень обізнаності щодо змісту поняття «духовні цінності педагогів», розуміння того, які духовні цінності мусять бути властивим педагогам. Такі педагоги надавали відповіді, що вказували на гуманістичну, духовну спрямованість їхньої особистості в досягненні життєвих і професійних цілей; 47,2% досліджуваних виявили середній рівень обізнаності зі змістом духовних цінностей молодих педагогів, вони давали часткові, неповні відповіді на кшталт: «це моральні цінності»; «якості, що визначають високу професійність й компетентність педагога, загальнолюдські цінності» та ін.; 24,4% виявили низький рівень обізнаності у зазначених питаннях, надаючи або неправильні відповіді типу «це позитивне налаштування людини на вчинки, які схвалюються суспільством», або ж узагалі уникаючи відповіді на них.

Висновки. У результаті проведеного емпіричного дослідження встановлено недостатній рівень розвитку духовних цінностей у значної кількості досліджуваних молодих педагогів, що знижує їхній потенціал у контексті конструктивного входження в освітню організацію.

Проведене дослідження не вичерпує всіх аспектів досліджуваної проблеми. У перспективі уявляється доцільним розробити технологію подолання професійних криз засобами розвитку духовних цінностей молодих педагогів загальноосвітніх навчальних закладів та апробувати її в умовах післядипломної освіти.

ДОСЛІДЖЕННЯ ДЕТЕРМІНАНТНОГО ВПЛИВУ НА САМОЕФЕКТИВНІСТЬ СТАВЛЕННЯ ПЕДАГОГІЧНОГО ПРАЦІВНИКА ДО САМОГО СЕБЕ ЯК СУБ'ЄКТА ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

О. М. Мушегов

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

Актуальність дослідження. Ефективність системи «особистість – освітній простір» є особливо злободенною в часи сучасних освітніх і суспільних змін. Тому дослідження самоефективності педагогічних працівників, здатних бути продуктивним суб'єктом професійної діяльності, набуває особливої ваги. При цьому важливого статусу набуває проблема детермінації педагогічних працівників, її зовнішніх та внутрішніх детермінант.

Мета дослідження – емпірично вивчити детермінантну роль ставлення педагогічного працівника до себе як суб'єкта професійної діяльності.

Методика та організація дослідження. У проведеному емпіричному дослідженні було використано методику «Шкала уникання (Withdrawal Scale)», авторами якої є M. Mitchell та M. Ambrose. Статистична обробка даних була здійснена за допомогою комп'ютерної програми SPSS (версія 17.0). Вибірка досліджуваних склала 350 педагогічних працівників загальноосвітніх навчальних закладів.

Для аналізу був цілеспрямовано взятий такий дихотомічний ракурс ставлення (позитивного-негативного), який іманентно несе в собі деструкцію перебігу самоефективності педагогічного працівника. Методика «Шкала уникання» має на меті індикацію рівня уникання працівником належного виконання власних професійних обов'язків. Зазначимо, що ця методика репрезентує негативну мотивацію у ставленні працівника до самого себе у процесі власної професійної діяльності.

Результати дослідження. Емпіричні дані загального абрису рівнів уникання фахівцем належного виконання власних професійних обов'язків такі: I рангове місце займає середній рівень – 44,6%, II рангове місце – низький рівень – 38,3%, III рангове місце – високий – 17,1%.

І хоч у переважної більшості (4/5) працівників зафіксовано позитивну тенденцію – низький та середній рівні, водночас майже у 1/5 частини працівників – високий рівень уникання належного виконання власних професійних обов'язків. Це свідчить про наявність резервного потенціалу в цьому спектрі підвищення якості професійної діяльності освітнього працівника.

Дисперсійний аналіз емпіричних даних за «Шкалою уникання», що репрезентує ставлення педагогічного працівника до самого себе як суб'єкта професійної діяльності, показав таке. Якщо у загальній та соціальній самоефективності не встановлено статистично значущого впливу цієї детермінанти, то в діяльнісній самоефективності встановлено статистично значущий зв'язок (на рівні $p<1$).

У дослідженні зафіксовано статистично значущий зв'язок між рівнем уникання фахівцем належного виконання власних професійних обов'язків і рівнем діяльнісної самоефективності. За своїм змістом профіль тенденції цього зв'язку має обернений характер. Отримані емпіричні дані переконливо свідчать, що низький рівень уникання фахівцем належного виконання власних професійних обов'язків є детермінантою високої діяльнісної самоефективності.

Висновок. Проведене дослідження показало, що ставлення педагогічного працівника до самого себе є вагомою статистично значущою внутрішньою детермінантою його самоефективності як суб'єкта професійної діяльності. Високий рівень уникання фахівцем належного виконання власних професійних обов'язків блокує його самоефективність, а отже, є гальмівним чинником розкриття творчих особистісних потенцій як вагомого підґрунтя самоефективності педагогічного працівника.

ЧИННИКИ ПРОФЕСІЙНОЇ САМОАКТУАЛІЗАЦІЇ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

Ю. В. Рутина

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

Актуальність дослідження. Ефективність діяльності сучасної особистості значною мірою пов'язана з її індивідуально-психологічними характеристиками та особливостями. Її успішність та загальна життєва продуктивність багато в чому залежить від повноти реалізації нею власного потенціалу. Основною умовою високого рівня життєдіяльності особистості можна вважати її самоактуалізацію. Самоактуалізація в умовах професійної діяльності, або професійна самоактуалізація, в останні роки досить активно розробляється науковцями. Дослідженню самоактуалізації особистості в професійній діяльності з погляду реалізації потенційних можливостей та здібностей особистості та професійного розвитку присвячені роботи О. С. Анісімова, Л. М. Карамушки, М. Г. Ткалич та ін. Однак, на контингенті державних службовців ця проблема залишається недослідженою. При цьому окремого осмислення потребує проблема аналізу чинників, які впливають на професійну самоактуалізацію державних службовців.

Мета дослідження полягає у визначенні чинників професійної самоактуалізації державних службовців.

Результати теоретичного аналізу проблеми. Згідно з класифікацією чинників, які впливають на ефективність діяльності організації, яка запропонована Л. М. Карамушкою, такі чинники поділяються на три групи: *макрорівня* (рівень суспільства), *мезорівня* (рівень організації) та *мікрорівня* (рівень особистості).

З огляду на таку класифікацію, нами було виділено основні групи чинники, які впливають на професійну самоактуалізацію державних службовців:

1. Чинники макрорівня – це чинники, які стосуються соціуму, в якому функціонують та самоактуалізуються держслужбовці. Зазначена група включає кілька підгруп: чинники, які

зумовлені соціально-політичними та економічними особливостями розвитку світу в цілому в конкретний історичний період; чинники, зумовлені соціально-політичними та економічними особливостями розвитку країни, що впливають на функціонування держави; чинники, які пов'язані з особливостями діяльності системи державної служби в цілому, та ін.

2. Чинники мезорівня – це чинники, які стосуються функціонування організацій у системі державної служби: «*внутрішні»* (тип організаційної культури, її сила, рівень розвитку основних складових та ін.); *«зовнішні»* (статус організації в системі держслужби, термін існування організації, місце знаходження, кількість людей, які працюють в організації, та ін.).

3. Чинники мікрорівня – це чинники, які безпосередньо пов'язані із особистістю працівників організації. До *«внутрішніх»* чинників віднесено особистісні характеристики держслужбовців. Групу *«зовнішніх»* чинників мікрорівня складають такі чинники: організаційно-професійні чинники (посада, яку займає працівник в організації, напрям діяльності, освіта, стаж роботи, загальний стаж роботи в організації та ін.) та соціально-демографічні (вік, стать, місце народження, сімейний стан тощо).

Окрему підгрупу можуть складати чинники, які стосуються функціонування сім'ї: *«внутрішні»* (рівень соціальної підтримки сім'ї та ін.); *«зовнішні»* (соціальне походження батьків, рівень освіти батьків, матеріально-фінансове забезпечення сім'ї та ін.).

Висновки. Вказані підходи до визначення чинників професійної самоактуалізації державних службовців матеріали буде покладено в основу емпіричного дослідження порушеної проблеми.

ДОСЛІДЖЕННЯ ДЖЕРЕЛ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ ФЕРМЕРСЬКИХ ГОСПОДАРСТВ

В. С. Ульянова

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

Актуальність дослідження. Багатогранність і складність проблеми мотивації праці в сучасних умовах модернізації сільського господарства, ключове місце в якій належить зміні відносин власності та формування нових суб'єктів господарювання, зумовлює необхідність поглибленого дослідження мотиваційних механізмів сільськогосподарської праці. Вагоме місце в такому дослідженні належить, зокрема, визначенню джерел мотивації праці персоналу фермерських господарств, про що свідчить попередньо проведений нами теоретичний аналіз окресленої проблеми.

Варто відмітити, що висвітлення окремих аспектів проблеми мотивації праці, та, зокрема, її джерел, знайшли певне відображення у працях низки зарубіжних науковців (Дж. Барбуто, Л. Л. Бівайс, Н. Г. Леонард, Р. В. Скол). Питання ж, пов'язані з дослідженням джерел мотивації праці персоналу фермерських господарств, у сучасній вітчизняній психологічній літературі майже не висвітлені.

Мета дослідження – визначити ступінь вираженості джерел мотивації в персоналу фермерського господарства, а також проаналізувати взаємозв'язок між ступенем вираженості джерел мотивації у працівників і умовами їхнього працевлаштування на фермерському господарстві.

Методика та організація дослідження. Дослідження проводилось протягом червня – липня 2013 року. У дослідженні взяли участь 206 осіб (персонал фермерських господарств Новгородківського району Кіровоградської області). У ході дослідження всіх респондентів довелося розподілити за умовами співпраці з фермерським господарством на дві групи наступним чином: 1) *члени фермерського господарства* – 18,93%; 2) *наймані працівники* – ті, що працюють на контрактній основі – 81,07%.

Для проведення дослідження використовувався «Опитувальник для визначення джерел мотивації» Барбуто Дж., Сколла Р.). У результаті нами отримано карту вираженості джерел мотивації за кожною групою.

Результати дослідження:

1. Аналіз рівня сформованості кожного з джерел мотивації показав результати, що різняться залежно від умов співпраці персоналу з фермерським господарством.

2. Для членів фермерського господарства характерним є високий рівень розвитку всіх джерел мотивації. Це вказує на: а) орієнтацію цієї категорії персоналу передусім на оточуючих, пошук в них підтвердження власних рис, компетентності й цінностей (*зовнішня Я-концепція – 2,23 бала*); б) отримання задоволення від самого процесу праці (*внутрішні процеси – 2,14 бала*); в) бажання отримати так звані зовнішні результати – заробітну платню, премії, кар'єрне зростання тощо (*інструментальна мотивація – 1,69 бала*); г) засвоєння видів поведінки, що відповідають особистій системі цінностей (*інтерналізація мети – 1,47 бала*). Варто зауважити, що такі прояви продиктовані бажанням отримати (підтримувати) статус власника підприємства, господаря землі.

3. Для найманих працівників характерний високий рівень розвитку лише *внутрішніх процесів (2,04 бала)*. А інші джерела мають середній і низький рівні розвитку. Отримані результати говорять про недостатнє прагнення цієї групи працівників особисто встановлювати внутрішні стандарти рис, компетентності і цінностей (*внутрішня Я-концепція – 0,78 бала*). До того ж, мета колективу фермерського господарства для найманого працівника лише незначною мірою ототожнюється з метою власної праці (*інтерналізація мети – 0,16 бала*).

4. Важливо відмітити той факт, що в обох групах персоналу фермерських господарств використана методика виявила високий рівень сформованості внутрішніх процесів, що є особливо цінним для нашого дослідження. Адже вони, на думку переважної більшості вчених, більш результативно (порівняно із зовнішньою мотивацією праці) підштовхують особистість до удосконалення власної майстерності, до покращення індивідуальних знань, умінь та навичок, що, у свою чергу, сприяє становленню висококваліфікованого персоналу.

Висновки. Отже, можна констатувати наявність взаємозв'язку між вираженістю джерел мотивації і умовами працевлаштування працівників на фермерському господарстві. Отримані дані можуть бути використані в процесі психологічної підготовки керівників фермерських господарств до управління власним підприємством.

ЕМПІРИЧНІ ПОКАЗНИКИ РІВНЯ ПРОФЕСІЙНОЇ САМОАКТУАЛІЗАЦІЇ СПІВРОБІТНИКІВ ОРГАНІЗАЦІЙ

Д. О. Шутько

здобувач кафедри психології

Запорізького національного університету

Актуальність дослідження. Проблема самоактуалізації в професійній діяльності активно розробляється науковцями, представниками різних теоретичних та методологічних підходів. Зацікавленість цією проблемою зумовлена, на наш погляд, тим, що саме в професійній діяльності можливо досягти максимального розкриття потенціалу особистості.

Проблема професійної самоактуалізації широко представлена у роботах Т. Ю. Базарова, О. І. Бондарчук, Л. М. Карамушки, Г. В. Ложкіна, Л. М. Мітиної, М. Г. Ткалич, В. В. Третьяченко та ін. Серед досліджень, присвячених професійній самоактуалізації особистості, важливе місце також посідають роботи акмеологічного напряму (В. С. Агапов, В. Г. Зазикін, А. О. Реан, А. О. Ткаченко, Д. І. Фельдштейн, Л. Б. Шнейдер та ін.).

На наш погляд, феномен професійної самоактуалізації ґрунтовно описаний на теоретичному рівні, але потребує актуального вивчення за допомогою емпіричних досліджень, які допоможуть визначити особливості професійної самоактуалізації в сучасних соціо-економічних умовах розвитку суспільства, у різних сферах професійної діяльності, надасть можливість уточнити ґендерні, вікові та особистісні особливості цього процесу.

Мета дослідження – проаналізувати результати емпіричного дослідження рівня професійної самоактуалізації співробітників організацій.

Методика та організація дослідження. Для вивчення рівня професійної самоактуалізації співробітників організацій нами був застосований авторський опитувальник, який пройшов попередню апробацію. До основних діагностичних критеріїв професійної самоактуалізації авторського опитувальника належать наступні: професійні успіхи; цілеспрямованість професійної діяльності; креативність; професійний розвиток; поглиненість професійною діяльністю; професійна автономність; умови для професійної реалізації.

Вибірка дослідження (n = 346) мала такий склад: жінки – 66,8%, чоловіки – 33,2%; середній вік досліджуваних – 36 років (SD = 12,1); освіта: середня (11,6%), професійно-технічна (21,9%), вища (66,6%).

Результати дослідження. Отже, середній рівень професійної самоактуалізації у співробітників організацій є достатньо високим: 191,38 з 252, при цьому в жінок він є вищим (195,9), ніж у чоловіків (171,9). Однак, ці відмінності є статистично значущими лише на рівні тенденції ($r = –0,13$, $p<0,05$). Те ж стосується і вікових відмінностей ($r = 0,16$, $p<0,05$). При цьому статистично значущі відмінності знайдені в рівні самоактуалізації співробітників, які мають різний рівень освіти і, відповідно до цього, посідають різні посади ($r = 0,22$, $p<0,01$): найнижчий рівень самоактуалізації у співробітників, які мають середню освіту (M=171,9), найвищий – у співробітників з вищою освітою (M=198,4).

Висновки. Рівень професійної самоактуалізації співробітників українських організацій є достатньо високим. При цьому, він корелює (як тенденція) зі статтю та віком та має статистично значущі відмінності відповідно до рівня освіти персоналу та посад, які обіймають співробітники. Перспективи подальшого дослідження полягають, на наш погляд, у вивченні соціально-психологічних та психолого-організаційних особливостей професійної самоактуалізації та її зв’язку з показниками особистісної самоактуалізації.

Розділ 7

ПСИХОЛОГІЧНІ ПРОБЛЕМИ АДАПТАЦІЇ, МОБІЛЬНОСТІ ТА ЗДІЙСНЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ ПЕРСОНАЛУ В ОРГАНІЗАЦІЇ

ТЕОРЕТИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМИ УПРАВЛІННЯ ПРОЦЕСОМ АДАПТАЦІЇ СТУДЕНТІВ-ПЕРШОКУРСНИКІВ ВНЗ ДО СУБ'ЄКТ-СУБ'ЄКТНОЇ ВЗАЄМОДІЇ

Л. В. Балла

старший викладач кафедри теорії та методики дошкільної освіти Комунального закладу «Харківська гуманітарно-педагогічна академія» Харківської обласної ради

Актуальність дослідження. Першочерговою проблемою сучасного суспільства є людина з високими моральними та життєвими компетенціями, головною з яких є якісна освіта – індикатор високого рівня життя, інструмент соціокультурної злагоди, духовного та морального розвитку. Процес адаптації людини до тих чи інших умов життя завжди привертав увагу науковців. Проблема адаптації студентів, як невід'ємного прошарку спільноти, завжди була і залишається актуальною. Входження людини до нового навчального середовища є досить складним процесом, який супроводжується виникненням кола проблем.

Мета дослідження полягає у теоретичному аналізі та дослідженні процесу адаптації студентів-першокурсників як одиниці суб'єкт-суб'єктних відносин у ВНЗ.

Завдання дослідження: аналіз сучасних концепцій та поглядів на проблему адаптації студентів першокурсників до суб'єкт-суб'єктної взаємодії. Успішна адаптація студента відбудеться за умови спеціальної психолого-педагогічної підготовки магістрантів – майбутніх фахівців вищої освіти, озброєння їх психологічним інструментарієм щодо роботи з першокурсниками.

Результати теоретичного дослідження. Науковці різних психологічних напрямів дійшли думки, що адаптація студентів – це комплексний багатогранний процес, обумовлений взаємодією психологічних, соціальних і біологічних факторів. До факторів відносять: рівень підготовки студента до навчальної діяльності; розвиток індивідуальних здібностей до адаптації; умови навчання і проживання. Та одним із більш вагомих є педагогічний вплив викладача на процес адаптації студента. Проблема адаптації студентів висвітлюється у працях науковців Д. Андреєвої, Г. Александрова, В. Брудного, В. Семиченко та інших.

У системі підготовки фахівців вищої школи на перше місце виходить питання підготовки магістрів високого рівня, здатних ефективно проявити себе в майбутній науково-педагогічній діяльності.

Дослідженню проблем професійної підготовки фахівців науковцями завжди приділялася належна увага: теоретико-методологічні засади підготовки майбутніх педагогів (Ю. К. Бабанський, В. І. Бондар, О. А. Дубасенюк); особливості розвитку творчої особистості майбутніх педагогів у процесі професійної підготовки (Є. С. Барбіна, С. О. Сисоєва); практична підготовка студентів (О. О. Абдуліна, А. Д. Бондар, В. К. Розов), єдність теорії і практики у підготовці педагога (А. М. Бойко, В. В. Краєвський). Проте

безпосередньо проблема забезпечення психолого-педагогічною практикою магістрів педагогіки вищої школи у вищих навчальних закладах недостатньо розглядалася. Тому є необхідність у дослідженні цієї проблеми.

Висновки. Перспективами та наступним напрямом роботи у рамках дослідження вважаємо теоретичне обґрунтування проблеми психолого-педагогічної підготовки магістрантів до роботи зі студентами суб'єкт-суб'єктної взаємодії, створення необхідних психолого-педагогічних умов, розроблення психологічного супроводу та інструментарію для організації навчально-педагогічної діяльності, спрямованої на тісну взаємодію між магістрантами, викладачами та студентством. Таким чином, виникає необхідність у спрямуванні подальших шляхів дослідження проблеми підготовки магістрантів до майбутньої фахової роботи.

ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ МОБІЛЬНОСТІ В ДІЯЛЬНОСТІ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНОГО ПЕРСОНАЛУ ВИЩОЇ ШКОЛИ

Т. В. Грубі

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

Актуальність дослідження професійної мобільності викладачів вищої школи в Україні пояснюється створенням модернізованої моделі вищої освіти та приєднанням до єдиного європейського освітнього простору.

Мета дослідження полягає у визначенні особливостей професійної мобільності в діяльності науково-педагогічного персоналу вищої школи.

Результати теоретичного аналізу проблеми. Професійна мобільність викладача вищої школи – це певна сукупність особистісних якостей і ключових компетенцій, готовності й здатності особистості до якісного та швидкого оволодіння професійними компетенціями, постійного підвищення рівня власної компетентності в різних видах професійної діяльності. Дослідження професійної мобільності відображено в публікаціях як зарубіжних (Л. Амірова, О. Горанська, Б. Ігошев, Ю. Каліновський, І. Степанова та ін.), так і вітчизняних дослідників (Л. Вороновська, Е. Іванченко, Ю. Клименко, Р. Пріма, Л. Сушенцева, О. Цись та ін.). Вивченням професійної мобільності викладачів вищої школи займалися І. Ващенко, В. Гринько, С. Пащенко, І. Хорєв та ін.

Аналіз наукової літератури свідчить про те, що професійна мобільність викладачів вищої школи обумовлена низкою чинників (Л. Карамушка, Н. Василенко, Л. Горюнова та ін.), які умовно можна розділити на три рівні:

- *макрорівень* – зміни на рівні суспільства (економічний спад/підйом, реформи в системі освіти, розробка та впровадження нової концепції освіти, збільшення обсягу інформації та розширення інформаційного споживання, інтеграційні процеси в сфері освіті, якість освіти тощо);
- *мезорівень* – зміни на рівні організації (нестача/перенасичення науково-педагогічним персоналом, занепад/підйом ВНЗ, конкуренція, участь ВНЗ в програмі "Erasmus Mundus" тощо);
- *мікрорівень* – зміни на рівні особистості (внутрішня потреба, необхідність змінити спеціальність, робоче місце, статус у ВНЗ; підвищення рівня професійної компетентності, вдосконалення професійних навичок; готовність до ризику і змін у професійній діяльності тощо).

У ході аналізу основних підходів до вивчення професійної мобільності педагогів вищої школи та особливостей професійної діяльності нами виділено зовнішню та внутрішню професійну мобільність викладачів вищої школи.

Зовнішня професійна мобільність характеризується: міжнародними зв'язками з колегами, науковцями, які досліджують актуальну для викладача наукову тему; участю в конференціях та

семінарах закордоном; участю в міжнародному обміні викладачів; стажуванням за кордоном; знанням іноземної мови; обізнаністю зі специфікою роботи та проблемами зарубіжних ВНЗ за фахом викладача; участю в спільних міжнародних наукових дослідженнях; отриманням міжнародних грантів для досліджень; науковими публікаціями в зарубіжних виданнях.

Внутрішня професійна мобільність характеризується: зв'язками з колегами з інших ВНЗ, які досліджують актуальну для викладача наукову тему; організацією та участю в конференціях, семінарах; участю в обміні викладачами в межах країни; участю в спільних наукових дослідженнях з колегами з інших ВНЗ; організацією співпраці ВНЗ, в якому працює викладач, із підприємством; впровадженням наукових досягнень на практиці.

Висновки. Професійна мобільність є необхідним та стимулюючим чинником у діяльності науково-педагогічного персоналу вищої школи. Зважаючи на особливості професійної діяльності викладачів вищої школи, перспективами подальших досліджень є розробка діагностичного інструментарію для визначення рівня професійної мобільності науково-педагогічного персоналу вищої школи.

ГОТОВНІСТЬ АСПІРАНТІВ ДО ЗДІЙСНЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ: ЗВ'ЯЗОК ІЗ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИМИ ЧИННИКАМИ

Т. В. Карамушка

асистент кафедри соціальної роботи Київського національного університету імені Тараса Шевченка

Актуальність проблеми дослідження. Професійне становлення та професійна кар'єра аспірантів значною мірою пов'язані з розвитком їхньої готовності до здійснення професійної кар'єри. Ця проблема ще не знайшла достатнього представлення в літературі.

Мета дослідження: проаналізувати соціально-психологічні чинники розвитку готовності аспірантів до здійснення професійної кар'єри.

Методика та організація дослідження. Для проведення дослідження використовувалися такі методики: авторська анкета «Професійна кар'єра аспірантів», творче завдання-есе «Моя майбутня професійна кар'єра» та методика контент-аналізу – для діагностики когнітивного компонента готовності; опитувальники «Якорі кар'єри» (Е. Шейн), «Мотивація до кар'єри» (А. Ное, Р. Ное, Д. Баххубер, в адаптації Є. О. Могильовкіна) – для з'ясування мотиваційного компонента готовності; опитувальники «Методика визначення загальної та соціальної ефективності» (М. Шеєр, Дж. Маддукс, в адаптації А. В. Бояринцевої), «Який Ваш креативний потенціал?» (шкала В «Мій підхід до розв'язання проблеми»), «Діагностика емоційного інтелекту» (Н. Холл) – для діагностики операційного компонента готовності; опитувальники «Діагностика рівня суб'єктивного контролю» (Дж. Роттер, в адаптації Е. Ф. Бажина, Є. А. Голинкіної, А. М. Еткіна), «Методика вивчення рівня рефлексивності (А. В. Карпов), «Симптоми стресу» (К. Вейман) – для з'ясування особистісного компонента готовності.

Опитувальники «Як розвивається Ваше підприємство?» (В. Зігерт, Л. Ланге), «Методика вивчення організаційної культури» (Ч. Хенді), «Який Ваш креативний потенціал?» (шкала С «Моє робоче середовище») були застосовані для дослідження соціально-психологічних чинників формування готовності аспірантів до здійснення професійної кар'єри (рольова взаємодія та професійно-ділове спілкування; тип організаційної культури; креативність професійного середовища кафедр, де навчаються аспіранти).

У дослідженні взяло участь 336 осіб – аспірантів гуманітарних і технічних спеціальностей ВНЗ України (Запорізький національний університет, Київський національний університет імені Тараса Шевченка, Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського», ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України).

Результати дослідження. У результаті використання кореляційного аналізу отримано такі результати.

Існує позитивний статистично значущий зв'язок між *особливостями рольової взаємодії та професійно-ділового спілкування* і такими складовими готовності: мотивацією аспірантів до здійснення кар'єри в освітньо-науковій сфері (r_s = 0,390; p<0,001); емоційним інтелектом (r_s = 0,327; p<0,01); інтернальністю (r_s = 0,352; p<0,01); стресостійкістю (r_s = 0,417; p<0,001); особистісним компонентом у цілому (r_s = 0,457; p<0,001).

Також існує зв'язок між *типами організаційної культури* та складовими готовності. Зокрема, культура «особистості» позитивно пов'язана з рівнем розвитку таких складових готовності: мотивацією аспірантів до здійснення кар'єри в освітньо-науковій сфері (r_s =0,337; p<0,01); кар'єрною інтуїцією (r_s = 0,338; p<0,01); креативністю у розв'язанні проблем (r_s = 0,389; p<0,001); емоційним інтелектом (r_s = 0,457; p<0,001); мотиваційним компонентом готовності в цілому (r_s = 0,332; p<0,01); операційним компонентом готовності в цілому (r_s = 0,381; p<0,001). Водночас, культура «влади» негативно пов'язана з розвитком таких складових готовності: рефлексивністю (r_s = –0,358; p<0,01); стресостійкістю (r_s = –0,369; p<0,01); креативністю у розв'язанні проблем (r_s = –0,386; p<0,001); особистісним компонентом у цілому (r_s = –0,399; p<0,001).

Окрім того, існує позитивний зв'язок між *креативністю професійного середовища* і такими складовими готовності: мотивацією до професійної кар'єри в контексті взаємодії особистості та установи (r_s = 0,438; p<0,001) та її основними складовими – кар'єрною інтуїцією (r_s = 0,467; p<0,001); кар'єрною стійкістю (r_s = 0,455; p<0,001); кар'єрною причетністю (r_s = 0,359; p<0,01); загальною самоефективністю (r_s = 0,412; p<0,001); креативністю у розв'язанні проблем (r_s = 0,358; p<0,01); емоційним інтелектом (r_s = 0,439; p<0,001); операційним компонентом готовності в цілому (r_s = 0,443; p<0,001).

