

**Міністерство освіти і науки України  
Київський національний торговельно-економічний університет  
Факультет фінансів та банківської справи  
Кафедра психології**

**Актуальні проблеми  
психологічного забезпечення  
професійної діяльності**

**Матеріали вузівської науково-  
практичної конференції студентів,  
аспірантів та молодих вчених**

**(10 листопада 2014 р.)**

**Київ 2014**

**Розповсюдження і тиражування без офіційного дозволу КНТЕУ  
заборонено**

Актуальні проблеми психологічного забезпечення професійної діяльності: вузівська науково-практична конференції студентів, аспірантів та молодих вчених (10 листопада 2014 р.): тези доп. / Відп. Ред. Г.М. Ржевський, Л.С. Процик. – К.: Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2014. – 436 с.

Матеріали друкуються в авторській редакції. Максимально зменшено втручання в обсяг та структуру матеріалів. Редакційна колегія не несе відповідальність за достовірність статистичної та іншої інформації, що представлена в рукописах.

**Редакційна колегія:**

М.С. Корольчук, д-р психол. наук, проф.  
В.М. Корольчук, д-р психол. наук, доцент.  
С.М. Миронець, канд. психол. наук, доцент.  
Г.М. Ржевський, канд. психол. наук, доцент.  
Т.М. Лагутіна, канд. пед. наук, доцент.  
Л.Ф. Вербицька, канд. психол. наук, доцент.  
О.Ф. Ванюшина, канд. філос. наук, доцент.  
В.І. Іщенко, ст. викладач.

## ПЕРЕДМОВА

У період соціально-економічних реформ відбуваються швидкі зміни в економічній сфері, а зміни економічної свідомості особистості потребують тривалої підготовки, часу і досвіду. Такі зміни суперечливі: з постійним зростанням економічної грамотності суб'єктів підприємницької, торговельної, фінансово-економічної діяльності часто поєднуються неадекватні варіанти організаційної та економічної поведінки, спровоковані інертністю, довірливістю, орієнтацією на швидкий і невідкріплений зусиллями успіх, на ризик без розрахунку; важливі зрушення в мотиваційно-вольовому блоці у бік активності поєднуються з надлишковою автономністю і відокремленістю від моральної свідомості, відповідальності. Однак, незважаючи на подібні негаразди перехідного періоду, організаційна та економічна свідомість працівників підприємницької, торговельної, фінансово-економічної сфери здатна до еволюції, а досвід і формування професійно важливих якостей, професійна орієнтація та професійний психологічний відбір, супровід і повний комплекс психологічного забезпечення діяльності організації сприятиме ефективності й надійності як в управлінській, так і у виконавчій ланці.

Особливо гостро постають теоретичні та практичні питання управління і ефективності економічної взаємодії суб'єктів господарювання. Актуальність цієї проблеми зумовлюється ще й гуманістичними підходами до розуміння особистості, що традиційно сформована, але в новій соціальній та економічній ситуації набуває іншого змісту.

Отже, у збірнику представлено результати наукових досліджень з актуальних проблем організаційної та економічної психології які мають практичне та наукове значення відповідного рівня.

## ЗМІСТ

<b>ПЕРЕДМОВА.....</b>	<b>3</b>
<b>МАТЕРІАЛИ ПЛЕНАРНОГО ЗАСІДАННЯ.....</b>	<b>13</b>
<b>Шусть В.В., канд. психол. наук, доц.</b> <i>Політичні цінності як об'єкт пізнання психологічної науки.....</i>	<b>13</b>
<b>Арзуманян К.К., аспірантка каф. психології</b> <i>Програма формування психологічної готовності менеджерів до конструктивного роз'язання професійних конфліктів.....</i>	<b>16</b>
<b>Жовнер В.Ю., ФФБС, 6 курс</b> <i>