Висновки. Таким чином, результати дослідження свідчать, що чіткий розподіл професійних ролей на кафедрі та їхнє успішне виконання, організація партнерського професійно-ділового спілкування, впровадження на кафедрах організаційної культури «особистості» та забезпечення креативності професійного середовища позитивно пов'язані з рівнем розвитку як багатьох складових готовності аспірантів до здійснення професійної кар'єри, так і з компонентами готовності в цілому (мотиваційним, операційним і особистісним).

КОМПЕТЕНТНІСНИЙ ПІДХІД У РОБОТІ З ПЕРСОНАЛОМ У КОМЕРЦІЙНИХ ОРГАНІЗАЦІЯХ

В. Л. Паньковець

кандидат психологічних наук, доцент кафедри політичної психології та соціально-правових технологій факультету психології НПУ імені М. П. Драгоманова, бізнес-тренер Е-КОМ

Актуальність дослідження. Потреба в якісному персоналі за останні 100 років зовсім не змінилася – професіоналів високого рівня так само не вистачає. При цьому кількість знань, якими може оволодіти сучасний працівник, збільшилася в рази порівняно із попереднім століттям. Для того щоб зайняти вакансію у комерційній (і не тільки) організації, тепер не достатньо закінчити ВНЗ, отримати сертифікати про додаткову освіту. Роботодавцю потрібно щось значно більше, ніж демонстрація знань та навичок. Сучасна комерційна установа, перш ніж оголосити конкурс на посаду, визначає завдання, які буде виконувати такий співробітник. А потім вона ще й моделює, якими компетенціями повинен володіти такий працівник.

Мета цього **дослідження** – проаналізувати використання компетентнісного підходу в практиці роботи відділу персоналу в бізнес-організаціях.

Результати теоретичного аналізу проблеми. Компетентнісний підхід у роботі з персоналом бере свій початок із праць Д. МакКелланда, які продовжили Р. Бояцис, Л. і С. Спенсери в другій половині XX ст. Цей підхід доповнив, точніше, навіть потіснив такий підхід до пошукача, як «кваліфікаційні вимоги до професії» (посади) (А. Я. Кібанов, 2014). Під компетенцією слід розуміти характеристику особистості, яка дозволяє ефективно виконувати роботу (С. Д. Каганова, 2011). Л. і С. Спенсери у своєму підході до компетенцій розглядають 5 типів базових якостей людини, які лежать в їхній основі. До цих якостей належать: психофізіологічні властивості, мотиви, Я-концепція (настанови, цінності), знання і навички. Крім того, ці базові якості розглядаються через призму видимості їхнього прояву в діяльності працівника. Так, до більш глибокого рівня належать психофізіологічні особливості та мотиви. До поверхневого рівня автори віднесли знання та навички, а Я-концепція зайняла проміжне становище (Л. М. Спенсер-мол., С. М. Спенсер, 2005). Відповідно, при наборі персоналу і його розвиткові це необхідно враховувати.

Висновки. Існує зв'язок між глибиною прояву якостей та зусиллями, які потрібно докласти для розвитку тих чи інших компетенцій, що складають їхню основу. Найлегше розвивати, вдосконалювати знання і навички (поверхневий рівень), більше і довше потрібно буде працювати на тренінгах з настановами і цінностями працівника. І, що найважливіше, при відборі персоналу передусім варто аналізувати мотиваційне ядро і психофізіологічні особливості, оскільки це той рівень глибини, який важко піддається зміні.

ПРОБЛЕМИ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОЇ АДАПТАЦІЇ УКРАЇНСЬКИХ СТУДЕНТІВ ЗА КОРДОНОМ

Г. Б. Черушева

кандидат психологічних наук, професор кафедри філософії та соціально-гуманітарних дисциплін Національної академії статистики, обліку та аудиту

В. В. Пожидаєв

студент Страсбурзького університету

Актуальність дослідження. Слід зазначити, що сучасні процеси євроінтеграції в українському суспільстві значно підвищили показники освітньої міграції, яку зазвичай розглядають як соціо-психологічне поняття, яке описує процес тимчасового переміщення осіб із метою здобуття освіти за межами власного місця походження (А. М. Гірник). За статистичними даними, у 2015–2016 навчальному році за кордоном навчалось щонайменше 68 000 українських громадян. Проблема адаптації студентів до навчання у вищому навчальному закладі, зокрема, іноземних студентів, є досить актуальною та активно досліджуваною у вітчизняній психології (В. Г. Гамов, О. Д. Гречишкіна, В. О. Грушевський, Н. М. Дятленко, Н. О. Зінонос, Г. П. Левківська, Н. В. Любченко, О. Г. Солодухова, А. В. Фурман та ін.). Разом із тим, у дослідженнях щодо адаптації українських студентів до навчання у вищих навчальних закладах за кордоном представлені лише деякі аспекти (О. Біляковська, А. М. Гірник, Г. А. Гірник).

Мета дослідження: проаналізувати особливості процесу соціально-психологічної адаптації українських студентів під час навчання за кордоном.

Методика та організація дослідження. Для дослідження використовувались методи опитування, структурованого інтерв'ю. В опитуванні взяли участь 92 студенти із України, що навчаються за кордоном (Франція, Польща, Словаччина, Чехія). А також використовувалося контент-аналітичне дослідження відповідних інтернет-ресурсів, що ґрунтувалося на моделі стратегій адаптації (акультурації) Дж. Беррі.

Результати дослідження:

1. Виявлено основні мотиви отримання вищої освіти за кордоном: отримання освіти вищої якості, кращі умови навчання, перспективи кар'єрного росту, вивчення іноземних мов та

ін. Проблемним стало те, що 69% опитаних студентів мають наміри залишитись за кордоном на постійне місце проживання.

2. Факторний аналіз дозволив виділити основні групи проблем адаптації українських студентів: *соціально-психологічні* (почуття самотності, суму, проблеми соціалізації, почуття відірваності від свого звичного сімейного та соціального кола, патріотичні відчуття, недостатній рівень розвитку комунікативних компетенцій, самостійності, відповідальності тощо) – 39%; *соціо-культурні* (адаптація до нової культури, врахування нових правових норм та правил, врахування особливостей національного менталітету, адаптація до нових умов життя, нової території, міста,) – 33%; *освітні* (особливості та цінності системи вищої освіти іншої країни, відмінності у вимогах до навчальної діяльності та формат взаємовідносин викладач-студент, організація навчального часу, недостатній рівень володіння іноземною мовою) – 18%.

3. Встановлено, що проблеми адаптації значно менші в країнах ближнього зарубіжжя (Польща, Словаччина, Чехія), ніж у Франції ($p<0,01$).

4. Встановлено вікові, ґендерні та сімейні відмінності в адаптації українських студентів за кордоном ($p<0,01$).

Висновки. Отримані результати доцільно враховувати в процесі психологічного забезпечення адаптації іноземних студентів. Перспективи дослідження ми вбачаємо в дослідженні психологічних чинників виникнення проблем адаптації.

Розділ 8

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ВЗАЄМОДІЇ ПЕРСОНАЛУ ТА ФОРМУВАННЯ ТОЛЕРАНТНОСТІ ПЕРСОНАЛУ В ОРГАНІЗАЦІЇ

ОСОБЛИВОСТІ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО СУПРОВОДУ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ТОЛЕРАНТНОСТІ КЕРІВНИКІВ ЗАГАЛЬНООСВІТНІХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ

О. В. Брюховецька

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

Актуальність дослідження. Перетворення, що відбуваються в українському суспільстві, поставили перед системою вищої освіти проблему підготовки не просто освічених фахівців, а таких, які прийняли б професійні і особистісні норми, цінності й обов'язки. У зв'язку з таким соціальним замовленням *професійна толерантність*, що є невід'ємним атрибутом майбутнього фахівця, розглядається як складова ефективної професійної підготовки майбутнього керівника у вищому навчальному закладі.

Проблема професійної підготовки та підвищення кваліфікації керівників загальноосвітніх навчальних закладів вже не раз ставала предметом дослідження науковців (О. Бондарчук, Л. Карамушки, Н. Коломінського, С. Максименка, В. Маслова, В. Олійника та інших). Такий інтерес до вказаної проблематики не є випадковим на сучасному етапі розвитку українського суспільства, а є логічним задоволенням наявних потреб у підготовці фахівців нового типу.

Формуванням професійної толерантності керівників загальноосвітніх навчальних закладів у процесі професійної підготовки (отримання вищої освіти) і післядипломної освіти (підвищення кваліфікації) є складовою *організаційно-психологічного супроводу освітнього процесу*, тому доцільно висвітлити його зміст і особливості.

Мета дослідження полягає в розкритті особливостей організаційно-психологічного супроводу формування професійної толерантності керівників загальноосвітніх навчальних закладів.

Результати теоретичного аналізу проблеми. Суб'єктами організаційно-психологічного супроводу є *психологічні служби освітніх організацій*. *Завдання психологічної служби* полягають: у сприянні повноцінному особистісному й інтелектуальному розвитку особистості на кожному віковому етапі; у створенні умов для формування в учасників освітнього процесу мотивації до самовиховання і саморозвитку; у забезпеченні індивідуального підходу до кожного учасника освітнього процесу на основі його психолого-педагогічного вивчення; у профілактиці і корекції відхилень в інтелектуальному і особистісному розвитку особистості; у сприянні педагогічному колективу в гармонізації соціально-психологічного клімату в освітній організації.

Реалізація мети організаційно-психологічного супроводу досягається *основними функціями:* інформаційною, спрямовуючою і розвиваючою. Функції забезпечуються *компонентами організаційно-психологічного супроводу*, серед яких виділяють професійно-психологічний і організаційно-просвітницький.

Рівні організаційно-психологічного супроводу: 1) *психолого-управлінське консультування керівників вищих навчальних закладів*, які готують студентів і слухачів (усвідомлення самими керівниками важливості професійної толерантності, створення толерантного освітнього середовища, організаційний розвиток, організаційна культура (цінності); 2) *психологічне консультування педагогічних і науково-педагогічних працівників* (усвідомлення самими керівниками важливості професійної толерантності, створення толерантного освітнього середовища, позиція, толерантна взаємодія, спілкування, конструктивне розв'язання конфліктів); 3) *психологічна допомога студентам і слухачам* (усвідомлення самими керівниками важливості професійної толерантності, готовність до формування професійної толерантності, толерантна взаємодія, спілкування, конструктивне розв'язання конфліктів).

Види організаційно-психологічного супроводу: індивідуальний; груповий. *Форми організаційно-психологічного супроводу:* діагностика, корекція, реабілітація, консультативно-методична допомога, профілактика, психологічна експертиза, психологічна просвіта, прогностика.

Висновки. Від успішного організаційно-психологічного супроводу освітнього процесу великою мірою залежить ефективність професійної підготовки майбутніх фахівців і їхньої наступної післядипломної освіти. Це, у свою чергу, актуалізує необхідність спеціальної підготовки практичних психологів психологічних служб вищих навчальних закладів, які здійснюють організаційно-психологічний супровід, що може виступати в якості однієї з перспектив у контексті зазначеної теми.

ПСИХОЛОГІЧНИЙ КОНТРАКТ ЯК УМОВА ФОРМУВАННЯ ВІДНОСИН ДОВІРИ В ОРГАНІЗАЦІЇ

О. В. Винославська

кандидат психологічних наук,

професор Київського політехнічного інституту імені Ігоря Сікорського

Актуальність дослідження. Відносини довіри створюють умови для продуктивного функціонування груп і організацій. Переважна більшість дослідників феномену довіри вважають її ціннісною категорією. Отже, актуальним завданням організаційної психології виступає дослідження психологічних умов і чинників побудови людиною відносин довіри на соціально-груповому рівні.

Мета дослідження – проаналізувати вплив наявності психологічного контракту на формування відносин довіри в організації.

Результати теоретичного аналізу проблеми. Психологічні умови формування відносин довіри в організаціях доцільно досліджувати і реалізовувати на двох рівнях: індивідуальному та інституційному.

Як правило, на індивідуальному рівні підставою для довірчих очікувань у групі виступають професійна компетентність і комплекс особистісних якостей, що продукують довіру, зокрема високий рівень моральної свідомості, передбачуваність соціально-етичних вчинків тощо. К. Роджерс вважав, що щирість і довіра є необхідними складовими таких взаємовідносин, які суттєво сприяють якості співробітництва (Роджерс К., 2002).

Дослідження психологічних умов формування відносин довіри на інституційному рівні передбачає вивчення впливу конкретних ситуацій, специфічних умов, певних інституціональних контекстів на процес становлення довірчих відносин між індивідами, групами та організаціями (Заполотна В. О.).

Однією із психологічних умов, що сприяє формуванню відносин довіри на інституційному рівні, зокрема на рівні університету, виступає дотримання психологічного контракту

адміністрацією, викладачами і студентами в процесі професійної взаємодії. *Психологічний контракт* – це неофіційний, письмово зафіксований договір між двома сторонами, а відносини довіри, засновані на прийнятті певних взаємних зобов'язань, що маються на увазі, це розуміння усіма учасниками навчально-виховного процесу взаємних зобов'язань, які існують усередині університету. Як правило, обидві сторони є упевненими, що дали обіцянку й прийняли однакові умови. Проте, це не завжди означає, що обидві сторони однаково розуміють усі умови контракту.

П. Мучинські вважає, що психологічний контракт порушується, коли будь-яка зі сторін розцінює іншу сторону як таку, що не виконує взяті на себе зобов'язання. Невиконання однією зі сторін узятих на себе зобов'язань перед іншою може зруйнувати як відносини, так і віру іншої сторони в наявність взаємних зобов'язань» (Мучинські П., 2004). Отже, стратегія розвитку університету має передбачати формування в учасників навчально-виховного процесу високого рівня моральної свідомості та відповідального ставлення до прийняття рішень на основі відносин довіри, що відповідають психологічному контракту.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Дотримання адміністрацією університету психологічного контракту, реалізація нею заходів, спрямованих на підвищення довіри між керівниками, викладачами і студентами, є підтвердженням її готовності до етичних взаємовідносин, спрямованих на інституційний та особистісний розвиток.

Перспективи подальших пошуків полягають у вивченні всього спектру психологічних умов формування відносин довіри в організаціях.

ПСИХОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ЕФЕКТИВНОЇ КОМУНІКАТИВНОЇ ВЗАЄМОДІЇ ПЕРСОНАЛУ В ОРГАНІЗАЦІЇ

А. В. Гудима

студентка Української інженерно-педагогічної академії

Актуальність дослідження. На сьогодні організаційна психологія перетворилася на одну з тих областей психологічної науки і практики, що найбільш динамічно розвиваються. Світ праці змінюється швидко – як в силу розвитку сучасних технологій діяльності, так і через мінливу психологію людей. Колись робота була лише вимушеним заняттям, яке забезпечувало отримання засобів до існування. Сьогодні – це значуща для людини сфера її життя, можливість реалізації її потенціалу, здібностей, амбіцій. Проблема організаційного розвитку є актуальним напрямком досліджень у сучасній організаційній психології та практиці діяльності організацій і, на думку вчених, організаційний розвиток починається саме з етапу «розвиток міжособистісної взаємодії» (Л. М. Карамушка, 2013).

Мета дослідження полягає в емпіричній розвідці психологічних засад ефективної комунікативної взаємодії персоналу в організації. Дослідження проводилось у 2016–2017 рр. на базі підприємства ТОВ «Імідж Авто». До емпіричного дослідження було залучено 32 особи з повною вищою освітою віком від 23 до 45 років.

Методика та організація дослідження. На початку експерименту було виявлено компоненти (рефлексивно-оцінний, мотиваційний та регулятивний), критерії та показники, серед яких: сформованість знань та навичок комунікативної взаємодії; прагнення до саморозвитку та самовдосконалення у сфері комунікативної взаємодії; психоповедінкові особливості комунікантів. З метою діагностики застосовувалися методики: анкета «Самооцінка ставлення персоналу організації до розвитку комунікативної взаємодії» (авторська розробка); опитувальник «Визначення способів регулювання конфліктів» (К. Томас, адаптація Н. В. Гришиної); «Тест дослідження асертивності» (В. Каппоні та Т. Новак).

Результати дослідження. В результаті дослідження рефлексивно-оцінного та мотиваційного компонентів комунікативної взаємодії персоналу ТОВ «Імідж Авто» отримано

наступні результати: у досліджуваних недостатньо (43,8%) сформований мотиваційний компонент, хоча більшість (56,2%) усвідомлює необхідність саморозвитку й самовдосконалення комунікативної взаємодії; більшість досліджуваних досить критично (79,0%) ставляться до сформованих у них навичок комунікативної взаємодії.

Дослідження регулятивного компонента засвідчило, що працівники ТОВ «Імідж Авто», як правило, застосовують тією чи іншою мірою всі п'ять поведінкових стратегій: суперництво – 22,0%, компроміс – 18,8%, пристосування – 18,8%, уникнення – 18,6%, співпраця – 21,8%, а також 21,9% особам притаманний низький рівень прояву асертивності; 53,1% мають середній рівень асертивності; 25,0% осіб належать до групи з високим рівнем розвитку асертивності. Методами математичної статистики (коефіцієнти кореляції r-Пірсона та r-Спірмена) було перевірено і доведено наявність прямого кореляційного зв'язку між показниками на рівні $p \leq 0,01$.

Висновки. Виявлено взаємозв'язок компонентів, критеріїв та показників комунікативної взаємодії персоналу. Основними показниками, що визначають ефективність комунікативної взаємодії, є вибір стилю співробітництва в складних ситуаціях спілкування та здатність до асертивної поведінки як домінуючих поведінкових стратегій. Отримані результати показали наявність прямого кореляційного зв'язку між показниками сформованості знань та навичок ефективної комунікативної взаємодії, прагненням до саморозвитку й самовдосконалення і поведінкових стратегій. Розроблено практичні рекомендації, які можна використовувати для підвищення ефективності комунікативної взаємодії персоналу в організаціях.

ІНДИВІДУАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ТА СОЦІАЛЬНІ ОСОБЛИВОСТІ ПРОЯВУ АГРЕСІЇ У ПІДЛІТКІВ, ЯКІ ЗАЙМАЮТЬСЯ РІЗНИМИ ВИДАМИ СПОРТУ

Ю. А. Соколова
студентка педіатричного факультету
Харківського національного медичного університету

Актуальність дослідження. Агресивність – це складна властивість особистості, що проявляється в готовності (перевазі) людини вирішувати конфліктні ситуації за допомогою агресивних дій. Звичайно, зовсім не обов'язково спортсмен з високою агресивністю щоразу поводитиметься агресивно, але «поріг агресивності» у нього явно нижчий, що на тлі емоційного збудження, і за наявності запальності полегшує виникнення агресивної поведінки. Часто поняття «агресивність» замінюють поняттям «спортивна злість».

Мета дослідження: розкрити зміст індивідуально-психологічних та соціальних особливостей прояву агресії в підлітків і визначити умови та засоби зниження агресивності у підлітків, що займаються різними видами спорту.

Методика та організація дослідження. Для виявлення рівня агресивності спортсменів було проведено психологічне дослідження, у якому взяли участь 240 осіб. З них у кожній секції («Футбол», «Спортивна гімнастика», «Гандбол» та «Дзюдо») займаються по 30 юнаків та по 30 дівчат, віком від 15 до 16 років, стаж заняття спортом 8–9 років. Використовувались такі методики: «Визначення інтегральних форм комунікативної агресивності» В. В. Бойка, «Самооцінювання форм агресивної поведінки» (модифікований варіант Басса-Дарки), «Діагностика ворожості» за шкалою Кука-Медлен, «Самооцінка психологічних станів» (за Айзенком).

Результати дослідження. Було виявлено, що більш агресивними є дзюдоїсти, за ними йдуть гімнасти, потім гандболісти, футболісти мають мінімальний рівень агресивності. В усіх групах, окрім дзюдо, хлопчики переважно мають низький рівень агресії, а дзюдоїсти – середній. Це проявляється в непрямій агресії, у дратівливості, негативізмі та уразливості, також спостерігається підозрілість та вербальна агресія. У хлопців, які займаються гімнастикою, більш проявляється фізична агресія. Дівчата більш агресивні, ніж хлопчики, але теж переважно мають

низький рівень агресивності, крім футболісток. У дівчат, які займаються гандболом, в більшості проявляється фізична агресія та підозрілість. Непряму агресію, дратівливість, уразливість та почуття провини можна побачити у дівчат, які займаються дзюдо. Вербальну агресію можна побачити у дівчат, які займаються футболом. Більш цинічні хлопці з секції «дзюдо» та «гандбол». Серед дівчат більш цинічні ті, які займаються гандболом. Високий показник ворожості мають хлопці та дівчата, які займаються дзюдо. Серед хлопців та дівчат більш тривожні гандболісти. Фрустрація в більшості проявляється у хлопців, які займаються дзюдо, та в дівчат, які займаються гімнастикою. Ригідність здебільшого проявляється в гандболістів.

Висновки. У результаті дослідження виявлено, що діти, які займаються дзюдо, більш агресивні за всіма показниками на початку занять у секції, ніж діти, які не займаються спортом або займаються іншими видами спорту. Згодом, зі збільшенням часу занять у секції, футболісти, гандболісти, гімнасти, а особливо дзюдоїсти проявляють значно меншу агресивність в повсякденному житті, що, на нашу думку, є результатом того, що спортсмени позбавляються від зайвої агресивності через фізичну активність.

Практичне значення роботи полягає в тому, що комплекс методик з визначення особистісних характеристик, які виступають корелятами прояву агресивності в підлітків, може бути використаний практичними психологами, дослідниками при вивченні цих феноменів у підлітковому віці. Виявлені дані щодо психологічних особливостей цього явища можуть бути використані в лекційних курсах з вікової та педагогічної психології, психодіагностики, психокорекції викладачами вищих навчальних закладів.

РОЛЬ ТОЛЕРАНТНОСТІ ПЕРСОНАЛУ У ФОРМУВАННІ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ В УМОВАХ СОЦІАЛЬНОЇ НАПРУЖЕНОСТІ

К. В. Терещенко

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

Актуальність дослідження. В сучасних умовах особливо гостро проблема толерантності до представників інших соціальних груп постає у сфері освіти, яка підлягає значним трансформаціям унаслідок процесів внутрішньої та зовнішньої міграції. Зокрема, у закладах освіти виникає необхідність соціально-психологічної адаптації значної кількості внутрішньо переміщених осіб, як учнів і студентів, так і педагогічних працівників. Отже, однією з нагальних проблем сучасної системи освіти є розвиток толерантності персоналу, як на рівні освітнього закладу в цілому, так і на рівні особистості в організації, до представників інших соціальних груп.

Разом із тим, аналіз наукової літератури свідчить про те, що проблема дослідження ролі толерантності в формуванні організаційної культури закладів освіти в умовах соціальної напруженості розроблена недостатньо. Отже, **мета** цього **дослідження** – аналіз толерантності освітнього персоналу в контексті формування організаційної культури навчальних закладів в умовах соціальної напруженості.

Результати теоретичного аналізу проблеми. Проблему толерантності в особистісному та суспільному вимірах розглядали зарубіжні вчені Г. Бардієр, Г. Олпорт, Л. Почебут, Г. Солдатова, Л. Шайгерова, вітчизняні вчені О. Грива, Л. Орбан-Лембрик, А. Скок та ін.

Специфіку організаційної культури освітніх організацій висвітлювали у своїх працях В. Болгаріна, Г. Костенко, О. Мітічкіна, Ж. Серкіс, К. Ушаков та ін. Окремі аспекти толерантності педагогів аналізували вітчизняні дослідники О. Брюховецька, С. Литвинова, В. Полякова, О. Руда та ін.

На основі аналізу наукової літератури можна констатувати, що толерантність персоналу на рівні організацій, зокрема освітніх, набуває нових рис. Отже, на наш погляд, *толерантність*

персоналу освітніх організацій виступає як особистісна характеристика та інтегральна цінність, що проявляється в місії та завданнях діяльності організації, пронизує всі рівні управління організацією, охоплює взаємодію фахівців у процесі професійної діяльності всередині організації і взаємодію з клієнтами та іншими організаціями. Толерантність освітнього персоналу, особливо в її ціннісному та морально-нормативному аспектах, здійснює значний вплив на формування організаційної культури закладів освіти.

Чимало дослідників вказують на те, що в умовах суспільних трансформацій проблема толерантності актуалізується, а в умовах поліетнічних спільнот – особливо (С. Капіднова (2009), Л. Король (2013), Н. Лебєдєва (2003), Л. Орбан-Лембрик (2008)).

Оскільки соціальні процеси знаходять своє відображення в функціонуванні освітніх закладів, в умовах соціальної напруженості актуалізуються певні компоненти та види толерантності педагогів. Насамперед, це *професійна толерантність* освітнього персоналу, яка передбачає вираженість окремих видів соціальної толерантності (міжпоколінна, ґендерна, міжетнічна, міжкультурна, міжконфесійна, соціально-економічна) та проявляється в стосунках з колегами по роботі, учнями (студентами) та батьками.

Особливе значення формування толерантних взаємин набуває в умовах полікультурного середовища навчальних закладів. Наголошуючи на ролі *комунікативної толерантності*, Л. Орбан-Лембрик (2008) зазначає, що в багатонаціональному середовищі саме комунікативна толерантність є основою створення ефективних умов для організації роботи, навчання і дозвілля як дорослих, так і школярів та молоді, прояву і врахування їхніх індивідуально-психологічних особливостей, зокрема комунікативних умінь та навичок, у комунікативному процесі, і стосується взаємодії як на рівні «вчитель-учень» «викладач-студент», «керівник-підлеглий», так і на рівні «учень-учень», «студент-студент», «співробітник-співробітник».

Таким чином, толерантність освітнього персоналу відіграє значну роль у навчально-виховному процесі та у формуванні організаційної культури закладів освіти в цілому, що є особливо актуальним в умовах соціальної напруженості.

Висновки. Розробка системи психологічного забезпечення розвитку толерантності персоналу освітніх організацій сприятиме формуванню ефективної організаційної культури закладів освіти в умовах соціальної напруженості.

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ВЗАЄМОДІЇ ВЧИТЕЛЯ З ПІДЛІТКАМИ В ПЕДАГОГІЧНОМУ ПРОЦЕСІ

О. С. Шукалова

кандидат психологічних наук, доцент КЗ «Харківська гуманітарно-педагогічна академія» Харківської обласної ради

Н. С. Латиш

студентка факультету фізичного виховання та музичного мистецтва КЗ «Харківська гуманітарно-педагогічна академія» Харківської обласної ради

Н. О. Меденцева

студентка факультету фізичного виховання та музичного мистецтва КЗ «Харківська гуманітарно-педагогічна академія» Харківської обласної ради

Актуальність дослідження. В умовах гуманізації сучасного навчального процесу гостро стоїть питання педагогічного спілкування учителів з учнями підліткового віку, адже цей вік характеризується багатьма протиріччями, що можуть негативно позначатися на навчальній діяльності.

Актуальність дослідження взаємодії вчителя з підлітками в педагогічному процесі полягає у важливості цього питання для змісту освіти та виховання. Міжособистісний такт між вчителем та учнями є суттєвою передумовою гармонійного розвитку школярів, їхньої соціалізації.

Проблемою педагогічної взаємодії учителів з підлітками цікавляться такі автори, як Г. М. Андреєва, Г. С. Абрамова, Н. В. Клюєва, М. М. Кашапов, А. В. Мудрик та інші. Однак досліджувана тема не є повністю розкритою, тому потребує подальшого вивчення.

Мета дослідження: на основі теоретичного аналізу дослідити особливості взаємодії педагога з учнями підліткового віку, показники ефективності педагогічної взаємодії педагога з учнями підліткового віку.

Результати теоретичного аналізу проблеми. Вивчаючи взаємодію учителя з учнями підліткового віку, слід враховувати особливості цього періоду життя людини. Слід зазначити, що важливим психічним новоутворенням підліткового віку є розвиток довільності всіх психічних процесів. У цей час відбувається активне накопичення знань, які відкривають низку питань і проблем, що як збагачують, так і ускладнюють життя підлітка.

Аналіз психологічних характеристик учнів підліткового віку виявив, що фізіологічні зміни, протиріччя цього вікового періоду, виникаюча криза великою мірою впливають і на навчальну діяльність учнів, а саме: учні підліткового віку є більш вразливими до критики, морально нестійкими, психічно чутливими до зовнішніх подразників, соціальних змін, спостерігається зниження їхньої продуктивності у засвоєнні навчального матеріалу.

Взаємодія вчителя та учнів підліткового віку визначається певними особливостями. Однією з них є підвищення вимог до педагога з боку підлітка. Для учнів підліткового віку важливими є як високі професійні, так й індивідуальні, якості учителя. Інша особливість – особливий емоційний зв'язок у спілкуванні між підлітками й учителем.

У взаємодії з учнями педагог повинен зважати на вікові та індивідуальні особливості психічного і фізичного розвитку дітей, схильність їх до наслідування і навіювання, на характер їхніх звичок, стан здоров'я, умови життя, а також особистісні новоутворення, що виражають тенденцію підлітків до самореалізації та самоствердження.

Серед показників, що безпосередньо впливають на навчальну успішність учнів, є психологічний контакт, який виникає в результаті спільності психологічних станів людей. Контакт усвідомлюється і переживається суб'єктами як позитивний фактор, що підкріплює взаємодію.

Висновки. Отже, педагогічна взаємодія учителя з учнями підліткового віку є надзвичайно важливою не лише для якості навчання, але і для гармонійного та цілісного розвитку особистості у підлітковому віці. Педагогічна взаємодія на сучасному етапі трактується як двостороння взаємодія суб'єктів, цілісна соціально-психологічна система, яка проявляється у педагогічному спілкуванні.

ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ ВИНИКНЕННЯ ВНУТРІШНЬООСОБИСТІСНИХ КОНФЛІКТІВ У ДОСЛІДЖЕННЯХ ЗАРУБІЖНИХ УЧЕНИХ

О. Р. Щіпановська

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

Актуальність дослідження. Соціально зріла людина розуміє, що конфлікти заважають спільному розв'язанню проблем, тому намагається стримувати агресію, що виникає в момент небезпеки. Це загрожує їй психогенними психічними й соматичними розладами: в момент небезпеки, ще до вибору лінії поведінки, мобілізуються ресурси й процеси для захисних агресивних дій, але, з іншого боку, не можна переступити межу морально та юридично дозволеного, тому енергія агресії стримується. Така ситуація призводить до виникнення внутрішньоособистісного конфлікту, що в подальшому викликає психоневрози і психосоматичні захворювання.

Мета дослідження: провести теоретичний аналіз психологічних чинників виникнення внутрішньоособистісних конфліктів у дослідженнях зарубіжних учених та визначити причини, що до них призводять.

Результати теоретичного аналізу проблеми. Узагальнюючи результати теоретичного аналізу літературних джерел (З. Фрейда, А. Маслоу, К. Левіна та ін.) щодо причин виникнення внутрішньоособистісних конфліктів, можна виокремити як *внутрішні,* так і *зовнішні* причини, що тісно взаємопов'язані між собою.

Внутрішні причини внутрішньоособистісного конфлікту кореняться в суперечностях між різними мотивами особистості за відсутності узгодженості між складниками її внутрішньої структури. При цьому, чим складніший внутрішній світ людини, чим більше розвинені її почуття і сформовані цінності, чим вище її здатність до самоаналізу, тим більшою мірою особистість схильна до конфлікту. Серед основних суперечностей, що викликають внутрішній конфлікт, можна виділити: суперечність між потребами особистості й існуючими соціальними нормами; суперечність мотивів, інтересів і потреб (і на побачення хочеться сходити, і до семінару треба підготуватися); суперечність соціальних ролей (і на заняттях необхідно бути, і хвору бабусю необхідно відвідати); суперечність соціальних цінностей і норм (і насилля не чинити, і захистити друзів від хулігана).

Для виникнення внутрішньоособистісного конфлікту вказані суперечності повинні набути глибокого особистісного сенсу, інакше людина не надаватиме їм значення.

Серед *зовнішніх причин* виникнення внутрішньоособистісних конфліктів можна чітко виділити три типи чинників. Перший – обумовлений *становищем людини в групі*, другий – *в організації*, третій – *в суспільстві*.

Зовнішні причини, що викликають внутрішньоособистісний конфлікт *на рівні організації,* можуть бути представлені суперечностями між великою відповідальністю і недостатніми правами для її реалізації; суперечностями між жорсткими вимогами щодо якості виконання завдання та існуючими умовами; суперечностями між двома взаємовиключними вимогами або завданнями (вимоги одночасно підвищити якість навчання і, разом із тим, збільшення навчального навантаження); суперечностями між жорстко поставленим завданням і погано роз'ясненими умовами його виконання (необхідність написання наукової роботи на конкурс на першому курсі й недостатня увага керівника до студента); суперечностями між прагненням до творчості, кар'єри, самоствердження і можливостями реалізації цього в межах організації (через прагнення отримати підвищення і нерозуміння цього колективом може виникнути внутрішньоособистісний конфлікт); суперечностями, що викликані несумісністю соціальних ролей особистості (статус начальника відділу пред'являтиме одні вимоги та норми поведінки щодо працівників, а статус близького друга – інші). Люди, що перебувають у стані внутрішнього конфлікту, становлять потенційну небезпеку для міжособистісних відносин у групі.

Третій чинник пов'язаний із суперечностями, які виникають *на рівні соціальної макросистеми* і кореняться в характері суспільного устрою та економічного життя. Серед таких можна виділити суперечності між особистим успіхом і суперництвом, з одного боку, та братською любов'ю й людяністю, з іншого; суперечності між нашими потребами й існуючими перепонами на шляху їхнього задоволення; суперечності між задекларованою свободою людини й існуючими фактичними обмеженнями (вибір освіти, роботи, друга, відпочинку).

Висновки. Таким чином, у процесі теоретичного дослідження виявлено низку чинників, що призводять до виникнення внутрішнього конфлікту особистості. Отримані результати можуть стати корисними для використання в управлінській діяльності, у консультативній практиці психологів, проведенні тренінгів, для тих, хто працює у сфері «людина-людина» та зацікавлений у підвищенні власної психологічної компетентності щодо запобігання та вирішення різного виду конфліктів.

Розділ 9

ПСИХОЛОГІЧНЕ ТА ПРОФЕСІЙНЕ ЗДОРОВ'Я ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЙ

ПСИХОЛОГІЧНА БЕЗПЕКА СУБ'ЄКТІВ ОСВІТНЬОГО СЕРЕДОВИЩА ВИЩОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ

А. Ш. Апішева
старший викладач кафедри психології і педагогіки
Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут ім. Ігоря Сікорського»

Актуальність дослідження. Головними суб'єктами освітнього процесу в освітньому середовищі вищого навчального закладу виступають викладачі і студенти. В сучасних умовах, які характеризуються швидкими змінами у суспільстві, ефективне функціонування ВНЗ вимагає змін в освітньому середовищі, що позначається на характері взаємодії суб'єктів освітнього процесу та може призводити до порушення їхньої психологічної безпеки. Проблемі психологічної безпеки суб'єктів освітнього середовища вищої школи приділяється недостатньо уваги дослідників. Тому для сприяння ефективності функціонування вищого навчального закладу, актуальним є супровід психологічної безпеки суб'єктів освітнього середовища ВНЗ.

Мета дослідження – визначення напрямів психологічного супроводу безпеки суб'єктів освітнього середовища.

Результати теоретичного аналізу проблеми. Освітнє середовище вищого навчального закладу розглядається дослідниками як багатоаспектне та багатопредметне системне утворення, що має об'єктивні можливості цілеспрямовано впливати на професійно-особистісний розвиток майбутнього фахівця, забезпечуючи його готовність до професійної діяльності (В. А. Ясвін, А. І. Каташов, М. Братко). Аналіз досліджень ряду авторів (Г. В. Грачов, Т. С. Кабаченко, Д. В. Деулін) показав, що ефективність освітнього процесу залежить від особливостей психологічної безпеки освітнього середовища. Під психологічною безпекою освітнього середовища дослідники розуміють такий його стан, що є вільним від прояву психологічного насилля у взаємодії, сприяє задоволенню потреб в особистісно-довірчому спілкуванні, створює референтну значущість середовища і забезпечує психічне здоров'я його учасників (І. А. Баєва, Л. А. Гаязова, Т. Н. Березіна). І. В. Абакумова та В. В. Супріянов вважають, що в організаційному аспекті загрозу здоров'ю учасників освітнього середовища становить нерозвиненість системи психологічної допомоги як неефективність діяльності служби супроводу в системі освіти. Т. В. Дектярьова наголошує, що ризики повинні бути чітко формалізовані й описані з урахуванням їхнього поповнення зі зміною поколінь і соціального середовища. Отже, вирішення завдань визначення показників психологічної безпеки освітнього середовища вищого навчального закладу можливо за умов організації та впровадження психологічного супроводу, спрямованого на сприяння ефективності функціонування вищого навчального закладу.

Забезпечення психологічної безпеки педагогів, як суб'єктів освітнього процесу, на наш погляд, має розглядатися в системі «кафедра – викладач – студенти», що обумовлює

дослідження як соціально-психологічної безпеки викладача в якості члена колективу кафедри, так і його індивідуально-психологічної безпеки в процесі психолого-педагогічного взаємодії зі студентами. Забезпечення психологічної безпеки студентів в освітньому середовищі має розглядатись в системі «викладачі – студент – академгрупа», причому як у контексті індивідуальної психолого-педагогічної взаємодії студента з викладачами, так і в контексті соціально-психологічної безпеки студента в якості члена колективу академічної групи.

Можливі напрями психологічного супроводу безпеки суб'єктів освітнього середовища нами було визначено відповідно до технології роботи організаційних психологів, що була розроблена під керівництвом Л. М. Карамушки і включає інформаційно-смисловий, діагностичний, корекційно-розвивальний компоненти, зокрема: дослідження специфіки психологічної безпеки суб'єктів в освітньому середовищі ВНЗ; діагностування особливостей соціально- та індивідуально-психологічної безпеки викладачів і студентів; розробка програми заходів, спрямованих на сприяння психологічній безпеці суб'єктів освітнього середовища ВНЗ; ознайомлення викладачів і студентів з методами психічної саморегуляції та можлива психокорекційна робота; індивідуальна психолого-консультаційна робота з викладачами і студентами.

Висновки. Напрями психологічного супроводу безпеки суб'єктів освітнього середовища вищого навчального закладу передбачають дослідження соціально- та індивідуально-психологічної безпеки викладачів і студентів. Перспективним, на наш погляд, є аналіз взаємозв'язку між соціально- та індивідуально-психологічними показниками щодо психологічної безпеки суб'єктів освітнього процесу.

СИНДРОМ АВТОРИТАРИЗМУ ЯК ЗОНА РИЗИКУ ПРОФЕСІЙНОГО ЗДОРОВ'Я ПЕДАГОГА

Т. М. Дзюба

кандидат психологічних наук,

доцент Полтавського національного педагогічного університету імені В. Г. Короленка

Актуальність дослідження. Авторитарна спрямованість визначається як орієнтація на домінування в спілкуванні, прагнення придушити особистість співрозмовника, підкорити його собі. Їй притаманні такі риси: «комунікативна агресія», когнітивний егоцентризм, «вимога» бути зрозумілим (а точніше – вимога згоди з власною позицією), небажання розуміти співрозмовника, неповага до чужої точки зору, орієнтація на стереотипне «спілкування-функціонування», комунікативна ригідність (А. В. Поденко, 2010). В умовах стресогенної професійної реальності окреслені константи створюють «хронічну» психотравмуючу атмосферу в ділових комунікаціях працівника, яка може провокувати виявлення негативних психічних переживань (психогеній). Основним етіологічним чинником професійних психогенній виступає фрустраційний конфлікт, зумовлений переживанням психотравмуючої професійної ситуації, яка порушує гомеостаз організму й може провокувати психогенні захворювання, зокрема непсихотичні психічні розлади, серед яких провідне місце посідають такі, як астенічний, фобічний синдроми, розлади уваги тощо.

Метою дослідження став розгляд патогенної авторитарності у професійно-педагогічних комунікаціях як зони ризиків професійного здоров'я, що може зумовити кілька можливих векторів розвитку професійних захворювань.

Результати теоретичного аналізу проблеми. Перший вектор – *синдром авторитаризму* як єдина безпосередня причина захворюваності. Тут мова йде про носія авторитаризму. Як зауважують T. W. Adorno, E. Frenkel-Brunswik, D. J. Levinson, «авторитарна особистість» характеризується негативними соціальними установками, намагаючись наслідувати жорсткі соціальні стереотипи. На думку T. W. Adorno, авторитарні особистості в жодному разі не

вважають, що їм необхідне позбавлення від цього синдрому (тобто, що вони «хворі»). Як підкреслює А. В. Поденко, «авторитарна особистість, прагнучи взяти на себе більшість колективної відповідальності, фактично перевантажує себе і виявляється нездатною винести цей тягар без втрат у якості колективної діяльності». Жорсткий, авторитарний, нездатний до компромісу працівник проектує ситуацію негативного оцінювання, постійно висловлює своє невдоволення, претензії, виявляє надмірну прискіпливість, перетворюючись на потенційного носія професійних конфліктів. Окрім того, не можна не зважати на специфіку професійного освітнього середовища, яка, передусім, стосується впливу загальної психологічної атмосфери на психологічний стан учнів. Відомий дитячий психолог О. І. Захаров відзначав, що саме підвищена «стимуляція» дітей шляхом погроз, осуду, покарань – це фактор, який прямо призводить до порушень психічного здоров'я, появи дидактогеній та розвитку неврозів. Досягаючи певного рівня, дидактогенія, як будь-яке надмірне напруження, викликає зниження психологічної, творчої продуктивності, а у разі частого виникнення виснажує сили організму, може трансформуватися в хронічний розлад з різними клінічними проявами (неврози, функціональні, психосоматичні розлади). Дані новітніх емпіричних досліджень показують, що в класах, де працює авторитарний, жорсткий учитель, школярі хворіють у 3 рази частіше, а порушення психічного здоров'я спостерігаються ще частіше.

Другий вектор – *авторитаризм як поштовх для розвитку конституціонального або іншого захворювання*. Універсальна патогенність авторитарного стилю взаємодії у професійних комунікаціях педагога зумовлює тиск на професійне зростання та професійну кар'єру працівника, перешкоджає формуванню професійної незалежності, впевненості в собі, адекватній самооцінці, ініціативності, тобто якостей, які забезпечують комфортний професійний розвиток, психологічну стійкість та високий рівень індивідуального професійного здоров'я. Важливо зважати на те, що авторитаризм, виявляючись як стійкий комплекс установок особистості, торкається різних сторін професійного буття фахівця (професійна діяльність, ділове спілкування та професійна кар'єра), тому синдром авторитаризму може ставати серйозною перешкодою на шляху прогресивного професійного розвитку фахівця, фактором руйнації професійних комунікацій, що позначається на психологічному самопочутті.

Висновок. Вплив авторитарних комунікацій на особистість у професійно-педагогічній діяльності є прогностично небезпечним фактором: працівник стає ще більш уразливим до стресів, психологічно нестійким або інтолерантним.

ПСИХОЛОГІЧНЕ ЗДОРОВ'Я ЯК ЧИННИК ЕФЕКТИВНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ СЕРВІСНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ

І. Л. Прошукало
магістрант кафедри загальної та практичної психології
ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України

Актуальність дослідження. Сучасна сервісна організація висуває значні вимоги до всіх аспектів діяльності працівників таких компаній, їхніх знань, професійних навичок, способів комунікації з клієнтами, особливості яких значною мірою залежать від психологічного здоров'я фахівців.

Методологічну і теоретичну основу дослідження складають: положення про зв'язок особистісного та професійного розвитку (О. Бал, О. Бондарчук, О. Деркач, В. Зазикін, Л. Карамушка, В. Шадриков, Л. Шнейдер та ін.), теорія психічних станів (Є. Ільїн та ін.), основні концептуальні підходи до психопрофілактики й психокорекції (І. Вачков, Г. Вольнова, І. Гріншпун, О. Деркач, М. Пряжников, М. Тутушкіна та ін.); основні положення психології здоров'я (В. Ананьєв, Н. Водоп'янова, С. Максименко, Г. Ложкін, О. Чабан та ін.).

Мета дослідження – теоретичний аналіз проблеми психологічного здоров'я персоналу сервісних компаній як фактора їхньої ефективної професійної діяльності.

Результати теоретичного аналізу проблеми. Термін «психологічне здоров'я» введений порівняно недавно, проте описані цим поняттям особистісні особливості давно були предметом дослідження багатьох авторів і розглядалися в різних аспектах, зокрема, у: контексті психології самоактивності та суб'єктного розвитку особистості (М. Боришевський, В. Панкратов та ін.), аномалій особистості, психічного здоров'я та захисних механізми особистості (Б. Братусь, Л. Дьоміна, І. Ральникова та ін.), психологічного здоров'я керівних і педагогічних кадрів (М. Андрос, О. Бондарчук, І. Дубровіна, Л. Карамушка та ін.), психології здоров'я людини (Г. Ложкін, С. Максименко, М. Мушкевич та ін.).

Відповідно на даний момент розрізняють категорії «психічне здоров'я», що стосується окремих психічних процесів і механізмів, і «психологічне здоров'я», яке характеризує особистість у цілому, тобто сукупність особистісних характеристик, які є передумовами стресостійкості, соціальної адаптації, успішної самореалізації тощо (І. Дубровіна, С. Максименко та ін.).

Критеріями психологічного здоров'я є добре розвинена рефлексія, стресостійкість у важкій ситуації (І. Дубровіна), повнота емоційних і поведінкових проявів особистості (В. Хомик), опора на власну внутрішню сутність (А. Созонов, Ф. Перлз), наявність системи цінностей, яка містить головну мету та надає смисл усьому, що робить людина (Г. Олпорт).

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

Висновки. Психологічне здоров'я є важливим чинником ефективної професійної діяльності працівників загалом і персоналу сервісних організацій зокрема.

Одним із кроків на шляху практичного розв'язання зазначених проблем є обґрунтування, розроблення та апробація програми психологічної підготовки працівників сервісних організацій.

ПСИХОЛОГІЧНЕ ЗДОРОВ'Я ПЕРСОНАЛУ ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЙ

А. М. Шевченко

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

Актуальність дослідження. Переорієнтація сучасної освіти на європейські стандарти передбачає підготовку компетентних педагогічних працівників, здатних до особистісного і професійного зростання. В ієрархії чинників творчого потенціалу, кар'єрного росту, активної життєдіяльності і самореалізації педагогічних працівників освітніх організацій важливе місце належить психологічному здоров'ю.

Інтерес до проблеми психологічного здоров'я персоналу освітніх організацій щороку стає дедалі помітнішим. Незважаючи на значну кількість теоретичних та емпіричних досліджень, ця проблема є маловивченою й актуальною, оскільки професійна діяльність персоналу освітніх організацій – одна із найбільш стресогенних. Адже така діяльність пов'язана із систематичними психологічними, фізичними, емоційними й інтелектуальними навантаженнями, що може призводити до порушення психологічного здоров'я.

Вивчення психологічного здоров'я в системі освіти передбачає, зокрема, осмислення та аналіз чинників, що впливають на психологічне здоров'я персоналу освітніх організацій. Однак, у науковій літературі відсутній комплексний аналіз чинників, які сприяють покращенню чи погіршенню психологічного здоров'я персоналу освітніх організацій.

Метою дослідження є здійснення теоретичного аналізу чинників психологічного здоров'я персоналу освітніх організацій.

Результати теоретичного аналізу проблеми:

1. Педагогічна діяльність належить до тих видів трудової діяльності, що ставить високі вимоги до психологічного здоров'я професіоналів. Тому психологічне здоров'я персоналу освітніх організацій є запорукою його успішної професійної діяльності, а вміння підтримувати себе в належному стані є невід'ємною складовою професійної компетентності педагогічних працівників.

2. На основі аналізу досліджень вітчизняних і зарубіжних науковців у галузі психології, психосоматики, психології праці, психології здоров'я виокремлено такі *чинники,* що можуть впливати на психологічне здоров'я персоналу освітніх організацій:

- індивідуально-психологічні (вік, стать, сімейний стан, освіта);
- особистісні (стресостійкість, тривожність, агресивність, фрустрація, ригідність, емоційна стійкість);
- особистісно-професійні (креативність, мотиваційно-творча спрямованість, інноваційність, саморозвиток);
- соціально-психологічні (психологічний клімат у колективі, мобінг в організаціях);
- організаційно-педагогічні (режим праці і відпочинку, тривалість робочого дня).

3. Врахування вказаних чинників можливе в результаті розробки та впровадження комплексної програми психологічного забезпечення психологічного здоров'я персоналу освітніх організацій.

Висновки. На сьогодні проблема психологічного здоров'я персоналу освітніх організацій має стати одним із найважливіших напрямів системи освіти. Кожен сучасний педагог має усвідомлювати значущість власного здоров'я як найважливішої професійної цінності, необхідної умови для здійснення професійної діяльності; чітко розуміти особисту відповідальність і активну роль у збереженні та зміцненні власного здоров'я; володіти знаннями щодо специфіки педагогічної діяльності і впливу професійних чинників на його здоров'я. Зміцнення здоров'я персоналу освітніх організацій забезпечить підвищення якості його життя та ефективності професійної діяльності.

Розділ 10

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

ОСОБЛИВОСТІ ПРОФІЛАКТИКИ СИНДРОМУ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ В ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

Т. С. Глушкова
асистент кафедри практичної психології Української інженерно-педагогічної академії
А. В. Колчигіна
кандидат психологічних наук, старший викладач
кафедри практичної психології Української інженерно-педагогічної академії

Актуальність дослідження. Проблема професійного стресу особливо гостро проявляється в сучасному суспільстві, адже змінюється не тільки ставлення людей до роботи, працівники втрачають впевненість у стабільності свого соціального та матеріального становища, в гарантованості робочого місця, матеріального благополуччя, загострюється конкуренція за престижну та високооплачувану роботу тощо. Як наслідок, зростає психічне, емоційне напруження, пов'язане зі стресом на робочому місці, виявляються тривога, депресія, синдром емоційного вигоряння, психосоматичні розлади.

Так, профілактика синдрому емоційного вигорання є сьогодні дуже актуальною темою. «Вигорання» характеризується як сформований людиною механізм психологічного захисту у формі повного або часткового виключення емоцій, як відгук на вибрані психотравмуючі впливи, набутий стереотип емоційної, частіше за все професійної поведінки (В. В. Бойко). Питаннями емоційного вигорання займалися такі автори, як В. В. Бойко, Н. Є. Водоп'янова, Н. В. Грішина, Є. В. Орел, М. М. Скугаревська, Н. В. Самоукіна, Т. В. Форманюк та ін.

Метою нашого **дослідження** є розробка тренінгової програми профілактики синдрому емоційного вигорання в професійній діяльності.

Результати теоретичного аналізу проблеми. Традиційно прийнято вважати, що найефективнішою є групова робота через наявність фактора групової динаміки та групового впливу (І. В. Вачков). Метою запропонованої нами тренінгової програми профілактики синдрому емоційного вигорання в професійній діяльності є оптимізація професійної та особистісної самоефективності, попередження емоційного вигорання та підвищення копінг-ресурсу в професійній діяльності. Програма впливає на три сфери, а саме – поведінкову, когнітивну та емоційну. Методологічною основою програми стали принципи структурного, когнітивного, діяльнісного та особистісно-орієнтованого підходів. До основних методів, пропонованих нами для організації корекційної роботи профілактики емоційного вигорання в професійній діяльності, належать: дискусії та обговорення, робота в парах, арт-терапевтичні форми роботи, психологічні ігри, робота в малих групах, візуалізація, ігрові методи, музично-медитативні вправи.

Висновки. Таким чином, було відокремлено актуальність проблеми професійного стресу та запропоновано тренінгову роботу щодо профілактики синдрому емоційного вигорання в професійній діяльності.

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ СТРЕСОСТІЙКОСТІ СТУДЕНТІВ-ПСИХОЛОГІВ ПЕРШИХ ТА ДРУГИХ КУРСІВ УІПА

В. В. Діуліна
кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри практичної психології УІПА
Т. С. Сапєльнікова
кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри практичної психології УІПА

Актуальність дослідження стресостійкості студентів обумовлена необхідністю визначення потенційних стресогенних факторів, які мають деструктивний вплив на динаміку процесу адаптації студентів-психологів перших та других курсів до навчальної діяльності та соціальної адаптації в студентському середовищі. Психологічне дослідження фактора стресостійкості містить багато напрацювань серед зарубіжних та вітчизняних психологів. Науковою базою для дослідження стресостійкості постали праці таких зарубіжних науковців, як Г. Сельє, Л. Мерфі, У. Кеннон, Р. Лазарус, Д. Амірхан, Д. Грінберг, С. Фолькман. У вітчизняному науковому середовищі треба виділити роботи таких учених, як С. В. Суботіна, Ю. В. Щербатих, Л. В. Куликова, А. В. Лібіна, В. А. Абабкова, Л. М. Аболіна, А. А. Баранов, В. А. Бодрова та ін.

Метою нашого дослідження було визначення факторів, які мають вплив на стресостійкість студентів-психологів першого та другого курсів. Дослідження було локальним, проводилось на студентах двох груп першого та другого курсів, а до сфери нашого дослідницького інтересу входило визначення рівня наявної стресостійкості студентів молодших курсів та визначення того, до якої міри учбова діяльність та її складові постають стресором та фактором тривоги у когнітивно- перцептивній сфері студента.

Методика та організація дослідження. Для проведення дослідження були використані тестові методики: «Тест на учбовий стрес» Ю. В. Щербатих, «Аналіз стилю життя» (Бостонський тест на стресостійкість) та «Шкала самооцінки рівня тривожності Спілбергера-Ханіна», а також опитування студентів. У дослідженні брали участь 35 студентів першого та 37 студентів другого курсів УІПА зі спеціальності 053 «Психологія».

Результати дослідження. Узагальнюючи результати дослідження, можна констатувати, що стресостійкість студентів проявляється в наступних складових:

- у мотиваційному компоненті як основі адекватного сприйняття ситуації;
- у компоненті мети особистості як усвідомленні реалістичності мети і очікувань щодо результату образів бажаного і реального результатів;
- у компоненті прийняття рішення, де стресостійкість забезпечує адекватний для ситуації вибір програми поведінки;
- у компоненті індивідуальних якостей, здатності відповідати на стресогенну ситуацію адаптаційною реакцією.

Результати дослідження показали суттєві відмінності в таких показниках, як реакція на учбове навантаження та проблеми в особистому житті. Перший курс відчуває більше учбове навантаження, ніж другий, в той час як у студентів другого курсу більше переважають такі прояви стресу, як неможливість позбутися сторонніх думок, погана концентрація уваги, втрата впевненості, зниження самооцінки та самоконтролю. Результати діагностики ситуативної та особистісної тривожності показали, що студенти першого курсу мають дещо вищу ситуативну тривожність, ніж студенти другого курсу.

Висновки. Стрес у студентів першого курсу проявляється в основному на психологічному рівні як виражене відчуття безпорадності, відчуття неможливості впоратися з проблемами та має прояв в поганому настрої, депресії, зниженні саморегуляції негативних станів, а на фізіологічному рівні проявляється у стані низької працездатності, підвищеної стомлюваності. Студенти і першого, і другого курсу не вміють керувати своєю тривожністю, що можна розглядати як один із факторів, який знижує стресостійкість.

ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ МЕДИЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

О. Г. Лисенко

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

Актуальність дослідження. Психологічні чинники та умови професійної діяльності медичних працівників формують не тільки професійні вимоги, але й безпосередньо впливають на особистість медика. Разом із тим, психологічні особливості професійної діяльності лікарів, зокрема психологічні чинники, що впливають на її успішність, досліджено недостатньо.

Мета дослідження полягає в теоретичному аналізі психологічних чинників професійної діяльності медиків.

Результати теоретичного аналізу проблеми. Результати теоретичного аналізу проблеми та власний практичний досвід роботи дозволив нам виділити наступні групи психологічних чинників, які мають безпосередній вплив на психічний стан медичного працівника.

Емоційні чинники. У сучасному світі робота практикуючих лікарів передбачає велику емоційну насиченість. Ці емоції зазвичай амбівалентні. З одного боку, це можуть бути задоволення з приводу успішно проведеного лікування, схвалення і повага колег; з іншого боку, часто зустрічаються пригнічення через помилки в діагнозі, напруженість діяльності, втома, розчарування в професії тощо.

Соціально-психологічні чинники. До цієї групи чинників належать, насамперед, імідж професії лікаря, соціальний статус лікаря-професіонала. Негативно впливають на діяльність лікарів такі фактори, як невизнання справжніх заслуг лікаря, обмеження його права на свободу вибору щодо напрямку наукового дослідження, неповажне ставлення до пацієнтів тощо.

Особистісні чинники. Достатньо часто лікарі стикаються з великою кількістю морально-етичних проблем, розв'язання яких здебільшого залежить від їхніх індивідуальних якостей. Однією із важливих особливостей діяльності лікаря є висока ймовірність його професійної деформації, яка являє собою зміну рівня виразності професійно важливих якостей під впливом діяльності й індивідуально-психологічних особливостей особистості. Тільки зріла, цілісна особистість у змозі впоратися з подібними труднощами.

Ще однією із суттєвих психологічних особливостей діяльності лікарів є високий рівень прояву *синдрому емоційного вигорання,* що являє собою стан емоційного, розумового виснаження, фізичного стомлення, що виникає в результаті хронічного стресу на роботі. Розвиток цього синдрому характерний у першу чергу для професій, де домінує надання допомоги людям (медичні працівники, вчителі, психологи, соціальні працівники, рятувальники, працівники правоохоронних органів, пожежники). Синдром емоційного вигорання розглядається як результат несприятливого розвитку стресу на робочому місці.

Чинники середовища. Величезне значення має переважання в колективі хороших взаємин між колегами, прагнення до взаємодопомоги. Раціонально складений графік роботи і розпорядок дня в лікувальному закладі, можливість користуватися новими технологіями, прогресивними методами лікування дозволяють фахівцеві почуватися комфортно і максимально розкрити свій потенціал. Таким чином, на якість роботи лікарів впливають безліч психологічних факторів, які залежать не тільки від взаємин медичного працівника і пацієнта, але і від атмосфери в колективі і соціального статусу професії.

Висновки. До психологічних чинників, які мають безпосередній вплив на психічний стан медичного працівника, відносять емоційні, соціально-психологічні, особистісні чинники та чинники середовища.

Тривале здійснення лікарської діяльності приводить не тільки до вдосконалення певних професійних навичок, а й до низки несприятливих змін як для самої особистості медичного

працівника, так і для успішності його діяльності, зокрема, до професійної деформації та емоційного вигорання медика.

Проблема вивчення психологічних особливостей професійної діяльності медиків має велике практичне значення в контексті використання отриманих наукових знань для збереження психічного і фізичного здоров'я медичних працівників.

Перспективи подальших досліджень полягають в емпіричному вивченні психологічних чинників, що впливають на професійну діяльність медичних працівників.

ДОСЛІДЖЕННЯ ЗВ'ЯЗКУ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ І ВІДДАНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ

Д. О. Самойленко
науковий кореспондент лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України
Н. Г. Лебедєва
науковий кореспондент лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України

Актуальність дослідження. Останніми роками дослідники приділяють чимало уваги проблематиці, що пов'язана з професійним вигоранням у різних сферах життєдіяльності людини. Також досить актуальною залишається проблема відданості найманого персоналу організаціям-роботодавцям. При цьому досліджень щодо наявності зв'язку професійного вигорання з такими складовими відданості, як вірність щодо організації та проорганізаційна поведінка, наскільки нам відомо, не проводилось.

Мета дослідження – перевірити гіпотезу про наявність зв'язку між професійним вигоранням найманих працівників та рівнем їхньої відданості організації-роботодавцеві.

Методика і організація дослідження. Дослідження проводилося в березні 2017 року. Респонденти – співробітники неприбуткових та бізнес-організацій східних регіонів України 21–59 років. Обсяг вибірки склав 109 респондентів (жінки – 60%, чоловіки – 40%), що мають різні професії та займають різні посади. Середня тривалість роботи в організації – 11 років (від 1 до 42 років).

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

Оцінювання різних аспектів професійного вигорання у респондентів проводилося за допомогою методики «Професійне вигорання» (автори К. Маслач і С. Джексон в адаптації Н. Водоп'янової).

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

Для оцінки зв'язку компонентів професійного вигорання співробітників з показниками відданості організації використовувався коефіцієнт кореляції Пірсона. Виявлені кореляції достовірні на рівні не менш ніж $p<0,05$.

Результати дослідження. Аналіз кореляційних зв'язків свідчить, що:

1. Між компонентами професійного вигорання співробітників «Деперсоналізація», «Редукція особистих досягнень», а також інтегральним показником «Індекс психічного вигорання» і показниками відданості організації-роботодавцеві існують значущі помірні лінійні негативні зв'язки (коефіцієнти кореляції потрапляють в діапазон 0,305–0,501).

2. Найбільш тісний зв'язок (–0,501, $p<0,01$) виявлено між компонентом професійного вигорання «Редукція особистих досягнень» і показником «Проорганізаційна поведінка».

3. Вплив компонента «Емоційне виснаження» на готовність до відданої поведінки щодо організації в даному дослідженні не виявлено.

Висновки. Дослідження показало, що високий показник деперсоналізації, який проявляє себе у цинічному, байдужому ставленні до самої трудової діяльності та її об'єктів, знижує готовність співробітника бути відданим організації. Також встановлено, що виникнення почуття некомпетентності у своїй професійній сфері, усвідомлення невдач в ній (високий показник редукції професійних досягнень), знижує у працівників організацій психологічну готовність докладати наднормативні зусилля на благо організації, жертвуючи особистими інтересами.

Отримані результати доцільно використовувати менеджерам організацій та HR-менеджерам з метою формування та корекції організаційної поведінки своїх співробітників.

Розділ 11

СУБ'ЄКТИВНЕ БЛАГОПОЛУЧЧЯ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЙ

СУБ'ЄКТИВНЕ БЛАГОПОЛУЧЧЯ ПЕРСОНАЛУ ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЙ ЯК ІНДИКАТОР ПСИХОЛОГІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ОСВІТНЬОГО СЕРЕДОВИЩА

О. І. Бондарчук
доктор психологічних наук, професор, завідувачка кафедри психології управління Центрального інституту післядипломної педагогічної освіти ДВНЗ «Університет менеджменту освіти»

Актуальність дослідження. У складних умовах сьогодення проблема суб'єктивного благополуччя особистості загалом і в умовах функціонування освітніх організацій зокрема набуває особливої гостроти. Адже суб'єктивне благополуччя всіх суб'єктів освітнього процесу є важливим показником їхнього психічного здоров'я та потенціалу розвитку (М. Аргайл, В. Пахальян та ін.).

Однією з ключових детермінант суб'єктивного благополуччя персоналу освітніх організацій є психологічно безпечне освітнє середовище, в якому взаємодія суб'єктів освітнього процесу здійснюється на засадах людиноцентризму й гуманістичної спрямованості (І. Баєва, О. Ліщинська, В. Слободчиков, А. Харченко, В. Ясвін та ін.). Саме тому, на наш погляд, суб'єктивне благополуччя персоналу освітніх організацій може виступати індикатором психологічної безпеки освітнього середовища.

Мета дослідження – дослідити взаємозв'язок суб'єктивного благополуччя персоналу освітніх організацій та рівня психологічної безпеки освітнього середовища.

Методика та організація дослідження. У дослідженні взяли участь 500 педагогічних працівників загальноосвітніх навчальних закладів з усіх регіонів України, з них 85,5% чоловіків і 14,5% жінок, які були розподілені на групи за: 1) *віком*: до 30 років (10,2%); від 31 до 40 років (18,7%); від 41 до 55 років (41,1%); понад 55 років (29,9%); 2) *посадою*: керівники (24,6%), працівники (75,4%); 3) *стажем професійної діяльності*: до п'яти років (19,6%), від 5 до 15 років (19,0%), від 15 до 25 років (25,5%), понад 25 років (35,8% досліджуваних). Емпіричним референтом суб'єктивного благополуччя виступив індекс життєвої задоволеності, що вивчався за Шкалою задоволеності життям В. Пейвота та Е. Дінера, а психологічної безпеки освітнього середовища – індекс психологічної захищеності персоналу освітніх організацій, визначений за методикою І. Баєвої.

Результати дослідження. На першому етапі емпіричного дослідження визначено, що в середньому показник суб'єктивного благополуччя досліджуваних педагогів складає 24,2 і стандартним відхиленням 4,7. Отже, значній частині педагогів властивий відносно високий і придатний рівні суб'єктивного благополуччя (28,7% і 21,0% відповідно). Натомість, 31,4% досліджуваних характеризуються зниженим, а 18,9% – низьким рівнем суб'єктивного благополуччя. За результатами дисперсійного аналізу виявлено ґендерно-вікові особливості суб'єктивного благополуччя персоналу освітніх організацій: чоловіки характеризуються більш високими показниками благополуччя порівняно з жінками, особливо старші за віком і ті, які

мають відносно невеликий стаж роботи ($p < 0,01$). Крім того, встановлено, що керівники більш задоволені життям, ніж працівники, особливо керівники чоловічої статі ($p < 0,05$).

На наступному етапі дослідження виявлено, що значна кількість досліджуваних педагогів відчувають себе психологічно захищеними (45,5%) або захищеними повністю (20,8%). Разом із тим, третина досліджуваних мають проблеми, пов'язані з психологічною безпекою освітнього середовища, з них 21,2% характеризуються середнім рівнем захищеності, 10,8% почуваються незахищеними, а 1,8% – повністю незахищеними.

За результатами дисперсійного аналізу встановлено особливості суб'єктивного благополуччя педагогічних працівників залежно від їхньої психологічної захищеності: чим вище почуття суб'єктивного благополуччя досліджуваних, тим вище рівень психологічної безпеки освітнього середовища ($p < 0,01$).

Висновки. Установлений прямий зв'язок між рівнями суб'єктивного благополуччя персоналу освітніх організацій та показниками психологічної безпеки освітнього середовища.

Одержані результати свідчать про, по-перше, про можливість визначення суб'єктивного благополуччя персоналу як індикатора безпечного освітнього середовища; по-друге, про доцільність спеціальної психологічної підготовки персоналу освітніх організацій у контексті створення безпечного освітнього середовища, яку можна здійснити в умовах післядипломної педагогічної освіти.

СУБ'ЄКТИВНЕ БЛАГОПОЛУЧЧЯ ПЕРСОНАЛУ ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЙ ЯК ЧИННИК ПОПЕРЕДЖЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ

Н. В. Гордієнко
ст. викладач кафедри психології управління, начальник навчального відділу Центрального інституту післядипломної педагогічної освіти ДВНЗ «Університет менеджменту освіти»
С. В. Казакова
аспірант, ст. викладач кафедри психології управління Центрального інституту післядипломної педагогічної освіти ДВНЗ «Університет менеджменту освіти», магістр психології
І. В. Євтушенко
кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри психології управління Центрального інституту післядипломної педагогічної освіти ДВНЗ «Університет менеджменту освіти»

Актуальність дослідження. Важливою умовою ефективного функціонування закладів освіти в умовах соціальних трансформацій є психічне здоров'я персоналу освітніх організацій, одним із показників якого є його суб'єктивне благополуччя.

Водночас, як свідчать результати численних досліджень (Т. Зайчикова, Л. Карамушка та ін.), у силу специфічних особливостей функціонування освітніх організацій у сучасних умовах педагогічні працівники схильні до емоційного вигорання. Це, у свою чергу, дозволяє висунути припущення про негативний вплив емоційного вигорання і, зокрема, такої його складової, як редукція професійних обов'язків, на показники суб'єктивного благополуччя персоналу освітніх організацій. Відповідно, уявляється ймовірним і зворотний процес – високий рівень суб'єктивного вигорання свідчитиме про низький рівень емоційного вигорання педагогічних працівників.

Мета дослідження – дослідити рівні суб'єктивного благополуччя персоналу освітніх організацій залежно від показників його емоційного вигорання.

Методика та організація дослідження. Вибірку склали 240 учителів із загальноосвітніх навчальних закладів різних регіонів України, з них 87,2% жінок і 12,8% чоловіків. В якості

методик дослідження були обрані: 1) Шкала задоволеності життям (автори – В. Пейвот, Е. Дінер); 2) Методика К. Маслач, С. Джексон «Емоційне вигорання».

Результати дослідження. Насамперед, за методикою В. Пейвота, Е. Дінера виявлено високий рівень суб'єктивного благополуччя у 26,3%, придатний рівень – у 22,0%, знижений – у 32,2%, а низький – у 19,5% досліджуваних учителів. При цьому за критерієм χ^2 установлено статистично значущі відмінності у рівнях суб'єктивного благополуччя досліджуваних залежно статі (у чоловіків показники суб'єктивного благополуччя вище, ніж у жінок, $p < 0,05$); і, на рівні тенденції, від місця розташування закладу (у місті показники суб'єктивного благополуччя освітян вище, ніж у селищі міського типу й особливо – селі).

За методикою К. Маслач, С. Джексон визначено рівні емоційного вигорання досліджуваних учителів: низький (34,1%); середній (31,8%), високий (34,1%). За результатами дисперсійного аналізу встановлено особливості суб'єктивного благополуччя педагогічних працівників залежно від показників його емоційного вигорання: чим вище рівні емоційного вигорання, тим нижче рівень суб'єктивного благополуччя досліджуваних ($p < 0,01$).

Висновки. Установлений зворотний зв'язок між суб'єктивним благополуччям педагогічних працівників та їхнім емоційним вигоранням. Відповідно, йдеться про актуальність розробки програми сприяння суб'єктивному благополуччю педагогічних працівників як вагомому чиннику попередження їхнього емоційного вигорання.

САМОТНІСТЬ ЯК ФЕНОМЕН ЛЮДСЬКОГО БУТТЯ: ПСИХОЛОГІЧНИЙ АСПЕКТ

Т. В. Кулаєва

аспірант ДВНЗ «Університет менеджменту освіти»

Актуальність дослідження. Самотність як важливий феномен людського буття завжди була об'єктом численних досліджень у галузі гуманітарних знань. Традиційно цей складний та багатоаспектний конструкт розглядався з позиції дефіцитарного підходу, тобто як травмуючого та неприємного для людини. Стрес, напруга, хвороби, девіантна поведінка – і це далеко не повний перелік асоційованих із самотністю наслідків. Частково цей підхід актуальний і сьогодні, особливо в світлі мультидисциплінарних досліджень, в першу чергу, когнітивних та нейросоціальних наук. Наприклад, згідно з висновками Чиказької дослідницької групи під проводом Дж. Касіопо, існує зв'язок між високим ризиком серцево-судинних захворювань, гіпертонією, хворобою Альцгеймера та відчуттям самотності у людини. Самотність також асоційована з низькою імунною реакцією на більшість вірусних захворювань, наприклад, грип. Тобто самотні люди хворіють частіше та важче.

Мета дослідження – перегляд розуміння поняття «самотність» з урахуванням соціокультурних чинників, притаманних сучасній Україні. У першу чергу, розглядається вплив швидкої атомізації суспільства на сімейні цінності, а також заміна традиційної колективістської культури на індивідуалістичну.

Результати теоретичного аналізу проблеми. Кількість домогосподарств з однієї особи у світі зростає з неймовірною швидкістю. В Україні, згідно з даними Держстату, на 2016 р. нараховується 2,59 тис. одноосібних господарств, тобто 20,6%. Але, судячи з усього, найближчими роками кількість таких домогосподарств значно зросте. Економіст та футуролог Кьєл Нордстрем наводить такі дані щодо Швеції: з 2008 по 2016 роки кількість одноосібних домогосподарств тут збільшилась з 48% до 56%. Але це не привід для страждання, зазначає К. Нордстрем, а лише факт визнання еволюції і факт необхідності під цю еволюцію адаптуватися.

Відбувається певна лібералізація самотності, або «життя соло» (*Living Solo*), як коректно висловлюються англомовні джерела (Дж. Бланшар, Е. Кляйненберг). Під словом «лібералізація» мається на увазі відмова від стереотипів сприйняття самотності як виключно

дефіцитарного стану для людини. Самотність у сучасних гуманітарних науках розглядають як дуальний, діалектичний стан, що є водночас і травмуючим, і ресурсним. Також проводиться розподіл самотності на суб'єктивне та об'єктивне. Сучасні західні дослідження переважно присвячені новому трактуванню феномену самотності в сучасному інформаційному відкритому суспільстві, відходу від негативної конотації даного слова. Так, роботи Е. Кляйненберга, Дж. Оди, Е. Пепло, Д. Перлмана, Е. Рокач наголошують на ресурсній природі стану самотності. Генетичні дослідження (Д. Бусма) та нейропсихологічні розвідки показують, що схильність до самотності визначається спадковістю людини та будовою її мозку.

Сьогодні самотність розглядається не лише як життя наодинці з самим собою, тобто ситуативний тимчасовий стан при розлученні, удівстві, хворобі або втраті роботи (Л. Варава, В. Лашук, І. Худякова), проте значно ширше – як дельта між бажаннями або потребами індивіда у спілкуванні та якістю його соціального оточення. Самотність, або радше атомізація, – це, в першу чергу, «хвороба» дорослих жителів мегаполісів, які багато працюють, чимало часу витрачають на дорогу, широко використовують новітні комунікативні пристрої та соціальні інтернет-мережі. Т. Крюкова зазначає відсутність зв'язку між кількістю контактів людини в соціальних мережах та суб'єктивною оцінкою ними рівня власної самотності. Високий рівень самотності демонструють одружені.

Назагал, проблема самотності на сьогодні найбільш інтенсивно та продуктивно досліджується в сучасній когнітивній та соціальній психології. Саме розроблене А. Беком поняття когнітивних викривлень (*cognitive distortions*) застосовується при індивідуальній та груповій психотерапевтичній роботі, присвяченій темі самотності та поліпшенню навичок спілкування. До когнітивних викривлень відносять помилки мислення, наприклад, надузагальнення, знецінювання тощо. Саме цей підхід застосовує Дж. Бланшар, пропонуючи розглядати самотність як усвідомлену поведінкову стратегію на основі нових інтерпретацій.

Висновки. Швидкі зміни в сучасному світі дедалі частіше змушують дослідників відмовлятись від дефіцитарного підходу в розумінні самотності. Використання сучасних підходів до розуміння феномену самотності сприяє більш ефективній психотерапевтичній роботі з проблем самотності та розвитку комунікативних вмінь.

ОСОБЛИВОСТІ СУБ'ЄКТИВНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ПЕРСОНАЛУ ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЙ З РІЗНИМИ РІВНЯМИ ПРОФЕСІЙНО-СІМЕЙНОГО КОНФЛІКТУ

А. С. Москальова
кандидат психологічних наук, доцент, професор кафедри психології управління Центрального інституту післядипломної педагогічної освіти ДВНЗ «Університет менеджменту освіти»
О. О. Нежинська
кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри психології управління Центрального інституту післядипломної педагогічної освіти ДВНЗ «Університет менеджменту освіти»
О. А. Прокопенко
ст. викладач, методист кафедри психології управління Центрального інституту післядипломної педагогічної освіти ДВНЗ «Університет менеджменту освіти»

Актуальність дослідження. В умовах соціально-економічних змін на передній план висувається проблема суб'єктивного благополуччя особистості та його психологічних чинників.

Слід зазначити, що, з одного боку, досліджувалися психологічні особливості та чинники професійно-сімейних конфліктів (Ю. Альошина, Т. Титаренко та ін.), а з іншого – суб'єктивне

благополуччя особистості (Е. Дінер, К. Ріфф та ін.). Водночас, зв'язок між зазначеними феноменами, попри всю актуальність, не виступав предметом спеціального дослідження.

Мета дослідження – дослідити вплив професійно-сімейного конфлікту персоналу освітніх організацій на його суб'єктивне благополуччя.

Методика та організація дослідження. У дослідженні взяли участь 300 педагогічних працівників загальноосвітніх навчальних закладів України, з них 78,2% чоловіків і 12,3% жінок, 21,8% керівників і 87,7% працівників. Суб'єктивне благополуччя визначався за Індексом життєвої задоволеності (автори – В. Пейвот, Е. Дінер), а професійно-сімейний конфлікт вивчався за відповідною Шкалою Р. Нетемейера у модифікації Дж. Рейвера, Є. Тополова.

Результати дослідження. На першому етапі емпіричного дослідження визначено рівні професійно-сімейного конфлікту педагогічних працівників загальноосвітніх навчальних закладів: низький (11,9%), нижче за середній (17,3%), середній (45,3%), вище за середній (22,4%), високий (3,1%). При цьому за результатами дисперсійного аналізу в жінок виявлено вищий рівень професійно-сімейного конфлікту, ніж у чоловіків ($p < 0,05$). Примітно, що в жінок рівень такого конфлікту не залежав від посади, а в чоловіків-працівників був значно вищий, ніж у керівників.

На наступному етапі дослідження за методикою В. Пейвота, Е. Дінера виявлено високий рівень суб'єктивного благополуччя у 27,6%, придатний рівень – у 21,8%, знижений – у 31,2%, а низький – у 19,4% досліджуваних учителів. За результатами дисперсійного аналізу встановлено зростання суб'єктивного благополуччя педагогічних працівників зі зменшенням рівня професійно-сімейного конфлікту ($p < 0,05$).

Висновки. Суб'єктивне благополуччя персоналу освітніх організацій є найвищим за умови низького рівня професійно-сімейного конфлікту. Як наслідок, йдеться про доцільність психологічної підтримки персоналу освітніх організацій щодо попередження і вирішення професійно-сімейних конфліктів і, відповідно, підготовки до цього практичних психологів системи освіти.

Розділ 12

ГЕНДЕРНІ ОСОБЛИВОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЙ

ВПЛИВ УЛЮБЛЕНОГО КАЗКОВОГО ГЕРОЯ ДИТИНСТВА НА ФОРМУВАННЯ ЖИТТЄВОГО СЦЕНАРІЮ ЖІНОК

Н. Г. Клименко

пошукач Інституту соціальної та політичної психології НАПН України

Актуальність дослідження. Ідея програмування, визначеності людської долі тісно пов'язана з проблемою «природи людини». На сьогодні «носіїв програм» життя людини шукають як у самій особистості, у її біологічній та психологічній природі, так і в соціокультурному її середовищі. Питання, що таке доля, і як вийти з-під її влади, нині розглядається і в площині психологічної науки.

Сучасна постнекласична психологія, відкидаючи лінійність життєвого шляху людини, розглядає людину як автора свого життя. Історія життя людини основується на соціокультурних фреймах та автономізується за допомогою психологічних практик конструювання власного життя.

Підхід, заснований Е. Берном та його колегами у середині 60-х років XX століття, побудований на впевненості у переважно несвідомому виборі життєвого плану і сценарію, який здійснюється на ранніх стадіях розвитку дитини. Згідно з цією концепцією, життєвий план розглядається як прогнозування власного життя, а сценарій життя – як поступове розгортання життєвого плану, що обмежує і структурує життєвий простір особистості.

Мета дослідження: дослідити жіночі життєві сценарії.

Методика та організація дослідження. В дослідженні життєвих сценаріїв жінок ми запропонували піддослідним жінкам обрати три персонажі, які їм найбільше подобаються, тобто кожна жінка могла здійснити три вибори. Для дослідження було використано авторський опитувальник «Казкові персонажі», в якому було наведено список з 43 казкових персонажів. Експериментом охоплено 72 жінки віком від 22 до 55 років. Дослідження проводилось на базі «Центру по роботі з жінками» Солом'янського району м. Києва.

Результати дослідження. Методикою жінкам пропонувалось 43 казкових образи, тому для полегшення сприймання рангу казкового персонажу, якому надавалась перевага, відсоткові дані за їхніми виборами узагальнено в інтервали з кроком у 5%. Із загального рангового списку казкових персонажів за відсотками виборів значно вирізняється персонаж Попелюшка, якому надали вибори 33 (45%) із 72 опитаних жінок. Інші образи персонажів значно поступаються в рангу уподобань цій казковій героїні.

Систематизація трьох виборів усіх опитаних жінок дозволила встановити, що найбільш популярними казковими персонажами для жінок, які взяли участь у дослідженні, є: Попелюшка, Аліса в Країні Чудес, Олена Премудра.

Взагалі не були вибрані наступні казкові герої: Падчерка, Коза-Дереза, Щука, Курочка Ряба, Золота Антилопа та деякі чоловічі казкові образи.

У зв'язку з тим, що найбільш уподобаним персонажем виявилась Попелюшка, нами було здійснено глибинний аналіз казки «Кришталевий черевичок», за яким з'ясовано, що Попелюшка проживає трагічний сценарій «Переможця» (Е. Берн), а її образ можна віднести

до типу особистості з істеричною організацією, у якої не має ресурсів для змін (Н. Оліфірович, Г. Малейчук). За сценарієм казки Попелюшка виявляє досить низький рівень суб'єктивної активності. Можливий вихід за межі даного сценарію пропонується за умови підсилення жіночого архетипу Королеви (О. Вознесенська), або отримання сценарного виграшу без проміжної винагороди (Принца), якої не завжди можна досягнути в реальному житті.

Висновки. Можна допустити, що жінки обирали ті персонажі, життєво-казковий сюжет яких слугує їм зразком для наслідування хоча б у деяких сферах їхнього життя. Отже, не виключено, що сюжети життя казкових персонажів взяті досліджуваними жінками за основу для написання ними власних життєвих сценаріїв.

Казки увібрали в себе культуральний досвід суспільства, цінності та традиції своєї землі. Таким чином, казки мають певний вплив на формування життєвого сценарію людини. Життєвий сценарій людини формується на трьох рівнях: соціокультурного досвіду; досвіду сім'ї, родини; власного досвіду. Казка як один із видів досвіду пронизується всіма трьома його рівнями.

БАЗОВІ ПЕРЕКОНАННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЯК ЧИННИК ЇХНЬОЇ ҐЕНДЕРНОЇ ТОЛЕРАНТНОСТІ

В. І. Полякова
аспірант кафедри психології управління
ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України

Актуальність дослідження. Ґендерний вимір суспільного життя є важливим показником його орієнтації на сталий розвиток і демократичні перетворення. Саме тому набуває особливої ваги ґендерна толерантність педагогічних працівників, які покликані сприяти освіті та розвитку особистості прийдешніх поколінь, вільних від ґендерних упереджень; створювати умови для самореалізації особистості кожного учня відповідно до його запитів, потреб, уподобань незалежно від обмежень, які накладають традиційні ґендерні стереотипи на вибір сфер активності людини.

Різні аспекти ґендерної проблематики в освітній галузі вже були предметом уваги дослідників (О. Бондарчук, Т. Говорун, О. Кікінежді, Л. Карамушка, С. Максименко, О. Нежинська, К. Радченко та ін.), в тому числі в контексті ґендерної толерантності (М. Андреєв, Г. Маслова, Т. Мотуз та ін.). Водночас психологічні чинники ґендерної толерантності вчителів, до яких можна віднести їхні базові переконання, вивчені недостатньо.

Мета дослідження – дослідити базові переконання педагогічних працівників та їхній зв'язок з ґендерною толерантністю вчителів.

Методика та організація дослідження. У дослідженні взяли участь 500 педагогічних працівників з різних регіонів України, з них 21,6% чоловіків і 78,4% жінок, які були розподілені за стажем професійної діяльності: 1) до 5 років (8,8%); 2) 5–9 років (17,2%); 3) 10–20 років (23,2%); 4) понад 20 років (50,8%). Ґендерна толерантність учителів визначалась за шкалою «Ґендерна толерантність» методики ВІКТІ (Г. Бардієр) та її авторської модифікації в контексті специфіки педагогічної діяльності, а базові переконання – за шкалою Р. Янов-Бульмана, що дозволяла виявити: 1) переконання в прихильності світу; 2) переконання в контрольованості та справедливості подій; 3) переконання у власній цінності та здатності керувати подіями життя тощо. Дані підлягали математичному опрацюванню з використанням програми SPSS (версія 17.0).

Результати дослідження. На першому етапі емпіричного дослідження встановлено рівні ґендерної толерантності педагогічних працівників: низький (2,6%), нижче за середній (25,4%), середній (39,2%), вище за середній (28,9%), високий (3,9% досліджуваних). При цьому за результатами дисперсійного аналізу виявлено, що жінки-вчителі є менш толерантними

з ґендерних питань, ніж чоловіки ($p < 0,05$), хоча у педагогів з великим стажем роботи такі відмінності практично відсутні.

На наступному етапі визначено переважно середній рівень вираженості базових переконань педагогічних працівників у прихильності світу (17,4 балів у середньому) та власній цінності (16,8 бала) та дещо нижчий рівень переконання в контрольованості та справедливості подій (14,8 бала).

На заключному етапі за результатами кореляційного аналізу встановлено прямий, статично значущий зв'язок між модальністю базових переконань та їхньою ґендерною толерантністю: чим більше досліджувані переконані в прихильності світу й цінності Я, тим вищою є їхня ґендерна толерантність ($p < 0,01$).

Висновки:

1. Виявлено недостатній рівень толерантності доволі значної частини педагогічних працівників України.

2. Установлено зв'язок між позитивними базовими переконаннями педагогів і їхньою розвиненою ґендерною толерантністю.

3. Одержані результати свідчать про доцільність розвитку ґендерної толерантності вчителів з урахуванням модальності їхніх базових переконань у прихильності світу та самоцінності.

БАЛАНС «РОБОТА – ЖИТТЯ» ПЕРСОНАЛУ: ЩО МОЖЕ ЗРОБИТИ ОРГАНІЗАЦІЯ ДЛЯ СВОЇХ СПІВРОБІТНИКІВ

М. Г. Ткалич

доктор психологічних наук, професор кафедри психології Запорізького національного університету

Актуальність дослідження. До одного з важливих напрямів реалізації психологічного супроводу персоналу організацій належить розробка та впровадження програм балансу «робота – життя» на рівні кадрової політики організації, які є важливими для відчуття задоволеності професійною діяльністю, підвищення продуктивності та мотивації персоналу, формування здорової та гармонійної організаційної культури організації та її іміджу.

Дослідження балансу «робота – життя» у зарубіжній організаційній психології представлені достатньо широко: T. D. Allen et al., T. K. Billing et al., C. Emslie et al., M. R. Frone, M. J. Grawitch et al., U. Kinnunen et al., N. R. Lockwood, P. Rayman et al., M. Roche et al., K. L. Scott et al., Sh. Self, D. Stork et al., C. Straub. Однак, в Україні ця проблема набула значення лише останнім часом.

Мета дослідження полягає в обґрунтуванні організаційних заходів підтримки балансу «робота – життя», визначених та уточнених нами за допомогою емпіричного вивчення проблеми.

Методика та організація дослідження. Емпіричне вивчення рівня балансу «робота – життя» відбувалося за допомогою двох опитувальників: перший містить 16 питань, які розподіляються на 4 шкали (відсутність балансу навантаження, складність робочих завдань, планування робочого часу та його змісту, соціальні контакти), та ще одного розробленого нами опитувальника, який містить 10 питань і спрямований на уточнення деяких показників балансу.

Результати дослідження. За результатами наших попередніх досліджень за допомогою першого опитувальника ($n = 816$) – загальна оцінка балансу «робота – життя» персоналом організацій знаходиться на середньому рівні ($M = 4,19$, $max = 7,00$), причому відсутність балансу навантаження співробітники оцінюють нижче ($M = 3,15$), ніж інші складові: складність

робочих завдань (M = 4,18), планування робочого часу та його змісту (M = 4,46) і соціальні контакти (M = 4,98).

Цього року нами було проведене додаткове дослідження балансу «робота – життя» (n = 213) за допомогою другого опитувальника, спрямованого на уточнення деяких показників балансу. Аналіз результатів показав, що ненормований робочий день та робота з ранку до ночі спостерігається у 28% досліджуваних, у 42% – робочий день є нормованим, у 30% буває по-різному. Складно виділити час для відпустки лише 17% респондентів, у 52% з часом на відпустку загалом немає проблем.

Бажання спілкуватися з родиною та друзями, мати вільний час повністю задоволено у 52%, не мають таких можливостей 15% респондентів. Сім'я та друзі підтримують професійний вибір та діяльність респондентів у 68% випадків. Дружні стосунки з колегами також мають 67%, а підтримку керівництва отримують 60% опитаних. Задоволення від роботи отримують 62% опитаних. Однак, попри позитивну ситуацію з балансом, суб'єктивно тільки 28% опитаних на пряме питання щодо збалансованості роботи та інших сторін життя були повністю згодні.

До основних *організаційних заходів формування балансу «робота – життя»,* на наш погляд, належать такі:

1) побудова організаційної підтримки (визначення потреб персоналу, демонстрація власної гнучкості менеджерами, впровадження гнучкого графіка в бізнес-плани та стратегічне планування, організація інформаційної підтримки процесу змін);

2) організація психолого-управлінського консультування, психологічна підтримка менеджерів і персоналу (роз'яснення нових професійних можливостей, створення банку пропозицій від співробітників, налагодження зворотного зв'язку від менеджерів і персоналу, ідентифікація та цілеспрямування потреб у навчанні персоналу, мотивування через поширення успішних історій, запровадження електронного спілкування);

3) створення гнучкого робочого середовища (гнучкий робочий графік, розподіл одного місця роботи на двох, можливості мати додаткову роботу за потреби, материнські заходи за потреби та ін.);

4) навчання персоналу гнучкості на тренінгах, організація періодичних семінарів для персоналу, розробка методів діагностики ефективності запровадженої стратегії; запровадження тренінгових програм із формування навичок досягнення балансу «робота – життя» персоналом, комунікативних тренінгів задля налагодження ефективної взаємодії в організації.

Висновки. Отже, як за організаційними, так і за особистісними показниками, у персоналу організацій спостерігається достатній баланс «робота – життя» за його основними параметрами. Також зауважимо, що достатній рівень балансу співвідноситься із задоволенням від роботи та тим, наскільки вона цікава. Однак, суб'єктивно баланс персоналом оцінюється більш критично. Однією з основних можливостей створити продуктивні програми для персоналу є впровадження організаційної політики й культури балансу «робота – життя».

Частина ІІ

ЕКОНОМІЧНА ПСИХОЛОГІЯ

Розділ 1

ПСИХОЛОГІЯ ПІДПРИЄМНИЦТВА ТА ПСИХОЛОГІЯ ВНУТРІШНЬООРГАНІЗАЦІЙНОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА

ЗАМЫСЕЛ ОРГАНИЗАЦИИ КАК КОМПЕНСАЦИЯ ДЕФИЦИТА ИНДИВИДУАЛЬНЫХ РЕСУРСОВ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЯ

П. К. Власов

кандидат психологических наук, директор Института прикладной психологии «Гуманитарный центр»

Актуальность исследования. В настоящий момент наметились ограничения традиционных подходов к анализу уже существующих организаций в детерминированной среде, к созданию новых организаций в ситуации неопределенности переходной среды, где замысел инициатора – ключевой этап в жизненном цикле.

В качестве системообразующего фактора для психической системы замысла организации мы приняли интенциональный паттерн «человека-инициатора». Интенция возникает как отклик на дефицит важных для человека ресурсов. В контексте ресурсной теории эмоций *С. Хобфола*, интенции – это инвестиции в удовлетворенность ресурсами.

Цель исследования: исследование и реконструкция замысла и интенционального паттерна «человека-инициатора».

Методика и организация исследования. Абстрактный и неструктурированный замысел требует соответствующего метода и процедуры сбора и обработки данных. Для этого мы разработали подход и метод реконструкции смысла: совершая декомпозицию вербальной реакции субъекта, «раскладывая» ее на элементы, мы предлагаем последовательно выделить все субъективные элементы, «запечатленные» в вербальной реакции респондента, реконструировать смысл объекта и, соответственно, реконструировать субъективный замысел, конструкцию субъективного социального мира, с помощью которого человек приписывает значение объекту.

Результаты исследования. Замысел организации представляет собой «ценностно-когнитивно-действенный» паттерн, который вначале формируется в виде эмоций и переживаний, затем в виде некого объяснительного дискурса, после этого во внутреннем диалоге осознаются его причины, затем замысел начинает формализоваться в виде субъективных, эмоционально окрашенных значений и концептов. Только потом возникает представление о том, как этот замысел разворачивается в ресурсной модели, социальном контексте и деятельности.

Этот процесс непосредственно связан со способом организации жизни, который представляет собой способность так связать и осуществить дела и ситуации, чтобы они подчинились единому замыслу, сконцентрировались на главном направлении, т.е. придать им желательный и определенный ход. Это разнообразие стилей мы и обнаружили в результате исследования. Материалы исследования прошли успешную апробацию в процессе управленческого консультирования предпринимателей.

Выводы. Результаты исследования замысла организации и интенционального паттерна «человека-инициатора» могут быть использованы в процессе управленческого консультирования предпринимателей.

КОРИСНІСТЬ ВІДСУТНОСТІ ДИСКРИМІНАЦІЇ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ ТА ВПРОВАДЖЕННЯ ПОЛІТИКИ РІЗНОМАНІТТЯ В БІЗНЕС-ОРГАНІЗАЦІЯХ

М. С. Діденко

старший викладач кафедри економіки, підприємництва та менеджменту
ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України, практичний психолог, тренер

Актуальність дослідження. З підписанням Договору про асоціацію з Європейським Союзом Україна взяла на себе цілу низку зобов'язань з інтеграції законодавства та правил для бізнесу. Основною метою цих новацій є приведення українського законодавства у відповідність до стандартів ЄС, це стосується і регуляції у бізнесі. Одним із таких зобов'язань є заборона дискримінації у трудовій сфері.

Кожна компанія має впроваджувати в себе політику рівності і різноманітності і застосовувати її до кожного аспекту працевлаштування: рекрутинг, заробітна плата, доступ до офісного обладнання та всього іншого, – від початку до кінця трудових відносин.

Деякі аспекти цієї проблеми знайшли відображення в роботах таких українських авторів, як Р. Курінько. Т. Марцинюк, І. Федорович, С. Понамарьов та ін. Однак вказана проблема є достатньо новою для українських організацій і потребує свого подальшого аналізу.

Мета дослідження: визначити сутність дискримінації у сфері праці та обґрунтувати доцільність реалізації політики різноманіття.

Результати теоретичного аналізу проблеми. *Дискримінація у сфері праці та занять* означає неоднакове та упереджене ставлення до людей через окремі характеристики, якими є стать, колір шкіри, їхні релігійні та політичні переконання чи соціальне походження, незважаючи на заслуги людини чи належне виконання нею посадових обов'язків.

У сфері праці дискримінація може обмежувати доступ індивідуума до виду роботи, якою він прагне займатися. Це не дає можливості чоловікам і жінкам достатньою мірою розвивати свій потенціал, здібності й таланти та отримувати винагороду відповідно до заслуг. Дискримінація на робочому місці призводить до нерівності на ринку праці й ставить окремі групи в невигідне становище. Дискримінація на ринку праці та на робочому місці існує в різних робочих ситуаціях та формах зайнятості в усіх економічних секторах, як у формальній економіці, так і в тіньовій.

Протилежним підходом є реалізація *політики різноманіття* – «мозаїки» людей, які привносять розмаїття походжень, поглядів, цінностей і переконань в організації, з якими вони взаємодіють. Різноманітність охоплює нескінченний діапазон унікальних характеристик і досвіду індивідів. Якщо ви зацікавлені у створенні міцної потужної команди, то тоді вам потрібно створити своїм працівникам комфортні і безпечні (з психологічної точки зору) умови праці, тобто забезпечити відсутність дискримінації на робочому місці. За даними Державної служби статистики, кількість економічно активного населення віком від 15 до 70 років у середньому у 2016 році становила 18 мільйонів осіб. Це 18 мільйонів різних думок, способів мислення і можливостей для нових ідей.

Проаналізувавши літературні джерела та міжнародні практики, ми визначили, ч*им же політика різноманіття є корисною для бізнес-організацій:*

- Різноманітність допомагає розвиватися бізнесу. Ваш бізнес наповниться творчим потенціалом, оскільки працівники з різних верств і соціальних груп будуть підходити до розв'язання однієї і тієї ж проблеми чи реалізації проектів по-різному. Й у вас буде спектр ідей, з яких ви зможете обирати.
- Різноманітність змінює обличчя бізнесу. Ви створюєте свій позитивний бренд роботодавця – адже потенційні кандидати на посаду цінуватимуть вашу відкритість і толерантність.

– Допоможе вам залучити більше клієнтів. Якщо у вас будуть працювати люди з різних культур, вам простіше буде виходити на міжнародну арену, адже вам легше буде знайти спільну мову з потенційними партнерами чи клієнтами.
– Різноманітність привертає працівників. У вас зменшиться плинність кадрів, адже люди будуть цінувати своє місце роботи і почуватися комфортно в колективі. А відповідно, будуть зменшені витрати на персонал (на підбір, адаптацію тощо).
– Ви не отримуєте штрафи за порушення законодавства (наприклад, штраф за необґрунтовану відмову).

Висновки. Таким чином, можна стверджувати, що різноманітність не слід розглядати в якості бонусу або вигідного атрибута – це має бути як даність у кожній компанії. Адже люди мають знати, що кадрова політика їхньої бізнес-організації забезпечує рівні можливості для всіх.

СИСТЕМА ДОСЛІДЖЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ОСОБИСТОСТІ

М. С. Корольчук
доктор психологічних наук, професор, завідувач кафедри психології
Київського національного торговельно-економічного університету
В. Ю. Жовнер
аспірант кафедри психології
Київського національного торговельно-економічного університету

Актуальність дослідження. Для науково-обґрунтованого формування інструментарію дослідження конкурентоспроможності особистості має бути розроблена система психодіагностичного вивчення особистості з визначенням її основних етапів.

Мета дослідження: визначити основні етапи системи дослідження конкурентоспроможності (КСП) особистості.

Результати теоретичного аналізу проблеми. Першим етапом розробки системи психодіагностики КСП особистості є психологічний аналіз діяльності. При цьому психологи виходять із вимог професійної діяльності до структури психічних властивостей фахівця.

Наступний етап розробки психодіагностичного інструментарію КСП особистості полягає в обґрунтуванні методів і аналізу результатів дослідження професійно значущих якостей. Тут важлива роль належить тестам. Прийнято розрізняти два основних підходи до конструювання тестових методик – аналітичний і синтетичний. При аналітичному підході виокремлюють вивчення окремих психічних властивостей. До другого підходу відносять методичні прийоми, засновані на імітації або створенні спрощених моделей цілісної діяльності й окремих її структурних елементів.

Третій етап полягає у виборі й обґрунтуванні об'єктивних критеріїв рівня КСП особистості. Визначення показників, що використовуються як критерії, здійснюється на основі психологічного аналізу отриманих результатів обстеження КСП фахівця.

На четвертому етапі уточнюються прийоми і результати отриманої вихідної інформації і вивчаються методи її перетворення на інтегральну діагностичну оцінку КСП. Вирішальну роль тут відіграє вибір або адаптація статистичного алгоритму. Від вибору відповідного алгоритму залежить повнота і раціональність використання отриманої за допомогою різних методів інформації.

Завершальним етапом розробки психодіагностичного інструментарію КСП особистості є визначення її валідності. Процедура визначення валідності психодіагностичного інструментарію полягає в наступному: на репрезентативній вибірці обстежуваних за допомогою інформативних методик і показників отримують вихідну інформацію, далі переходять до обґрунтування критеріїв і рівня КСП фахівця. Наступний крок – отримання на тій же вибірці

об'єктивних характеристик успішності діяльності. Ці дані і дають змогу оцінити, наскільки точний прогноз можна сформувати за допомогою розробленої психодіагностичної системи. На підставі отриманої оцінки можна зробити висновок про необхідність внесення в систему змін, що підвищують її практичну ефективність.

Висновок. З'ясовано основні етапи системи дослідження конкурентоспроможності. Перший – це вимоги професійної діяльності до структури психічних властивостей фахівця; другий – обґрунтування методів і аналіз результатів дослідження професійно значущих якостей; третій – визначення об'єктивних критеріїв рівня КСП особистості; четвертий – уточнення отриманої інформації і перетворення на інтегральну діагностичну оцінку КСП; завершальний визначення валідності психодіагностичних показників конкурентоспроможності особистості.

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНО ВАЖЛИВИХ ЯКОСТЕЙ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ РЕСТОРАННОГО БІЗНЕСУ

В. М. Корольчук
доктор психологічних наук, професор, професор кафедри психології Київського національного торговельно-економічного університету
О. О. Приймук
аспірантка кафедри психології Київського національного торговельно-економічного університету

Актуальність дослідження. У нинішніх умовах стрімкого розвитку ресторанного бізнесу в Україні виникає протиріччя між вимогами професії, запитами суспільства і рівнем сформованості професійно важливих якостей майбутніх фахівців, що потребує наукового і практичного його розв'язання.

Людський фактор у ресторанній індустрії відіграє ключову роль, адже задоволення потреб сучасного споживача на високому рівні потребує уваги саме окремої особистості, фахівця, професіонала, що завжди вміло забезпечить зворотний зв'язок, а отже, і позитивне враження про заклад. Тому питання професійної підготовки і формування професійних якостей у персоналу є надзвичайно важливим і актуальним.

Метою статті є здійснити обґрунтування психологічної програми щодо формування професійно важливих якостей майбутніх фахівців ресторанного бізнесу.

Результати дослідження. Розроблена нами психологічна програма формування професійно важливих якостей майбутніх фахівців ресторанного бізнесу розрахована на студентів 1–5 курсів і спрямована на оптимізацію адаптаційного входження у навчальний процес, розвиток навичок ефективної взаємодії та конструктивного розв'язання конфліктів, формування мотивації до професійної діяльності, розвиток лідерського потенціалу та особистісне зростання.

Адаптація колишнього абітурієнта до студентського життя пов'язана із руйнуванням попередніх стереотипів, що може призвести до нервових зривів, порівняно низької успішності, труднощів у спілкуванні. Ці особливості переорієнтації зі шкільного життя на нові принципи, пов'язані зі зменшенням або відсутністю батьківського і вчительського контролю, необхідністю самостійного розв'язання проблем побуту і самообслуговування (особливо при переході з домашніх умов до гуртожитку) мають різні наслідки для студентів з різним типом нервової системи, темпераменту, характеру, різних здібностей. Тому для оптимальної адаптації студентів до вищого навчального закладу важливо створювати систему залучення майбутніх фахівців до нових видів діяльності, що дасть змогу запобігти дезадаптивному синдрому, психологічному дискомфорту молодої людини до навчання у ВНЗ.

Комунікативна компетентність, вміння обмінюватися інформацією, сприймати співрозмовника, усвідомлювати його потреби, розуміти його почуття і психічні стани, досягати

взаєморозуміння є професійно важливими якостями майбутнього фахівця ресторанного бізнесу. Тому важливо в навчальному середовищі створити такі психологічні умови, які б сприяли розвитку комунікативних якостей студентів.

Становлення майбутнього фахівця як професіонала відбувається більш ефективно, якщо при цьому в особистості є сильні, глибокі мотиви, що викликають бажання діяти активно, з повною віддачею сил, долати неминучі труднощі, наполегливо просуваючись до наміченої мети. Тому для розвитку позитивного ставлення до навчання, виховання почуття обов'язку, відповідальності важливо запроваджувати мотиваційні тренінги.

Проблема особистісного зростання для майбутніх фахівців ресторанного бізнесу має виняткове практичне значення. Тому доцільно розглядати зростання особистості через явище саморозвитку як безперервний процес, у рамках якого людина набуває здатності креативно управляти поточними подіями, формувати свою життєву професійну стратегію, основними показниками ефективності якої є психічне здоров'я і задоволеність життям.

В умовах сьогодення дуже важливо сприяти формуванню в майбутніх фахівців ресторанного бізнесу лідерських якостей, нарощенню лідерського потенціалу, визначенню типів лідера, способів запобігання та врегулювання конфліктних ситуацій у колективі.

Висновки. Особливостями формування професійно важливих якостей майбутніх фахівців ресторанного бізнесу є оптимізація адаптаційного входження першокурсників у навчальний процес, розвиток навичок ефективної взаємодії та конструктивного розв'язання конфліктів, формування мотивації до професійної діяльності, розвиток лідерського потенціалу та особистісне зростання.

РОЗВИТОК ВНУТРІШНЬООРГАНІЗАЦІЙНОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА В РІЗНИХ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ СФЕРАХ

О. В. Креденцер

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

Актуальність дослідження. В сучасних умовах ринкової економіки (жорсткої конкуренції, обмежених ресурсів, соціально-економічної та соціально-політичної нестабільності тощо) сучасним організаціям необхідно шукати нові інноваційні чинники підвищення ефективності їхньої діяльності. Одним із таких альтернативних підходів до організації та управління діяльності сучасних організацій є концепт «внутрішньоорганізаційного підприємництва».

Мета дослідження: здійснити теоретичний аналіз особливостей розвитку внутрішньоорганізаційного підприємництва в різних соціально-економічних сферах, виділити психологічні аспекти внутрішньоорганізаційного підприємництва.

Результати дослідження:

1. Теоретичний аналіз літератури показав, що система внутрішньоорганізаційного підприємництва набула найбільшого розвитку в організаціях наступних соціально-економічних сфер: на виробничих підприємствах та в комерційних організаціях; в некомерційних організаціях (організаціях третього сектору економіки); в освітніх організаціях.

2. Дослідження показало, що на виробничих підприємствах та в комерційних організаціях дослідження розвитку внутрішньоорганізаційного підприємництва здійснюється за трьома основними критеріями: дисциплінарний напрямок досліджень (економічний, менеджерський, психологічний, соціологічний тощо); сфера бізнесу, виробництва (промисловість, нафтобізнес, торгівля тощо); «стрижневі» поняття, які покладено в основу формування та розвитку внутрішньоорганізаційного підприємництва. Найбільше ця проблема представлена в сфері

економіко-управлінських наук (Ю. І. Авадені, С. М. Арьков, О. В. Іванова, Л. В. Дрюкова, С. Ф. Чурюмова, О. В. Хмелевський C. Carrier та ін.). Психологічних підходів до дослідження вказаної проблеми в літературі представлено в недостатній мірі (М. Ебнер, Г. Франк, К. Корунка, М. Люгер, Е. Кірхлер). В якості базових понять концепції внутрішньоорганізаційного підприємництва дослідники розглядають «підприємницький стиль управління», «підприємницький потенціал персоналу», «підприємницькі можливості».

3. Концепт «внутрішньоорганізаційного підприємництва» розглядають і в рамках діяльності некомерційних організацій. Питання розвитку внутрішнього підприємства в некомерційних організаціях було виділено нами не випадково. На наш погляд, саме цей підхід яскраво показує специфіку досліджуваного нами феномену, його певну відмінність від класичної підприємницької діяльності, оскільки демонструє широкий спектр варіативності внутрішньоорганізаційного підприємства, з точки зору результату (не тільки отримання прибутку), цілей (розвиток, реалізація потенціалу, соціальні мотиви тощо), інвестицій (не тільки фінансові, а й інтелектуальні) тощо. Так, А. А. Карпунін, зокрема, наголошує на тому, що законом не забороняється некомерційним організаціям використовувати в своїй діяльності підприємницький стиль поведінки за умови, що економічні результати цієї діяльності – підприємницький дохід (прибуток) – повинен йти не на потреби засновників, а виступати в якості додаткового джерела фінансування, спрямованого на забезпечення статутних цілей організації. І чим більше фінансових коштів у організації, чим підприємливіше вони витрачаються на статутні цілі організації, тим продуктивніше її роль в суспільстві. З цього випливає висновок про те, що підприємницький стиль поведінки персоналу некомерційної організації виступає додатковим чинником її успішної діяльності на ринку. А підприємницький стиль поведінки, на його думку, пов'язаний, насамперед, з умінням персоналу в потрібний момент проявити спритність, винахідливість і практичність при прийнятті різних рішень і виконанні своїх функціональних обов'язків.

4. Ще однією соціально-економічною сферою, в якій внутрішньоорганізаційне підприємництво набуває важливого значення, є, на наш погляд, сфера освіти, адже необхідність реформування освітньої галузі згідно з вимогами сучасності можливе тільки за умов її успішної інтеграції в ринкове середовище, яке базується на підприємництві в сфері освітніх послуг. Освітнє підприємництво, на наш погляд, являє собою специфічну інноваційну та ініціативну діяльність освітніх організацій щодо надання освітніх послуг, створення нових напрямків діяльності, розвитку підприємницької поведінки студентів (учнів), використання новітніх технологій реалізації та впровадження освітніх послуг та проектів, розширення соціальної сфери освітньої організації тощо. Метою освітнього підприємництва є підвищення ефективності діяльності освітньої організації, організаційний розвиток, підвищення конкурентоздатності, створення додаткових ресурсів тощо.

5. У площині організаційної та економічної психології сутність внутрішньоорганізаційного підприємництва полягає у створенні та розвитку такої системи діяльності та управління організаційними структурами та організацією в цілому, яка сприятиме активізації та розвитку підприємницької активності менеджерів та персоналу організації, підвищенню їхньої самоактуалізації та задоволення працею, реалізації їхнього підприємницького потенціалу.

Висновки. Внутрішньоорганізаційне підприємництво широко представлена в багатьох соціально-економічних сферах – як комерційного, так і некомерційного характеру. Головним психологічним конструктом внутрішньоорганізаційного підприємництва є підприємницька активність персоналу організацій. Перспективи подальшого дослідження вбачаємо в дослідженні підприємницької активності персоналу організацій різних соціально-економічних сфер.

Розділ 2

ПСИХОЛОГІЯ ГРОШЕЙ

МОНЕТАРНА КУЛЬТУРА ЯК ЧИННИК СТАБІЛЬНОСТІ ДЕРЖАВИ

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

Актуальність дослідження. Монетарна культура, як і культура взагалі, постійно змінюється та розвивається. В складних сучасних умовах фінансово-економічна політика української держави, яка націлена на можливість пристосуватися до мінливих умов, незмінно викликає зміну цінностей (політичних, економічних, моральних), норм, правил поведінки громадян, особливо молоді. У зв'язку з цим існує гостра об'єктивна потреба в соціально-психологічному осмисленні напрямів розвитку монетарної культури.

Концептуальні основи вивчення культури як чинника стабільності суспільства представлені в працях зарубіжних та вітчизняних учених: філософів, економістів, соціологів (О. Ананьїн, В. Біблєр, М. Боєнко, М. Вебер, Т. Веблен, Г. Гегель, Е. Дюркгейм, Т. Кампанелла, Я. Кузьмінов, А. Маршалл, Н. Макіавеллі, Т. Мор, Т. Парсонс, В. Садовський, П. Сорокін, А. Уйомов). При безумовній важливості цих досліджень проблема впливу монетарної культури на стабільність суспільства потребує соціально-психологічного осмислення. Потрібно уточнити її зміст та особливості на сучасному етапі розвитку суспільства.

Мета дослідження – на основі теоретичного аналізу виявити та обґрунтувати соціально-психологічні особливості змісту та специфіки монетарної культури, її впливу на стабільність суспільства.

Результати теоретичного аналізу проблеми. Термін «монетарна культура» охоплює компоненти соціальних відносин, досвіду, світогляду та практичної діяльності людини, пов'язані з монетарними відносинами суспільства. Монетарною культурою, яка є одним із важливих чинників стабільності суспільства, детерміновані процеси і стан соціальної системи.

Вивчення монетарної культури в якості чинника стабільності соціуму передбачає необхідність сутнісного аналізу стабільності суспільства, виявлення його характерних рис. Дослідники вважають, що стабільність суспільства – не соціальний ідеал, а реально існуючий стан соціальної системи, у якій наявні нерозв'язані проблеми, але є чітке уявлення про причини та сутність основних з них, є достатньо дієві інструменти для їхнього поступового розв'язання, та відбувається процес своєрідного моніторингу і розвитку цих проблем.

Важливою соціально-стабілізаційною характеристикою у ціннісній структурі монетарної культури виступає соціальне самопочуття населення. У числі основних показників соціального самопочуття можна назвати задоволеність життям, рівень занепокоєності економікою, фінансовою та політичною нестабільністю.

Від рівня монетарної культури будь-якого соціально активного представника ринку праці залежить стабільність усієї соціальної системи в цілому. Система не може бути стабільною,

якщо її представники є недостатньо грамотними, не розуміють своєї ролі в суспільному виробництві та не мають культури ділових стосунків.

Висновки. Монетарна культура – складний соціокультурний феномен, що проявляється через сукупність світоглядно-фінансових поглядів, норм, цінностей, фінансово-економічних відносин, інститутів, фінансової поведінки різних суб'єктів суспільства, представлений у результатах матеріальної, духовної праці та відіграє важливу роль у забезпеченні стабільності суспільства.

ДО ПИТАННЯ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ СТАВЛЕННЯ ДО ГРОШЕЙ ПЕРСОНАЛУ КОМЕРЦІЙНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ

О. І. Паршак

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

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

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

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

Мета дослідження: проаналізувати основні психологічні проблеми, які існують у ставленні персоналу комерційних організацій до грошей, та визначити основні складові оптимального ставлення до грошей.

Результати теоретичного аналізу проблеми:

1. На основі теоретичного аналізу проблеми нами виділено низку *психологічних проблем* у ставленні персоналу (менеджерського та виконавського) комерційних організацій до грошей: надмірна орієнтація на отримання прибутку; використання незаконних методів отримання грошей (зарплата «в конвертах», використання хабарів тощо); орієнтація комерційних організацій на заробляння грошей здебільшого для задоволення інтересів організації і нехтування інтересами персоналу; недостатнє вкладання грошей у розвиток організації; недостатнє стимулювання праці працівників; недостатнє використання грошей для навчання персоналу; ігнорування інтересів громад, у рамках яких функціонують комерційні організації; недостатня вираженість соціальної відповідальності комерційних організацій та ін.

2. Важливими *складовими оптимального ставлення* персоналу комерційних організацій до грошей є, на наш погляд, такі: створення в комерційних організаціях чесних і прозорих умов для заробляння грошей; використання грошей не лише для отримання прибутку організації, але і для задоволення інтересів персоналу; необхідність вкладання коштів у розвиток інноваційних напрямків діяльності організації, інфраструктури та навчання персоналу; розроблення чіткої та гнучкої системи матеріального стимулювання діяльності персоналу; поєднання різних форм стимулювання діяльності персоналу (забезпечення не лише високою зарплатою, але і соціальних пакетом для медичного обслуговування, заняття фізкультурою та спортом персоналу та членів сім'ї тощо); надання допомоги громаді в розв'язанні актуальних соціальних проблем (надання

допомоги незахищених верствам населення, участь у проведенні благодійних акцій, участь у розбудові соціально значущих об'єктів та ін.).

3. Формування означених складових у ставленні персоналу комерційних організацій до грошей може сприяти розв'язанню таких проблем: підвищенню ефективності діяльності комерційних організацій у цілому; формуванню відданості персоналу організації та зниженню плинності персоналу; задоволенню персоналу роботою; становленню позитивного «зовнішнього» та «внутрішнього» іміджу організації та ін.

Висновки. Визначені підходи до розуміння сутності ставлення персоналу комерційних організацій до грошей будуть покладені нами в основу емпіричного дослідження.

MONEY ASPECTS OF PSYCHOLOGY OF PERSONALITY

I. M. Sokolova

Doctor of Psychological Sciences, Professor of the Department of Applied Psychology, Ukrainian Engineering Pedagogics Academy

O. P. Nikitina

PhD, Associate Professor of the Department of Applied Psychology, Ukrainian Engineering Pedagogics Academy

Introduction. Money, as an integral element of life, is a new topic in psychological researches. Within modern psychological studies of various aspects of the attitude to money insufficient attention is paid to the development of the individual factor. Instead, the objective and external factors that include social, economic and political factors, ethnical and socio-cultural differences, etc. are mostly studied.

We argue that study of psychology of personality is impossible without an analysis of psychology of money. The theoretical and methodological basis of such analysis can be the works by H. Goldberg, R. T. Lewis, R. Luna–Arocas, M. Prince, A. Shah, T.L. – P. Tang, D.S. – H. Tang.

The aim of our study is to investigate the characteristics of money aspects of psychology of personality.

The results. H. Goldberg and R. T. Lewis assume that attitudes to money, being an integral part of people's lives, affect and are affected by everything else people do, think, and feel; if not directly, then indirectly.

T.L. – P. Tang, D.S. – H. Tang, R. Luna-Arocas developed money profiles based on money attitudes and investigated differences in work-related attitudes across money profiles. For example, "Findings–Achieving money worshipers" have the highest scores on factors good, respect, achievement, and power.

M. Prince allocates beliefs and values in the structure of the attitude to money. A. Shah notes that money acts as a motivator for the comparative behavior of the individual.

According to the results of our previous research, a system approach to psycho-adjustment of students' monetary attitudes allows changing them to be in line with the societal norms. This improves students' self-perception of their own monetary attitudes and optimally integrates students into public life.

Conclusions. The modern psychological analysis of personality must include money aspects (i.e. money attitudes, beliefs and behaviors). Such analysis will provide more complete data on personality characteristics.

Розділ 3

ПСИХОЛОГІЯ ОРІЄНТАЦІЇ НА КЛІЄНТА ТА ЗДІЙСНЕННЯ КОМУНІКАЦІЇ З КЛІЄНТОМ

РІВЕНЬ ТА ЧИННИКИ РОЗВИТКУ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ ЯК СКЛАДОВОЇ ОРІЄНТАЦІЇ НА КЛІЄНТА ПЕРСОНАЛУ КОМЕРЦІЙНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ

Я. В. Гончаренко
науковий кореспондент лабораторії організаційної психології
Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України

Актуальність дослідження. Підвищення рівня конкуренції на сучасному ринку та інтенсифікація діяльності сучасних організацій обумовлюють пошук організаціями нових підходів до забезпечення їхньої ефективності. Один із таких підходів знайшов відображення в клієнт-орієнтованому підході, який втілено у практиці багатьох зарубіжних організацій.

Сутність та особливості реалізації такого підходу знайшли певне відображення в роботах *західних учених* (П. Друкер, К. Кейллор, О. Парк, Н. Суонсон, К. Франке та ін.). Окремі вияви проблеми орієнтації на клієнта знайшли відображення в роботах *українських учених* (Л. М. Карамушка, О. М. Невзорова, О. А. Філь та ін.). Разом із тим, недостатньо розробленими є проблеми, які стосуються рівня розвитку окремих складових та загального показника орієнтації на клієнта персоналу комерційних організацій.

Важливою складовою орієнтації на клієнта є, на наш погляд, емоційний інтелект. На основі наявних у літературі розробок (Г. Г. Гарськова, Д. Гоулман, М. С. Кайдіна, М. Кетс де Вріс, Е. Л. Носенко, Д. Майер та ін.) під емоційним інтелектом у найбільш загальному вигляді розуміється уміння особистості визначати свої емоції та здатність управляти ними таким чином, щоб досягнути мети.

Мета дослідження: дослідити рівень розвитку емоційного інтелекту в персоналу комерційних організацій (як складової орієнтації персоналу на клієнта) та з'ясувати його зв'язок з чинниками мікрорівня.

Методика дослідження. Для проведення дослідження буде використано методику «Діагностика «емоційного інтелекту» Н. Холла, яка спрямована на вивчення емоційного інтелекту. До основних складових емоційного інтелекту, які досліджуються за допомогою цієї методики, входять такі показники*:* емоційна обізнаність; самомотивація; емпатія; розпізнавання емоцій інших людей; управління емоціями; загальний показник емоційного інтелекту.

У дослідженні взяли участь 228 працівників комерційних організацій ряду міст України. Дослідження проведено в 2015–2016 рр.

Результати емпіричного дослідження:

1. У процесі дослідження встановлено, що у працівників комерційних організацій рівень емоційного інтелекту є дуже низьким. Так, високий рівень розвитку загального показника емоційного інтелекту зафіксовано лише у 5,3% опитаних, середній рівень – у 38,9%, та низький рівень – у 55,8%. Тобто більше половини опитаних мають низький рівень цього показника.

2. Аналіз рівня розвитку окремих складових емоційного інтелекту показав, що на першому місці за кількістю осіб, які мають високий рівень розвитку даного показника, знаходиться емоційна обізнаність (24,8%), на другому місці – емпатія (18,6%), на третьому місці – уміння розпізнавати емоції інших людей (17,7%), на четвертому місці – самомотивація (14,4%), і на останньому, п'ятому місці – управління своїми емоціями (2,7%). Як бачимо, найбільш проблемним є така складова емоційного інтелекту, як управління своїми емоціями.

3. У процесі дослідження виявлено позитивний статистично значущий зв'язок між рівнем розвитку загального показника емоційного інтелекту і такими характеристиками персоналу: освітою (r_s = 0,190; p<0,01); віком (r_s = 0,158; p<0,05); стажем трудової діяльності (r_s = 0,145; p<0,05). Суть виявленого зв'язку полягає в тому, що в міру підвищення рівня освіти, віку і трудового стажу рівень емоційного інтелекту підвищується.

Висновки. Отримані дані свідчать про значні проблеми у рівні розвитку емоційного інтелекту працівників комерційних організацій та необхідність їхньої спеціальної підготовки з цієї проблеми, що дасть можливість підвищити рівень орієнтації персоналу на клієнта.

ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ ВИНИКНЕННЯ СТРАХУ В МЕНЕДЖЕРА З ПРОДАЖУ ПІД ЧАС КОМУНІКАЦІЇ З КЛІЄНТОМ

Ю. Г. Підлісна

студентка кафедри психології

Харківського національного аерокосмічного університету ім. М. Є. Жуковського

Актуальність дослідження. Психологія управління практично не враховує почуття страху, яке може виникати у працівників, а якщо враховує, то лише частково, як щось саме собою зрозуміле. Страх менеджерів з продажу – це тема, якою нехтують до теперішнього моменту. Незважаючи на те, що вона хвилює багатьох, про неї не прийнято говорити, оскільки існує думка, що менеджер з продажу повинен бути безстрашним. Ігнорування цього питання призводить до швидкого професійного емоційного вигорання співробітника.

Мета дослідження – сформувати теоретичне уявлення про страх у роботі менеджера з продажу.

Результати теоретичного аналізу проблеми. Керівники ігнорують тему страху у працівників та очікують від менеджерів, що вони не будуть проявляти страх перед завданнями, правилами, нововведеннями і змінами, хоча специфіка їхньої роботи неминуче формує страхи і побоювання, тому що все нове викликає у людини страх, який, у свою чергу, впливає на мотивацію, дії і результативність у роботі менеджера.

Уперше взаємозв'язок «страх-менеджер» почав вивчати Р. Брекерманна. Кожному, хто працює в організації, так чи інакше знайомий страх: отримати відмову, страх бути звільненим, страх перед керівництвом, страх бути покараним, страх знецінення власної компетентності і т.д.

У багатьох організаціях існує певна «культура роботи і спілкування», внутрішні і зовнішні ритуали, які спрямовані на контроль прояву всіх емоцій, які виявляють співробітники, включаючи, звичайно ж, страхи: страх не отримати підвищення, страх припуститися помилки або показати свою слабкість, страх перед засудженням або зворотним зв'язком. Такі страхи, і перш за все їхнє замовчування, змушують співробітників у прагненні до досягнення успіху адаптуватися і пристосовуватися (Й. Фреймут).

Сьогодні в дуже багатьох компаніях дедалі частіше можна спостерігати екзистенціальний і паралізуючий страх у менеджера з продажу перед «холодним дзвінком» клієнту або особистою зустріччю з ним. Він не проявляється у відкритій формі, а скоріше у вигляді іманентної контрафобії, яка, зрештою, призводить до «професійного вигорання» менеджера. На жаль, більшість керівників ігнорують тему страху в менеджерів по продажах під час спілкування

з клієнтами, «ущільнюючи» їхні комунікативні навички різними тренінгами та семінарами, будучи впевненими, що саме відсутність професійних навичок у продажах і є причиною нездатності менеджера результативно поспілкуватися з клієнтом.

При цьому в проведенні ділових переговорів і прийнятті ділових рішень, особливо в екстремальних ділових ситуаціях, важливу роль відіграють такі вольові якості менеджера, як сміливість і рішучість. А сміливість, як вольова якість, завжди пов'язана з подоланням страху, боязні. У діловому спілкуванні страх, боязнь ділового партнера можуть бути викликані як реально існуючими, так і уявними (присутніми тільки в психіці партнера) небезпеками (Є. Гріффін).

Під час спілкування з клієнтом у менеджера найчастіше розвивається ситуативний страх. Як психічний стан він проявляється у вигляді відчуття менеджером внутрішнього психічного напруження, настороженості. В результаті у нього з'являється переживання емоційного дискомфорту, що супроводжується психомоторними реакціями, перш за все гальмівними, що знижують поріг чутливості. На фізіологічному рівні стан страху проявляється в посиленні серцебиття, почастішанні дихання, підвищенні артеріального тиску і загальної збудливості організму. Як психічний стан страх виражається і в певній міміці ділового партнера: широко відкритих очах, піднятих і зведених над переніссям бровах, відкритому роті.

У діловому спілкуванні ситуативний страх пов'язаний також з опредмечуваністю і конкретизацією невизначеної небезпеки. Саме ж відчуття невизначеної небезпеки може з'явитися в менеджера і раніше, безпосередньо перед діловою зустріччю або діловими переговорами – як неусвідомлене передчуття або передбачення (Ч. Бергер).

Небезпека в діловому спілкуванні проявляється найчастіше як реально існуючі соціальні загрози: діловий неуспіх, діловий крах (фіаско), фінансовий крах, порушення стабільного розподілу на ринку товарів і послуг, втрата ділової репутації і привабливого іміджу в діловому світі. Страх менеджера з продажу може бути обумовлений і уявними небезпеками, що виходять від нього самого, і існуючими лише в його внутрішньому психічному світі, в його уяві і фантазіях. Така уявна небезпека може виникати при уявленні менеджером агресії з боку інших суб'єктів ділового спілкування, а також при переживанні ним можливого ділового неуспіху або втрати контролю за власними діями за умови несподіваного розвитку ділової ситуації.

У найбільш інтенсивній формі ситуативний страх може проявитися у менеджерів, які мають виражену психічну схильність до страху. Такі менеджери в діловому спілкуванні проявляють боязкість і лякливість навіть за незначних труднощів. А новизна, незвичність, несподіванка ділової ситуації ще більше сприяють посиленню в них страху.

Висновки. Оскільки ділові комунікації та продажі сьогодні є основною складовою діяльності більшості компаній і головним завданням багатьох співробітників, тема страху в роботі менеджера становить особливий інтерес і вимагає не лише детального вивчення, а й пошуку конкретних рішень, які допоможуть менеджерам з продажу навчитися виходити зі спіралі тиску змін і страху.

Розділ 4

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ЕКОНОМІЧНОЇ СОЦІАЛІЗАЦІЇ ОСОБИСТОСТІ

ОСОБЛИВОСТІ СТАНОВЛЕННЯ РАННЬОЇ ЕКОНОМІКО-ПСИХОЛОГІЧНОЇ ЗРІЛОСТІ ОСОБИСТОСТІ

М. О. Кононець
кандидат психологічних наук, доцент
Київського політехнічного інституту імені Ігоря Сікорського

Актуальність дослідження. У нестабільних соціально-економічних умовах сучасної України однією з найважливіших проблем стає економічна соціалізація підростаючого покоління, зокрема проблема формування економічної зрілості в соціально незрілих через біологічний вік суб'єктів.

Мета дослідження – дослідити особливості становлення ранньої економіко-психологічної зрілості особистості.

Методика та організація дослідження. Нами було проведене дослідження типів грошової поведінки серед молодих програмістів віком 20–23 роки (2016), в процесі якого ми застосували типологію, що наведена у роботі І. В. Андреєвої (2000).

Результати дослідження. Оскільки формування рівнів *економічної* та *соціальної зрілості* особистості в підлітковому та юнацькому віці відбувається нерівномірно, для дослідження цих феноменів у вказані вікові періоди більш доцільно використовувати інтегральне поняття «*економіко-психологічна зрілість особистості*». Специфічними ознаками економіко-психологічної зрілості особистості, що формується, на відміну від економічної зрілості, виступають процеси й стани «співвіднесення себе з іншими людьми, найближчим соціальним оточенням, малими й великими групами в умовах економічної взаємодії й відносин» (Т. В. Дробишева, 2013). Феномен економіко-психологічної зрілості особистості, на думку Т. В. Дробишевої, включає рівень сформованості економічної ідентичності, економічної свідомості й самосвідомості, вольової й моральної регуляції економічної поведінки, а також ціннісної системи, зокрема орієнтації на економічні цінності. Проте інтенсивність прояву цих характеристик на ранніх етапах економічної соціалізації особистості не є однаковою. Наприклад, молоді люди, які пройшли ранню успішну економічну соціалізацію (як правило, пов'язану з низькою інтелектуальною працею – перепродажем, торгівлею або використанням природних ресурсів (деревини, бурштину тощо)) і дістали фінансовий прибуток, почуваючи себе досить успішними, відмовляються від саморозвитку в галузі засвоєння й систематизації знань, тобто набуття освіти. В результаті кількість освіченої молоді в нашій країні знижується.

Зазначимо, що основними компонентами економічної соціалізації вважаються пізнавальний, ціннісний і поведінковий. Однак наведені вище приклади свідчать про випереджальний характер становлення поведінкового компонента ранньої економіко-психологічної зрілості особистості, зокрема сформованості у молодих людей готовності до певних видів економічної поведінки. Результати нашого дослідження типів грошової поведінки серед молодих програмістів говорять про перевагу в них таких типів грошової поведінки, як

«конкретик» (46,2%), «абстракціоніст» (15,7%), «марнотрат» (13,7%), «колекціонер» (8,2%) і «торгаш» (5,8%). А сумарна представленість усіх інших типів була лише 10%. Такі результати свідчать про домінування серед молодих людей, з одного боку, накопичувального виду поведінки, а з іншого – байдужого до грошей, споживчого, полюючого за дешевизною. На жаль, готовності до виробничого або інвестиційного видів поведінки респонденти не виявили.

Висновки. Існує необхідність проведення всіма освітніми, виховними, соціальними інституціями заходів, спрямованих на вирівнювання темпів розвитку основних компонентів економічної соціалізації молоді. *Перспективи подальших пошуків* полягають у вивченні психологічних умов синхронного формування основних компонентів економічної соціалізації особистості в підлітковому та юнацькому віці, а також взаємозалежностей між ними в цьому процесі.

ЦІННІСНІ ОСНОВИ ЕКОНОМІЧНОЇ СОЦІАЛІЗАЦІЇ СУЧАСНОГО СТУДЕНТСТВА

О. В. Лавренко

кандидат філософських наук, доцент, провідний науковий співробітник лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України

Актуальність дослідження. Сьогодні світ вступив у епоху повороту до нових життєвих цінностей, що особливо гостро ставить проблему вписування людини в нові реалії існування соціуму. Для психологічної науки дедалі більш актуальними постають питання дослідження ціннісних та моральних основ економічної соціалізації студентської молоді, її активності, уміння жити в нових соціокультурних та економічних умовах.

Метою дослідження є теоретичний аналіз значущості ціннісних основ економічної соціалізації студентської молоді.

Результати теоретичного аналізу проблеми. Економічна соціалізація – це активне засвоєння молодою людиною економічних цінностей (праця, власність, гроші тощо), різних соціальних ролей (виробник, споживач, платник податків, власник, підприємець, акціонер та ін.). У результаті цього в особистості формується власна стратегія усвідомленої економічної поведінки, в процесі якої вона реалізує свої економічні інтереси, задовольняє свої потреби з орієнтацією на соціальні настанови та цінності, вироблені в суспільстві. В процесі економічної соціалізації особистість отримує економічні знання, економіко-фінансову грамотність, формує такі особистісні якості, завдяки яким людина здатна діяти в економічному просторі.

Економічні цінності суспільства інтеріоризуються особистістю і стають системою її економічних ціннісних орієнтацій. Метою економічної соціалізації є виховання особистих якостей суб'єкта ринкових відносин з морально-ціннісною основою, його здатність поєднувати особисті інтереси з громадськими.

Багатьма соціально-психологічними дослідженнями морально-ціннісних основ особистості встановлено, що процеси демократизації та ринкові відносини наповнюють новим змістом ціннісні орієнтації студентської молоді, спонукають до перегляду цінностей, до побудови нової ієрархії цих орієнтацій. Відбувається переосмислення таких понять, як держава, економіка, свобода, гроші, особистість, демократія, право тощо. Крім того, молоддю активно переглядаються життєві стратегії, цілі та орієнтації. Внаслідок безпосереднього та опосередкованого діалогу культур масова свідомість молоді збагачується такими цінностями, як свобода вибору переконань, недоторканність приватної власності, невтручання держави в особисте життя громадян. Новим змістом наповнюються і так звані традиційні цінності – відповідальність, толерантність, справедливість тощо. Має місце тенденція зростання «попиту»

на деякі цінності радянського періоду, зокрема, такі як стабільність, порядок у суспільстві, мир, але у вже новій інтерпретації.

Водночас у змісті й показниках значущості загальнолюдських цінностей у сучасної студентської молоді також простежується тенденція до пріоритету вітальних цінностей. Більш посиленою є увага до цінностей матеріального благополуччя, зважаючи на зростання економічних кризових явищ. Трансформація суспільного життя вивела на перші місця цінності особистісного рівня, які забезпечують власні потреби, комфортне існування.

Висновки. Підсумовуючи, зазначимо, що формування майбутнього підприємливого, економічно грамотного спеціаліста передбачає засвоєння ним тих соціально-економічних норм та цінностей, навичок, економічних ролей, зразків економічної та монетарної поведінки, які мають моральне підґрунтя. В перспективі подальших досліджень це передбачає проведення емпіричного дослідження.

СІМЕЙНІ ВЗАЄМИНИ ЯК СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ КОНТЕКСТ ЕКОНОМІЧНОЇ СОЦІАЛІЗАЦІЇ ДИТИНИ

Т. І. Мельничук

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

Актуальність дослідження. Сім'я – складна система взаємопов'язаних процесів, що навчають і соціалізують особистість. А сімейні взаємини є одним із компонентів цієї складної системи. Взаємини дітей і батьків складаються під впливом низки факторів: психологічного мікроклімату в сім'ї, педагогічної досвідченості батьків та отриманого ними у дитинстві досвіду, особистісних властивостей і якостей самих дітей. Саме те, у якому середовищі росте дитина і що здобуває, зберігається протягом усього її життя. Тому сучасний ритм суспільного життя, розвиток сучасних технологій та стрімкі зміни в соціально-економічному розвитку суспільства зумовлюють необхідність розширити функції сімейного виховання, які сприятимуть розвитку самостійності й індивідуальності в дітей та будуть спрямовувати позицію батьків на більш поглиблені і тісні взаємовідносини із дітьми для закладання першооснов їхньої економічної соціалізації. У зв'язку із цим, особливої уваги заслуговує дослідження та аналіз сімейних відносин як соціально-психологічного компонента економічної соціалізації дитини.

Мета дослідження: в результаті теоретичного аналізу наукових джерел висвітлити проблему впливу сімейної взаємодії на економічну соціалізацію дитини.

Результати теоретичного аналізу проблеми. У дослідження характеру взаємовідносин між батьками і дітьми важливий внесок зробили видатні зарубіжні та вітчизняні психологи та педагоги: Е. Фромм, Д. Бомрид, Е. Еріксон, Л. С. Вигодський, О. М. Леонтьєв, С. Л. Рубінштейн та ін. Проблему економічної соціалізації в дитячому віці досліджували Г. М. Авер'янова, А. Берті, О. С. Дейнека, Н. М. Дембицька, А. Л. Журавльов, І. К. Зубіашвілі та ін.

У широкому розумінні економічну соціалізацію можна розглядати як процес становлення економічного мислення, в тому числі процес інтеріоризації нової реальності, що включає пізнання економічної дійсності, засвоєння економічних знань, формування навичок економічної поведінки і їхню реалізацію в реальній дійсності. І саме сім'я найперше формує ці навички та є початком і прикладом їхньої реалізації. Але сім'я одночасно може виступати в якості як позитивного, так і негативного фактора виховання. Найбільш ефективний і позитивний досвід буде передаватися при виконанні сім'єю однієї зі своїх функцій – господарсько-побутової (економічної). Під час взаємодії між членами сім'ї (родини) дитина бачить приклад використання грошей, раціонального планування бюджету сім'ї та здійснення відповідних заощаджень, і таким чином у неї формуються основи економічної культури.

Сімейні відносини та сімейна життєдіяльність тісно вплетені в соціально-економічну реальність, тому вони є одним із найважливіших індикаторів соціальної стабільності й благополуччя в майбутньому дітей.

Висновки. Від взаємовідносин у сім'ї залежить розвиток економічної культури й економічної свідомості у дитини, що в подальшому вплине на формування соціально активної та самодостатньої особистості. Враховуючи зазначене, додаткових досліджень та уваги потребує вивчення та аналіз впливу сімейних взаємовідносин як одного із компонентів економічної соціалізації дитини.

ПРОБЛЕМА ЕКОНОМІЧНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ ЯК СКЛАДОВОЇ ТА РЕЗУЛЬТАТУ ЕКОНОМІЧНОЇ СОЦІАЛІЗАЦІЇ СУБ'ЄКТА

В. М. Сич

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

Актуальність дослідження. Самовизначення відбувається в процесі соціалізації особистості. Останнім часом багато дослідників значну увагу приділяють вивченню психологічних аспектів економіко-психологічних явищ у сучасному суспільстві, до яких належать такі феномени, як економічна соціалізація індивіда, самовизначення особистості і групи в економічному просторі, економічна свідомість, економічна активність та ін. Разом із тим, донедавна ці психологічні явища у нашій країні не досліджувались ні фахівцями економічного спрямування, ні психологами. Особливу увагу слід приділити вивченню особливостей соціалізації та самовизначення в економічному середовищі саме студентської молоді, яка уособлює собою майбутнє нації та впливає на становлення економічної, соціальної та політичної могутності держави.

Мета дослідження: розглянути теоретичні підходи щодо проблеми економічного самовизначення студентської молоді як складової та результату економічної соціалізації суб'єкта.

Результати теоретичного аналізу проблеми. В процесі життєдіяльності людина вступає у різні соціально-економічні відносини, що сприяє засвоєнню нею економічних цінностей суспільства. Соціально-психологічний процес входження індивіда в економічну систему суспільства є його економічною соціалізацією. Економічна соціалізація є невід'ємною складовою загального процесу соціалізації особистості. В процесі економічної соціалізації визначаються та формуються економіко-психологічні характеристики людини, їхнє становлення та розвиток відбувається в процесі економічної життєдіяльності особистості та засвоєння нею економічних цінностей суспільства. Кінцевим продуктом економічної соціалізації є формування особистості як суб'єкта економічної діяльності.

Феномен економічної соціалізації у сучасних дослідженнях (А. В. Бояринцева, О. С. Дейнека, Н. В. Дембицька, І. К. Зубіашвілі, М. В. Ковтун, О. В. Козлова, О.В Лавренко, Г. В. Ложкін, О. О. Міщенко, В. В. Москаленко, М. Ю. Семенов та ін.) вивчається крізь призму особливостей її вимог до економічних стратегій діяльності, соціально-економічних ролей, позицій, специфіки економічної свідомості особистості.

Найсприятливішим періодом економічного самовизначення особистості є етап юнацтва, на якому провідним фактором економічної соціалізації стає професіоналізація особистості. Економічна соціалізація в юнацькому віці більш повно проходить в період студентства. Студентська молодь, пройшовши низку послідовних етапів становлення суб'єктної позиції в економічному середовищі, до повноліття здобуває ті ж ознаки, що і суб'єктність дорослого особистісно зрілого індивіда. Саме тому студентська молодь психологічно готова ставити

перед собою життєві цілі економічного характеру, знаходити й обирати шляхи їхнього досягнення, приймати рішення про економічні реалії свого життя, які стосуються як професії, так і особистої сфери.

Висновки. Отже, дослідження сутності, динаміки та ролі економічної соціалізації та економічного самовизначення студентської молоді в умовах соціально-економічних змін є гостро затребуваними. Ці феномени тісно пов'язані та взаємозалежні між собою, адже економічне самовизначення студентської молоді, що виявляється в суб'єктивній оцінці економічного статусу, в уявленні і ставленні до багатства, бідності, власності, грошей, економічного ризику, економічної політики в країні та інших економічних об'єктів, прагненні до економічних досягнень тощо, є результатом її соціалізації й професіоналізації та набуває певної значущості в її життєдіяльності.

Частина ІІІ

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДІЯЛЬНОСТІ ТА ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ ДЛЯ ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ

Розділ 1

ДІАГНОСТИЧНА РОБОТА ПСИХОЛОГІВ У СФЕРІ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ ТА ЕКОНОМІЧНОЇ ПСИХОЛОГІЇ

МЕТОДИКА ДЛЯ ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНОЇ НАПРУЖЕНОСТІ В ОРГАНІЗАЦІЇ

Л. М. Карамушка

член-кореспондент НАПН України, доктор психологічних наук, професор,
заступник директора з науково-організаційної роботи та міжнародних наукових зв'язків
Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України,
завідувачка лабораторії організаційної та соціальної психології
Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України

Постановка проблеми. Однією із особливостей суспільств, які знаходяться в стані трансформацій, є соціальна напруженість, яка може проявлятися на різних рівнях, зокрема на рівні організації, і здійснювати *негативний вплив* на життєдіяльність окремих людей та соціальних інституцій.

В умовах українського суспільства, яке характеризується соціально-економічною кризою та наявністю військового конфлікту, зазначена проблема є особливо важливою. Тому її осмислення на теоретичному рівні та впровадження практичних підходів дасть, на наш погляд, можливість тією чи іншою мірою «знизити градус» соціально-економічної напруженості в суспільстві. Одним із практичних завдань, які потребують окремого розгляду, є розробка методик для вивчення соціальної напруженості в організації (СНО).

Мета дослідження: визначити сутність соціальної напруженості в організації та розробити методику для її дослідження.

Результати теоретичного аналізу проблеми:

1. *Соціальна напруженість в організації* (СНО) являє собою певний психічний стан організації, який характеризується загостренням внутрішньоорганізаційних та зовнішньоорганізаційних суперечностей об'єктивного і суб'єктивного характеру і проявляється в індивідуальній та груповій поведінці персоналу організації.

2. Для дослідження СНО нами розроблено спеціальну анкету «Соціальна напруженість в організації», яка спрямована на вивчення вираженості СНО, її основних видів, психологічних чинників та умов її подолання.

Анкета включає такі основні блоки; а) вступну частину; б) основну частину; в) завершальну частину.

У *вступній частині* описано мету дослідження, яке проводиться, основні принципи надання відповідей на «відкриті» та «закриті» питання, умови збереження конфіденційності отриманих даних та напрямки їхнього використання.

В *основній частині* наведено кілька блоків «закритих» питань, які дають можливість, насамперед, діагностувати ті чи інші види СНО, згідно з розробленою нами класифікацією видів СНО (Л. М. Карамушка, 2016 р.).

Перший блок питань спрямований на діагностику наявності та міри вираженості СНО. Відповідно, можна діагностувати фонову СНО (характеризується стабільністю колективу; обговоренням проблем, які виникають, шляхом пошуку компромісів та ін.) та СНО за межами норми (виникає в результаті різниці між рівнем домагань та рівнем досягнення соціуму і проявляється, зокрема, як незадоволеність роботою та ін.).

Другий блок дає можливість проаналізувати те, чи СНО притаманна всій організації, чи лише окремим її підрозділам, тобто йдеться про дослідження часткової СНО та загальної СНО.

Третій блок передбачає вивчення того, чи СНО проявляється всередині організації, чи виходить за її межі. Тобто йдеться про дослідження виявів внутрішньоорганізаційної СНО (обумовленої, насамперед, наявністю проблем всередині організації, наприклад, введенням нових напрямків діяльності в організації) та зовнішньоорганізаційної СНО (обумовленої, перш за все, зовнішніми соціальними процесами, наприклад, наявністю військового конфлікту, економічної кризи та ін.).

Четвертий блок питань стосується дослідження того, чи СНО стосується лише персоналу (його взаємодії з управлінським персоналом, тобто по «вертикалі», та з колегами, тобто по «горизонталі»), чи й суб'єктів, з якими взаємодіє організація зовні (клієнтів, партнерів, конкурентів та ін.).

П'ятий блок дає можливість діагностувати наслідки СНО на рівні особистості (професійна агресивність, професійне вигорання, плинність персоналу та ін.) та на рівні організації (організаційні конфлікти, організаційний стрес, мобінг та ін.)

Окрім того, важлива роль в анкеті відводиться дослідженню чинників (об'єктивних та суб'єктивних) виникнення та умов попередження СНО (наприклад, своєчасне доведення об'єктивної інформації, створення спеціальних цільових команд для аналізу та розв'язання ситуації напруження, реалізація стратегії партнерської взаємодії та ін.). Цьому присвячено шостий та сьомий блоки анкети.

Завершальна частина анкети включає «паспортичку», яка спрямована на збір даних, що стосуються соціально-професійних (посада в організації, освіта, стаж персоналу та ін.) та соціально-демографічних (вік, стать, сімейний стан та ін.) характеристик персоналу. Окрім того, за допомогою «паспортички» збираються дані, які стосуються «зовнішніх» характеристик діяльності організації (напрямок діяльності організації, кількість персоналу, термін існування організації, місце знаходження організації та ін.).

Висновки. Представлені підходи будуть покладені в основу емпіричного дослідження, спрямованого для вивчення видів, чинників виникнення та умов профілактики і подолання СНО.

КОМПЛЕКС МЕТОДИК ДЛЯ ДІАГНОСТИКИ РІВНЯ СОЦІАЛЬНОЇ НАПРУЖЕНОСТІ В ОРГАНІЗАЦІЇ

Л. М. Карамушка
член-кореспондент НАПН України, доктор психологічних наук, професор, заступник директора з науково-організаційної роботи та міжнародних наукових зв'язків Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України, завідувачка лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України
К. В. Терещенко
кандидат психологічних наук, науковий співробітник лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України
О. В. Креденцер
кандидат психологічних наук, доцент, старший науковий співробітник лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України
В. М. Івкін
кандидат психологічних наук, доцент, науковий співробітник лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України
В. І. Лагодзінська
кандидат психологічних наук, науковий співробітник лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України
О. С. Ковальчук
науковий співробітник лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України

Актуальність дослідження. В умовах соціально-політичної та соціально-економічної нестабільності особливо гостро постає проблема дослідження такого соціально-психологічного феномену, як соціальна напруженість. Явище соціальної напруженості може охоплювати різні прошарки суспільства і проявлятися на різних рівнях – від суспільства в цілому до окремих індивідуумів, включаючи рівень організації. Слід зазначити, що на рівні організації соціальна напруженість набуває особливих рис та характеризується специфічними методами дослідження, що потребують окремого аналізу.

Особлива соціальна значущість та недостатня розробленість проблеми соціальної напруженості в організаціях зумовили вибір **мети дослідження** – розробити комплекс методик для дослідження цього виду напруженості.

Результати теоретичного аналізу проблеми. Спираючись на наукові джерела, можемо стверджувати, що *соціальна напруженість в організації* являє собою певний психічний стан організації, який характеризується загостренням внутрішньоорганізаційних та зовнішньоорганізаційних суперечностей об'єктивного і суб'єктивного характеру і проявляється в індивідуальній та груповій поведінці персоналу організації (Л. М. Карамушка, 2016).

Окремі методи дослідження соціальної напруженості в організаціях різного типу описували у своїх працях А. І. Андрющенко, А. Ф. Бондаренко, С. М. Вакуленко, І. А. Євдокимова, М. В. Семикіна, Д. О. Шмонін та ін.

На наш погляд, до комплексу методик, що досліджують рівень соціальної напруженості в організації, слід віднести такі: «Індекс робочої напруженості в організаціях» (Р. Л. Кан, Д. М. Вольф), «Типова методика експертизи стану соціально-трудових відносин, розробки механізмів попередження конфліктів», створена науковцями Харківського національного університету (С. М. Вакуленко та ін.), «Методика оцінки рівня соціальної напруженості на промислових підприємствах» Д. О. Шмоніна.

Методика «Індекс робочої напруженості в організаціях» (Р.Л. Кан, Д.М. Вольф) складається з 15 тверджень, що описують проблеми, які респонденти вважають симптомами напруженості або невизначеності на робочому місці. Приклади таких симптомів: відчуття недостатності повноважень для виконання своїх робочих обов'язків; нерозуміння обсягу роботи та робочих обов'язків; незнання існуючих можливостей для зростання та просування вперед; відчуття занадто великого робочого навантаження тощо. Респондентів просять оцінити, як часто їх турбує кожний тип симптомів, за 5-бальною шкалою. Загальна оцінка людини являє собою її середню оцінку за всіма пунктами, за винятком тих, на які вона відповіла «не може бути застосовано».

«Типова методика експертизи стану соціально-трудових відносин, розробки механізмів попередження конфліктів», розроблена науковцями Харківського національного університету, включає: а) показники рівня соціальної напруженості; б) об'єктивні чинники; в) суб'єктивні чинники. Відповідно до методики, показники рівня соціальної напруженості складають *загальний індекс соціальної напруженості* на підприємстві, за яким визначається стадія та рівень соціальної напруженості. Групу показників рівня соціальної напруженості, на думку авторів методики, слід вважати основною, а дві інші групи показників – важливими додатковими характеристиками, які уточнюють ситуацію.

Методика оцінки рівня соціальної напруженості на промислових підприємствах (Д.О. Шмонін) створена для того, щоб не тільки констатувати наявність соціальної напруженості, а й відстежувати її динаміку. Виділено 5 рівнів соціальної напруженості в організації, які можна зафіксувати за допомогою оцінки суб'єктивних показників.

Безпосереднє вимірювання рівня соціальної напруженості починається з оцінки індивідуальної позиції працівників організації. Методом опитування робиться висновок про індивідуальне сприйняття працівником стану соціально-трудових відносин на підприємстві та його готовності домагатися змін ситуації, що склалася.

Визначення рівня соціальної напруженості в організації або групі складається з індивідуальних оцінок і позицій окремих працівників цих організацій, аналогічно оцінці ступеня задоволеності, потенційної плинності, рівня активності. Таким чином, загальна оцінка буде являти собою деяку середню величину індивідуальних позицій працівників даної організації (групи) або визначатися за влучним висловом модальної групи.

Висновки. Зазначений комплекс методик може бути використаний для оцінки соціальної напруженості в організаціях різного типу. Для досягнення оптимального результату доцільно поєднання кількох методів дослідження соціальної напруженості в організаціях.

ЗНАЧЕНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ СЛУЖБЫ В ВЫСШЕМ УЧЕБНОМ ЗАВЕДЕНИИ

С.В. Малазония

кандидат психологических наук, доцент кафедры инженерной педагогики и психологии
Украинской инженерно-педагогической академии
Учебно-научного профессионально-педагогического института

Актуальность исследования. Психологическая служба при педагогических вузах может стать центром психологической помощи, который будет разрабатывать проблемы обучения и воспитания и оказывать помощь в работе другим образовательным учреждениям.

Цель исследования – проанализировать роль психологической службы при педагогических вузах, в частности, исследовать особенности применения определенных форм работы со студентами, благодаря которым будущие педагоги смогут ознакомиться с психолого-педагогической работой, на личном опыте выявить её сильные и слабые стороны.

Результаты теоретического анализа проблемы. Психологическая служба вуза может решать некоторые специальные задачи.

1. Организовывать профориентационную работу. Использовать методические рекомендации и диагностический инструментарий по выявлению школьников, имеющих склонность к педагогической профессии.

2. Обеспечивать скорейшую адаптацию студентов в вузе. Обучать умению психологически грамотно планировать свободное от аудиторных занятий время. Оказывать помощь первокурсникам в выработке навыков культурного общения, в развитии чувства доверия, взаимопонимания.

3. Повышать роль коллектива. Изучать развитие межличностных отношений в группах. Выявлять наиболее активных, общительных, обладающих организационными способностями студентов и выдвигать их в актив групп и факультетов. Распределять общественные поручения в соответствии с индивидуальными способностями и интересами.

4. Изучать сформированность индивидуальных стилей самостоятельной учебной работы первокурсников, разрабатывать индивидуальные рекомендации и обучать индивидуальным познавательным действиям, развивать навыки самоконтроля.

5. Работать с кураторами по внедрению личностного подхода к студентам, обучать основам психологических знаний, методам изучения личности и коллектива, способам и приёмам оптимального общения.

6. Выявлять конфликтные ситуации в коллективе вуза, оказывать помощь в их ослаблении при установлении нормативных отношений. Формировать оптимальный психологический климат.

Основные цели и задачи работы со студентами подчинены главному направлению деятельности в вузе – скорейшему овладению профессией. Скорость становления профессионального мышления во многом зависит от частоты столкновения с проблемами профессиональной сферы деятельности. При этом вырабатывается профессиональный стиль деятельности и преобразуется весь облик человека: формируются привычки, характерные для представителей данной профессии, определенный склад мышления и общения. Специфика овладения педагогической деятельностью заключается в том, что студент должен усвоить систему знаний по профилю своей подготовки, и у него должна сформироваться педагогическая направленность. Но чаще под профессиональной направленностью будущего педагога подразумевается специальная подготовка по изучаемому предмету, а не психолого-педагогическая компетентность.

Одной из форм работы психологической службы может быть заимствованный у Г. И. Челпанова принцип работы «Психологического просеминария», применяемый им еще в конце XIX века в Киевском университете. Суть его в том, что слушатели обязательно должны были поочередно побывать в роли теоретика, экспериментатора и протоколиста, чтобы получить представление о содержании и специфике названных видов работ и о своих способностях к ним. Студенты с интересом бы относились к подобной смене ролевых позиций и старались бы следовать им, стремясь персонализироваться в группе.

Выводы. Использование указанных форм работы со студентами в деятельности психологической службы будет способствовать повышению психолого-педагогической компетентности студентов педагогических вузов.

МЕТОД ВИМУШЕНОГО ВИБОРУ В ОЦІНЦІ ПЕРСОНАЛУ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ

Л. Я. Малімон

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

Актуальність дослідження. Розглядаючи оцінку персоналу як цілеспрямований процес визначення відповідності якісних характеристик персоналу (здібностей, умінь, особистісних якостей, мотивів) вимогам посади, варто наголосити на недостатній визначеності вимог до особистості та діяльності державних службовців й необхідності розробки адекватних методів оцінювання персоналу в системі державної служби. Зокрема, в працях І. Глови, Н. Гончарук, Л. Карамушки, Д. Кириці, М. Курбатової, М. Магури, Н. Медвідь та ін. розглядаються психологічні аспекти оцінки праці та умови її ефективності у сфері державного управління.

Метою дослідження є аналіз результативності методу вимушеного вибору та оцінки професійно важливих якостей як психологічного інструментарію оцінювання персоналу в системі державної служби.

Методика та організація дослідження. Вибірку дослідження склали працівники облдержадміністрації (18 осіб), які, виступаючи в ролі експертів, за 9-бальною шкалою визначали найважливіші та найнеобхідніші якості державних службовців, обираючи їх із заданого набору (всього 38 пар).

Результати дослідження. Внаслідок узагальнення та групування даних отримано блоки професійних характеристик, на основі яких виокремлено критерії оцінки персоналу в системі державної служби:

1. Професійна компетентність – наявність широких професійних знань, професійний підхід до справи (7,03 бала; високий рівень критерію визначили 66,7% експертів, середній – 33,3%, низький рівень відсутній).

2. Комунікативні навички – вміння встановлювати контакт з людьми, зрозуміло, чітко і грамотно викладати свої думки, слухати інших, вести переговори (5 балів; 20,5% – високий рівень, 61,6% – середній, 17,9% – низький).

3. Організаторські здібності – вміння організовувати свою діяльність, чітко і вчасно виконувати обов'язки, грамотно розподіляти час і сили (4,95 бала; 12,9% – високий рівень, 84,5% – середній, 2,6% – низький).

4. Здатність до командної роботи – вміння працювати в команді, готовність надавати допомогу колегам, дух колективізму (4,92 бала; 23,1% – високий рівень, 61,6% – середній, 15,4% – низький).

5. Спрямованість на досягнення – ініціативність, прагнення до досягнення цілей, здатність доводити справу до кінця, приймати самостійні рішення (4,74 бала; 15,4% – високий рівень, 71,8% – середній, 12,9% – низький).

6. Потенціал розвитку – здатність швидко навчатись на досвіді, набувати нові знання, прагнення до підвищення кваліфікації (4,26 бала; 23% – високий рівень, 59,5% – середній, 18% – низький).

7. Стратегічне мислення – аналітичні здібності, вміння розбиратись в складних ситуаціях, виділяти головні фактори, які впливають на ситуацію, будувати довгострокову програму дій, опираючись на результати аналізу (3,87 бала; 7,7% – високий рівень, 64,1% – середній, 28,2% – низький).

8. Лідерський потенціал – здатність навіювати оточуючим упевненість в своїй правоті, «заразити» настроєм, впливати на рішення колег (3,75 бала; 7,7% – високий рівень, 64,6% – середній, 28,3% – низький).

9. Гнучкість поведінки – вміння ефективно діяти в різних ситуаціях, в тому числі й складних, гнучкість при виконанні поставлених завдань (3,67 бала; 10,3% – високий рівень, 64% – середній, 25,7% – низький).

10. Лояльність до організації – належність до організації, піклування про її репутацію, вміння враховувати не тільки свої інтереси, але й інтереси організації (2,95 бала; 2,6% – високий рівень, 58,9% – середній, 38,4% – низький).

Висновки. Отже, до найважливіших та найнеобхідніших якостей для ефективного виконання діяльності держслужбовці віднесено професійну компетентність, комунікативні та організаторські здібності, здатність до командної роботи і спрямованість на досягнення. Найменш необхідною якістю визначено лояльність до організації. Отримані дані засвідчують, що метод вимушеного вибору (порівняння якостей) може застосовуватись як психологічний інструмент оцінювання персоналу в системі державної служби.

Розділ 2

ПІДГОТОВКА МЕНЕДЖЕРІВ ТА ПЕРСОНАЛУ ДЛЯ ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕФЕКТИВНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ІНСТРУКТОРІВ НАВЧАЛЬНО-ТРЕНУВАЛЬНИХ ЦЕНТРІВ В АТОМНІЙ ЕНЕРГЕТИЦІ

І. Д. Ковтун

науковий кореспондент лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України, головний спеціаліст Інженерно-технічного центру з підготовки кадрів для атомної енергетики

Актуальність дослідження. Сучасна атомна енергетика в Україні є однією із провідних енергетичних галузей. Разом із тим, ця галузь залишається однією із високо небезпечних. Безпека атомних станцій залежить, насамперед, від надійності праці кваліфікованого, відповідно підготовленого персоналу. Для вирішення цих завдань, для підготовки та професійного навчання персоналу в атомній енергетиці розроблено систему навчально-тренувальних центрів. У цьому контексті велика відповідальність щодо професійної підготовки персоналу атомних станцій лежить на інструкторах навчально-тренувальних центрів, які, в свою чергу, також проходять відповідну професійну підготовку. Важливою складовою професійного навчання інструкторів навчально-тренувальних центрів є їхня психологічна підготовка до майбутньої педагогіко-інструкторської діяльності.

Незважаючи на значну актуальність та соціальну значущість зазначеної проблеми, психологічні особливості діяльності персоналу атомної енергетики, в тому числі інструкторів навчально-тренувальних центрів, досліджувались недостатньою мірою.

Мета дослідження: провести теоретичний аналіз психологічних особливостей професійної діяльності інструкторів навчально-тренувальних центрів атомної енергетики; провести пілотажне дослідження їхніх особистісних якостей.

Методика та організація дослідження. Для дослідження використовувались теоретичні та емпіричні методи (опитування, тестування, анкетування. Зокрема, використовувались такі методики, як «Діагностика мотиваційної сфери структури особистості» В. Мільмана, Опитувальник стилів навчання (LSQ, Peter Honey, Alan Mumford), «Оцінка самоконтролю в спілкуванні» М. Снайдера. В дослідженні взяло участь 90 інструкторів Інженерно-технічного центру з підготовки персоналу для атомних станцій (м. Київ).

Результати дослідження:

1. Теоретичний аналіз літератури (Ю. В. Безсонова, С. А. Богомаз, Т. Г. Бохан, Н. С. Литвиненко, В. А. Непомняща, І. Є. Чугуєва та ін.) та власний практичний досвід роботи дозволив нам виділити дві основні змістовно-смислові групи психологічних особливостей діяльності інструкторів навчально-тренувальних центрів. Перша група пов'язана безпосередньо зі змістом та умовами їхньої професійної діяльності (високий рівень професійно-кваліфікаційних вимог як з відповідного технічного напрямку, так і до

психолого-педагогічних знань, умінь, навичок; взаємодія з дорослою аудиторією, високий рівень соціальної відповідальності, високий рівень розвитку культури безпеки тощо). Друга група пов'язана з умовами «приходу» в інструкторську діяльність, адже 85% інструкторів – це колишні працівники атомних станцій, які з різних причин змінюють свою професійну діяльність. Тому до суттєвих психологічних особливостей їхньої діяльності, на наш погляд, можна віднести такі, як необхідність оволодівати навичками нової сфери діяльності, зміна соціального статусу, необхідність розвитку «додаткової» мотивації праці тощо.

2. Результати пілотажного дослідження показали, що за мотиваційною структурою переважають такі показники, як загальна активність, на відміну від творчої активності та соціальної корисності. А також переважає показник життєзабезпечення, комфорт, порівняно із спілкуванням. Серед стилів навчальної діяльності превалюють такі стилі, як «рефлексуючі» та «теоретики». Значно меншою мірою представлено стилі «діяльники» та «прагматики».

Висновки. Отримані дані доцільно враховувати в процесі психологічного забезпечення підготовки інструкторів навчально-тренувальних центрів в атомній енергетиці.

ПСИХОЛОГІЧНІ ТЕХНОЛОГІЇ З КЕРУВАННЯ ПСИХІЧНИМИ СТАНАМИ ОСОБИСТОСТІ КУРАТОРА

С. В. Малазонія

кандидат психологічних наук, доцент кафедри інженерної педагогіки та психології Української інженерно-педагогічної академії Навчально-наукового професійно-педагогічного інституту

Актуальність дослідження полягає в роз'ясненні суті психологічних технологій з керування психічними станами особистості куратора.

Мета дослідження. Дослідити особливості використання методів активного впливу на психологічні структури, призначених для вирішення прикладних завдань із профілактики несприятливих станів, для забезпечення повноцінного функціонування або розвитку особистості.

Результати теоретичного аналізу проблеми. Прийнято розрізняти два основних класи способів керування станом – способи зовнішньої регуляції і групу способів, поєднуваних назвою «психічна саморегуляція», або самоврядування. Розходження між цими класами полягають, насамперед, у тому, що вони реалізуються через принципово різні механізми. Способи зовнішньої регуляції реалізуються по каналах суб'єкт-суб'єктних або суб'єкт-об'єктних відносин, саморегуляція реалізується через самосуб'єктні відносини. У ході виконання спеціальних вправ із саморегуляції суб'єкт об'єктивує шляхом вербалізації свій стан, ніби «дивиться на себе з боку».

До методик психологічної саморегуляції станів відносять, насамперед, техніки нервово-м'язової релаксації, аутотренінг, ідеомоторне тренування і їхні різні модифікації.

Принциповим механізмом аутогенного тренування як методу саморегуляції стану є «формування стійких зв'язків між словесними формулюваннями («самонаказами») і виникненням визначених станів». Саморегуляція на рівні мотивації, що припускає перебудову мотиваційної сфери, відбувається шляхом «значеннєвого зв'язування» – «особливої внутрішньої роботи, спрямованої на перетворення споконвічно нейтрального змісту на емоційно заряджене шляхом зв'язування його з мотиваційно-смисловою сферою особистості». Становлення і функціонування таких зв'язків в обох випадках пов'язано з використанням різного роду психотехнічних засобів: образних уявлень, уявлюваних ситуацій, ідеомоторних актів.

Випробовувані в стані аутогенного занурення суб'єктивні переживання є продуктом рефлексивних актів, що мають внутрішню спрямованість. Практика занурення в аутогенний стан

приводить до розвитку навичок внутрішньої рефлексії, рефлексивного «Я», що опосередковує обмін інформацією між індивідом і середовищем. Це має значення не тільки для удосконалювання довільної регуляції станів, але і для регуляції будь-якої іншої діяльності, у тому числі трудової.

Психічний стан, коли у фокусі уваги суб'єкта знаходиться його внутрішній світ, називається самосвідомістю – у вузькому змісті цього слова. Внутрішні переживання при цьому вербалізуються, осмислюються, і, як наслідок, з'являється можливість керування ними.

Зосередження уваги розглядається як один із основних механізмів дієвості довільної саморегуляції. Фізіологічні і психологічні перебудови, що відбуваються в стані аутогенного занурення, істотно поліпшують характеристики уваги (перемикання, зосередження, стійкість).

Висновки. Таким чином, стан аутогенного занурення дозволяє усвідомлено керувати психологічними і фізіологічними ресурсами організму; формувати потрібний стан і конкретні програми майбутньої діяльності, програвати визначені стресогенні етапи діяльності, створювати позитивні програми реагування на них. У ході занять аутотренінгом формуються внутрішні механізми саморегуляції стану, діяльності, що збільшує частку особистісно регульованої активності, а це має особливе значення у професії куратора.

ПСИХОЛОГІЧНЕ КОНСУЛЬТУВАННЯ СТУДЕНТІВ УНІВЕРСИТЕТУ, ЯКІ МАЮТЬ САМОУШКОДЖУЮЧУ ПОВЕДІНКУ

І. І. Сняданко

кандидат психологічних наук, доцент кафедри теоретичної та практичної психології Національного університету «Львівська політехніка»

Актуальність дослідження. Психологічне консультування студентів університету, які звертаються із проблемами само ушкодження, є одним із актуальних питань, вирішення якого потребує як розуміння причин виникнення такої поведінки, так і знань та навичок щодо її психологічної корекції. Під самоушкоджуючою поведінкою розуміється нанесення собі тілесних ушкодження з метою зняття емоційного напруження. Самоушкоджуюча поведінка є однією з важливих характеристик порушення емоційної саморегуляції особистості. Під порушенням емоційної саморегуляції розуміється нездатність особистості опанувати свої негативні емоції, які виникають у процесі взаємодії з іншими людьми, оцінкою себе, своєї поведінки, можливостей та ін. Одним із провідних методів психологічної корекції самоушкоджуючої поведінки є когнітивно-поведінковий метод. Впровадження та застосування когнітивно-поведінкових технік у роботі із самоушкоджуючою поведінкою є одним із актуальних питань у психологічному консультуванні студентів університету.

Отже, **метою дослідження** є аналіз змісту проблеми психологічного консультування студентів університету, які мають самоушкоджуючу поведінку, а також прийомів та технік застосування когнітивно-поведінкового методу в роботі практикуючих психологів університету зі студентами, які завдають собі тілесних ушкоджень.

Результати теоретичного аналізу проблеми. На сьогодні проблема розвитку психологічного консультування в університетах є одним із актуальних питань щодо гуманізації освіти та покращення соціально-психологічних умов навчання студентів. Також розвиток психологічного консультування в університетах дає можливість створити реальні місця для практики студентів спеціальності «Психологія», оволодіти знаннями та навичками практикуючого психолога. Важливим завдання у розвитку психологічного консультування в університеті є оволодіння практикуючими психологами консультації сучасними методами психологічної корекції та знаннями щодо психологічних проблем клієнтів.

Однією із психологічних проблем звернень студентів в психологічну консультацію університету є скарги про нанесення собі тілесних травм. Така поведінка людини (в клінічній

психології та психіатрії) називається самоушкоджуючою. Одним із ефективних методів психологічної корекції самоушкоджуючої поведінки є когнітивно-поведінковий метод. Прийоми та техніки психологічної корекції за когнітивно-поведінковим методом дозволяють змінити поведінку клієнта за допомогою аналізу його негативних когнітивних переконань. В основі самоушкоджуючої поведінки (нанесення ножових та інших поранень на різні ділянки свого тіла, застосування різних способів завдавання собі фізичного болю), відповідно до когнітивно-поведінкового підходу, лежать негативні когнітивні переконання клієнта. На момент нанесення собі поранення клієнт переживає сильне емоційне напруження, яке викликається усвідомленням себе в таких когніціях, як «нікчемний», «поганий», «ніщо», «ні на що не здатний» та ін.

Висновки. В результаті проведеного аналізу можна зробити висновок, що оволодіння знаннями, уміннями та навичками психологічної корекції поведінки клієнтів (студентів), які звернулись у психологічну консультацію університету з проблемами самоушкоджуючої поведінки, є одним з актуальних питань у розвитку системи психологічного консультування у вищих навчальних закладах. Особливості впровадження та застосування когнітивно-поведінкових технік у психологічній корекції самоушкоджуючої поведінки сприятиме зростанню якості надання психологічних послуг у психологічних консультаціях в університетах.

ПРОБЛЕМИ ПСИХОЛОГІЇ ОСОБИСТОСТІ В УМОВАХ РОЗВИТКУ В УКРАЇНІ СИСТЕМИ LLL («ОСВІТА ПРОТЯГОМ ЖИТТЯ»)

Т. М. Соломка

кандидат психологічних наук, доцент кафедри психології ІСНіС МАУП

Актуальність дослідження. Інтеграція України в міжнародний освітній простір відбувається в умовах глобалізаційних процесів, суспільно-політичних трансформацій, створення єдиного освітнього простору. Тому стратегічними завданнями державно-політичного значення залишаються: поглиблення співпраці з міжнародними організаціями і співтовариствами, розширення участі навчальних закладів, педагогів, студентів і психологів-науковців в проектах системи LLL («Lifelong Learning» – «Освіта протягом життя»).

Мета дослідження – розкрити сутність методологічних підходів до розуміння у психологічній науці проблематики процесів і явищ становлення особистості в контексті впровадження системи LLL («Освіта протягом життя»).

Результати теоретичного аналізу проблеми. Позитивне майбутнє України щодо міжнародних проектів системи LLL («Освіта протягом життя») можливе за трьох умов: якщо в країні зусилля і увага будуть зосереджені на особистості, потребах людини в освіті; якщо держава сприятиме утвердженню нових суспільних відносин через свідомість людей; якщо практика виходитиме з потреб адаптації до нової системи – з тим, щоб такий найцінніший «товар», як знання, міг дійти через ці механізми до кожного конкретного споживача. Повноцінний розвиток особистості у складному соціально-політичному середовищі стає неможливим без уміння активно брати участь у суспільних процесах і адаптуватися до культурної, етнічної та мовної різноманітності. І лише освіта в найширшому розумінні цього слова може допомогти розвинути навички комунікації, адаптивності, самовдосконалення, організаційної й групової ефективності та низку інших якостей.

Надзвичайно важливим є *уміння вчитися і бажання продовжувати своє навчання самостійно*. Інтелект, знання людини, її науковий, освітній та культурний рівень постають у якості інтенційного ресурсу впровадження і розвитку її в Україні. При цьому простежуються тенденції, пов'язані з процесами становлення особистості, пошуку себе (самоідентифікації – самоконструювання) та вирішення питань адаптації.

Ключові терміни безперервної освіти («adult education», «continuing education», «further education», «recurrent education», «lifelong education», «lifelong learning») розкривають окремі її аспекти. В цілому – втілюють ідею *довічної незавершеності освіти для дорослої людини* як забезпечення сталого розвитку суспільства, що можливе лише на основі всебічного розвитку особистості кожної людини та зумовлюється суто психологічними проблемами, а не лише глобально-економічними. У центрі уваги психологічної науки все більше постають не масові пріоритети індивідів з усередненими характеристиками, а індивідна пізнавальна діяльність, що супроводжує повсякденне життя, реалізується за рахунок власної активності в навколишньому культурно-освітньому середовищі.

Висновки. Базовими проблемами психології особистості у контексті *інформальної освіти* як складової концепту «lifelong learning» за межами стандартного освітнього середовища постають: психологічні особливості структури та розвитку особистості *у формі особистісного самоконструювання*; мотиваційно-ціннісні аспекти *вияву активності* у поведінковій та рефлексивній сфері особистості; особливості критичності мислення суб'єктів освітньої діяльності у формі *ексклюзивних співвідношень когніції та емоцій; психолого-лінгвістична проблематика білінгвізму* в мовній освіті як *аспект формування комунікативної компетенції.*

ЗМІСТ

Передмова 5

Частина І. ОРГАНІЗАЦІЙНА ПСИХОЛОГІЯ 7

Розділ 1. Психологічні особливості управління змінами та інноваційною діяльністю персоналу організацій

Іщук О. В. Психологічний аналіз особливостей впровадження змін в організаціях приватної форми власності 8

Соломка А. В. Моделювання управлінських інноваційно-акмеологічних стратегій у системі державного управління України 9

Толков О. С. Інноваційна діяльність викладачів вищої школи в умовах змін 10

Розділ 2. Психологічні детермінанти розвитку організаційної культури

Баранова В. А. Зв'язок характеристик управлінської діяльності керівників із типами організаційної культури позашкільних навчальних закладів 12

Баранюк Н. І. Актуальність розвитку організаційної культури персоналу правоохоронних органів 13

Гоза В. М. Розвиток організаційної культури як важливий чинник підвищення ефективності управління персоналом в організації 15

Горбань Г. О. Психологічна й організаційна культура сучасного освітнього закладу 16

Заіка І. В. Аналіз зв'язку соціальної фрустрованості педагогічних працівників загальноосвітніх навчальних закладів зі складовими організаційної культури 17

Колесниченко С. В. Влияние корпоративной культуры на принятие решений руководителями подразделений коммерческой организации 18

Розділ 3. Психологічні особливості управлінської діяльності менеджерів організацій

Авдєєва С. О. Аналіз складових готовності до управління керівників освітніх організацій в умовах інклюзії 20

Вознюк А. В. Загальний рівень сформованості психологічної готовності керівників до управління педагогічними працівниками в освітніх округах 21

Клочко А. О. Особливості традиційних та інноваційних стилів управління в освітніх організаціях та методики їхнього дослідження 22

Лыкова М. В. Исследование личностных качеств будущих руководителей 23

Поплавська А. П. Складові ефективності менеджера середньої ланки промислового підприємства 24

Розділ 4. Психологія лідерства в організації

Гуменюк О. Г. Аналіз проблеми лідерства в організаціях системи державного управління 26

Гура Т. В. Лідерські якості та мотиваційна сфера особистості майбутнього фахівця технічного університету 28

Лагодзінський В. В. Лідерські якості у підприємців: теоретичний аналіз проблеми 29

Розділ 5. Психологічні особливості діяльності команд в організаціях

Журавльов В. В. Психологічні особливості командної роботи керівників органів охорони державного кордону 30

Отич Д. Д. Результати дослідження психологічних особливостей командних ролей студентів-психологів 31

Черкаський А. В. Психологічні аспекти командної роботи у сфері управління 32

Розділ 6. Психологічні проблеми мотиваційно-ціннісної сфери, самоефективності та самоактуалізації персоналу організацій

Киселева А. А. Управление по ценностям 33

Коновалова О. В. Формування професійної мотивації студентів торговельно-економічного коледжу 34

Москальова А. С., Москальов М. В. Психологічні особливості розвитку духовних цінностей молодих педагогів 35
Мушегов О. М. Дослідження детермінантного впливу на самоефективність ставлення педагогічного працівника до самого себе як суб'єкта професійної діяльності 36
Рутина Ю. В. Чинники професійної самоактуалізації державних службовців 37
Ульянова В. С. Дослідження джерел мотивації праці персоналу фермерських господарств 38
Шутько Д. О. Емпіричні показники рівня професійної самоактуалізації співробітників організацій 39

Розділ 7. Психологічні проблеми адаптації, мобільності та здійснення професійної кар'єри персоналу в організації

Балла Л. В. Теоретичне дослідження проблеми управління процесом адаптації студентів-першокурсників ВНЗ до суб'єкт-суб'єктної взаємодії 41
Грубі Т. В. Особливості професійної мобільності в діяльності науково-педагогічного персоналу вищої школи 42
Карамушка Т. В. Готовність аспірантів до здійснення професійної кар'єри: зв'язок із соціально-психологічними чинниками 43
Паньковець В. Л. Компетентнісний підхід у роботі з персоналом у комерційних організаціях 44
Черушева Г. Б., Пожидаєв В. В. Проблеми соціально-психологічної адаптації українських студентів за кордоном 45

Розділ 8. Психологічні основи взаємодії персоналу та формування толерантності персоналу в організації

Брюховецька О. В. Особливості організаційно-психологічного супроводу формування професійної толерантності керівників загальноосвітніх навчальних закладів 47
Винославська О. В. Психологічний контракт як умова формування відносин довіри в організації 48
Гудима А. В. Психологічні засади ефективної комунікативної взаємодії персоналу в організації 49
Соколова Ю. А. Індивідуально-психологічні та соціальні особливості прояву агресії у підлітків, які займаються різними видами спорту 50
Терещенко К. В. Роль толерантності персоналу у формуванні організаційної культури закладів освіти в умовах соціальної напруженості 51
Шукалова О. С., Латиш Н. С., Меденцева Н. О. Психологічні особливості взаємодії вчителя з підлітками у педагогічному процесі 52
Щіпановська О. Р. Психологічні чинники виникнення внутрішньоособистісних конфліктів у дослідженнях зарубіжних учених 53

Розділ 9. Психологічне та професійне здоров'я персоналу організацій

Апішева А. Ш. Психологічна безпека суб'єктів освітнього середовища вищого навчального закладу 55
Дзюба Т. М. Синдром авторитаризму як зона ризику професійного здоров'я педагога 56
Прошукало І. Л. Психологічне здоров'я як чинник ефективної професійної діяльності працівників сервісних організацій 57
Шевченко А. М. Психологічне здоров'я персоналу освітніх організацій 58

Розділ 10. Профілактика та подолання професійного стресу і синдрому професійного вигорання персоналу в організації

Глушкова Т. С., Колчигіна А. В. Особливості профілактики синдрому емоційного вигорання в професійній діяльності 60
Діуліна В. В., Сапєльнікова Т. С. Психологічні особливості стресостійкості студентів-психологів перших та других курсів УІПА 61
Лисенко О. Г. Психологічні чинники професійної діяльності медичних працівників 62
Самойленко Д. О., Лебедєва Н. Г. Дослідження зв'язку професійного вигорання і відданості організації 63

Розділ 11. Суб'єктивне благополуччя персоналу організацій
Бондарчук О. І. Суб'єктивне благополуччя персоналу освітніх організацій як індикатор психологічної безпеки освітнього середовища 65
Гордієнко Н. В., Казакова С. В., Євтушенко І. В. Суб'єктивне благополуччя персоналу освітніх організацій як чинник попередження емоційного вигорання 66
Кулаєва Т. В. Самотність як феномен людського буття: психологічний аспект 67
Москальова А. С., Нежинська О. О., Прокопенко О. А. Особливості суб'єктивного благополуччя персоналу освітніх організацій з різними рівнями професійно-сімейного конфлікту 68

Розділ 12. Ґендерні особливості діяльності персоналу організацій
Клименко Н. Г. Вплив улюбленого казкового героя дитинства на формування життєвого сценарію жінок 70
Полякова В. І. Базові переконання педагогічних працівників як чинник їхньої ґендерної толерантності 71
Ткалич М. Г. Баланс «робота – життя» персоналу: що може зробити організація для своїх співробітників 72

Частина ІІ. ЕКОНОМІЧНА ПСИХОЛОГІЯ 74

Розділ 1. Психологія підприємництва та психологія внутрішньоорганізаційного підприємництва
Власов П. К. Замысел организации как компенсация дефицита индивидуальных ресурсов предпринимателя 75
Діденко М. С. Корисність відсутності дискримінації на робочому місці та впровадження політики різноманіття в бізнес-організаціях 76
Корольчук М. С., Жовнер В. Ю. Система дослідження конкурентоспроможності особистості 77
Корольчук В. М., Приймук О. О. Особливості формування професійно важливих якостей майбутніх фахівців ресторанного бізнесу 78
Креденцер О. В. Розвиток внутрішньоорганізаційного підприємництва в різних соціально-економічних сферах 79

Розділ 2. Психологія грошей
Зубіашвілі І. К. Монетарна культура як чинник стабільності держави 81
Паршак О. І. До питання дослідження психологічних особливостей ставлення до грошей персоналу комерційних організацій 82
Sokolova, I. M., Nikitina, O. P. Money aspects of psychology of personality 83

Розділ 3. Психологія орієнтації на клієнта та здійснення комунікації з клієнтом
Гончаренко Я. В. Рівень та чинники розвитку емоційного інтелекту як складової орієнтації на клієнта персоналу комерційних організацій 84
Підлісна Ю. Г. Психологічні чинники виникнення страху в менеджера з продажу під час комунікації з клієнтом 85

Розділ 4. Психологічні особливості економічної соціалізації особистості
Кононець М. О. Особливості становлення ранньої економіко-психологічної зрілості особистості 87
Лавренко О. В. Ціннісні основи економічної соціалізації сучасного студентства 88
Мельничук Т. І. Сімейні взаємини як соціально-психологічний контекст економічної соціалізації дитини 89
Сич В. М. Проблема економічного самовизначення студентської молоді як складової та результату економічної соціалізації суб'єкта 90

Частина ІІІ. ПСИХОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДІЯЛЬНОСТІ ТА ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ ДЛЯ ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ 92

Розділ 1. Діагностична робота психологів у сфері організаційної та економічної психології

Карамушка Л. М. Методика для дослідження соціальної напруженості в організації 93

Карамушка Л. М., Терещенко К. В., Креденцер О. В., Івкін В. М., Лагодзінська В. І., Ковальчук О. С. Комплекс методик для діагностики рівня соціальної напруженості в організації 95

Малазония С. В. Значение психологической службы в высшем учебном заведении 96

Малімон Л. Я. Метод вимушеного вибору в оцінці персоналу державної служби 98

Розділ 2. Підготовка менеджерів та персоналу для психологічного забезпечення ефективної діяльності організації

Ковтун І. Д. Психологічні особливості діяльності інструкторів навчально-тренувальних центрів в атомній енергетиці 100

Малазонія С. В. Психологічні технології з керування психічними станами особистості куратора 101

Сняданко І. І. Психологічне консультування студентів університету, які мають самоушкоджуючу поведінку 102

Соломка Т. М. Проблеми психології особистості в умовах розвитку в Україні системи LLL («освіта протягом життя») 103

CONTENTS

Preface 5

PART I. ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY 7

Section 1. Psychological features of change management and staff's innovative activities in organizations

Ishchuk, O. V. Psychological analysis of change making in private organizations 8

Solomka, A. V. Modeling of innovative acmeological and management strategies in civil service of Ukraine 9

Tolkov, O. S. Innovative activity of teachers of higher education in conditions of change 10

Section 2. Psychological determinants of organizational culture

Baranova, V. A. Relationship between schoolmasters' work performance and organizational culture of extra-curricular educational institutions 12

Baranyuk, N. I., Importance of development of organizational culture of law enforcemen personnel 13

Goza, V. M. The organizational culture development as an important factor of HR efficiency 15

Gorban, G. O. Psychological and organizational culture of modern educational institutions 16

Zayika, I. V. Analysis of relationship between secondary school teaching staff's social frustration and organizational culture components 17

Kolesnychenko, S. V. Effects of corporative culture on commercial organization department heads' decision-making 18

Section 3. Psychological features of organization managers' work

Avdeeva, S. O. Analysis of components of educational organization heads' management readiness in conditions of inclusion 20

Voznyuk, A. V. The overall level of managers' psychological readiness to manage teaching staff in educational districts 21

Klochko, A. A. Features of traditional and innovative management styles in educational organizations and methods of their research 22

Lykova, M. V. Study of future managers' personal attributes 23

Poplavska, A. P. Components of industrial enterprise middle managers' efficiency 24

Section 4. Psychology of organizational leadership

Gumenyuk, O. G. Analysis of the problem of leadership in public administration organizations 26

Gura, T. V. Leadership qualities and motivational sphere of technical university students 28

Lagodzinsky, V. V. Leadership qualities in entrepreneurs: the theoretical analysis of the problem 29

Section 5. Psychological features of teamwork in organizations

Zhuravliov, V. V. Psychological characteristics of teamwork of heads of State border guard bodies 30

Otych, D. D. The results of research into psychology students' team roles 31

Cherkasky, A. V. Psychological aspects of teamwork in the field of management 32

Section 6. Psychological problems of motivational-value sphere, self-efficacy and self-actualization of organization staff

Kiseleva, A. A. Value management 33

Konovalova, O. V. Development of trade and economics university students' professional motivation 34

Moskaliova, A. S., Moskaliov, M. V. Psychological characteristics of spiritual values of young teachers 35

Mushehov, O. M. Research into effects of educators' self-attitudes as subjects of professional activity on their self-efficacy 36

Rutyna, Yu. V. Civil servants' professional self-actualization factors 37

Ulyanova, V. S., Study of farm personnel's work motivation sources 38

Shutko, D. O. Empirical indicators of organization staff's self-actualization 39

Section 7. Psychological problems of adjustment, mobility and implementation of professional career in organizations
Balla, L. V. Theoretical study on management of university freshmen's subject-subject interaction adjustment 41
Grubi, T. V. Features of professional mobility in the work of scientific and teaching staff of higher educational institutions 42
Karamushka, T. V. Postgraduate students' readiness for making the professional carrier: the relationship with social and psychological factors 43
Pankovets, V. L. Competence approach to HR in commercial organizations 44
Cherusheva, G. B., Pozhidayev, V. V. The problems of social and psychological adjustment of Ukrainian students abroad 45

Section 8. Psychological foundations of staff interactions and development of staff's tolerance in organizations
Brukhovetska, O. V. Features of organizational and psychological support for development of secondary school principals' professional tolerance 47
Vynoslavska, O. V. Psychological contract as a prerequisite of trust in organizations 48
Hudyma, A. V. Psychological principles of staff effective communicative interactions in organizations 49
Sokolova, Yu. A. Psychological and social features of aggression in adolescents who practice sports 50
Tereshchenko, K. V. The role of staff's tolerance in the formation of organizational culture of educational institutions in conditions of social tension 51
Shukalova, O. S., Latysh, N. S., Medentseva, N. O. Psychological features of teacher-adolescents interactions during education process 52
Schipanovska, O. R. Psychological factors behind intrapersonal conflicts in foreign research 53

Section 9. Mental and professional wellbeing of organizations' staff
Apisheva, A. S. Psychological safety of subjects of educational environment in higher educational institutions 55
Dzuba, T. N. Syndrome of authoritarianism as a risk factor in teachers' occupational health 56
Proshukalo, I. L. Psychological health as a factor in effective work of service organizations' staff 57
Shevchenko A. M., Mental wellbeing of educational organizations' staff 58

Section 10. Prevention of and coping with occupational stress and burnout of staff in organizations
Glushkova, T. S., Kolchygina, A. V. Burnout prevention in professional activity 60
Diulina, V. V., Sapelnikova, T. S. Psychological characteristics of Ukrainian Engineer and Pedagogic Academy first and second year psychology students' stress resistance 61
Lysenko, O. G. Psychological factors in medical workers' work 62
Samoilenko, D. A., Lebedeva, N. G. Research on relationship between burnout and organizational commitment 63

Section 11. Subjective well-being of organization staff
Bondarchuk, O. I. Subjective wellbeing of staff of educational organizations as an indicator of psychological security of educational environment 65
Gordienko, N. V., Kazakova, S. V., Yevtushenko, I. V. Subjective well-being of educational organization staff as a burnout prevention factor 66
Kulayeva, T. V. Loneliness as a phenomenon of human life: a psychological aspect 67
Moskaleva, A. S., Nezhynska, A. A., Prokopenko, O. A. Features of subjective well-being of educational organization staff with different levels of professional and family conflict 68

Section 12. Gender characteristics of staff's work
Klimenko, N. G. The impact of a favorite childhood fairytale hero on women's life scenario 70
Polyakova, V. I. Teaching staff's basic beliefs as their gender tolerance factor 71
Tkalych, M. G. Work-life balance: what can organizations do for their employees? 72

Part II. ECONOMIC PSYCHOLOGY 74

Section 1. Psychology of entrepreneurship and psychology of intrapreneurship

Vlasov, P.K. The concept of organization as compensation for the deficit of entrepreneurs' individual resources 75

Didenko, M.S. Positive effects of absence of work-place discrimination and the policy of diversity in business organizations 76

Korolchuk, M.S., Zhovner, V. Yu. The system of researching individual competitiveness 77

Korolchuk, V.M., Pryimuk, O.O. Features of development of profession-relevant attributes in future restaurant business specialists 78

Kredentser, O.V. Development of intrapreneurship in social and economic sectors 79

Section 2. Psychology of money

Zubiashvili I.K., Monetary culture as a state stability factor 81

Parshak, O.I. On the issue of psychological features of staff's attitude to money in commercial organizations 82

Sokolova, I.M., Nikitina, O.P. Money aspects of psychology of personality 83

Section 3. Psychology of customer centeredness and communication with client

Honcharenko, Ya.V. The level and factors of emotional intelligence development as a part of customer centeredness in commercial organization staff 84

Pidlisna, Yu.G. Psychological factors in sales managers' fear of interactions with customers 85

Section 4. Psychological features of economic socialization

Kononets, M.O. Features of early economic and psychological maturity of the individual 87

Lavrenko, O.V. Value basis of economic socialization of students 88

Melnychuk, T.I. Family relations as a socio-psychological context of children's economic socialization 89

Sych, V.M. Problems of students' economic self-determination as a component and result of their economic socialization 90

PART III. PSYCHOLOGICAL FOUNDATIONS OF SPECIALISTS' ACTIVITIES AND TRAINING FOR PSYCHOLOGICAL SUPPORT OF ORGANIZATIONS 92

Section 1. Diagnostic work of psychologists in the field of organizational and economic psychology

Karamushka, L.M. A method to study social tension in organizations 93

Karamushka, L.M., Tereshchenko, K.V., Kredentser, O.V., Ivkin, V.M., Lahodzinska, V.I., Kovalchuk, O.S. A set of instruments to diagnose the level of social tension in organizations 95

Malazonia, S.V. The role of psychological service in higher educational institutions 96

Malimon, L. Ya. Forced choice method in assessing civil servants 98

Section 2. Managers and staff's training in ensuring effective organizations' functioning

Kovtun, I.D. Psychological features of nuclear power training center instructors' work 100

Malazonia, S.V. Psychological technologies in managing supervisors' mental states 101

Snyadanko, I.I. Psychological counseling of university students with self-destructive behavior 102

Solomka, T.M. The problems of personality psychology in the System LLL (life-long learning) development in Ukraine 103

Наукове видання

ОРГАНІЗАЦІЙНА ТА ЕКОНОМІЧНА ПСИХОЛОГІЯ В УКРАЇНІ: СПРИЯННЯ РЕГІОНАЛЬНОМУ РОЗВИТКУ

ТЕЗИ
XII Міжнародної науково-практичної конференції з організаційної та економічної психології (1–3 червня 2017 року, м. Харків)

За науковою редакцією
С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки

Літературний редактор *Ю. М. Лезвинська*
Автор зображення на обкладинці *В. О. Панов*
Верстка *А. Ю. Каменєв*

Підп. до друку 26.05.2017. Формат 84x108/16. Папір офс.
Друк RISO. Ум. друк.арк. 11,76. Зам. № 91. Наклад 150 пр.
Видавництво не несе відповідальність за зміст матеріалу, наданого автором до друку.

Видавець
«Гуманітарний Центр»
тел. (057) 719-52-40

Виготовлено на обладнанні
ФОП Захаренко В. В.
тел. (057) 340-14-47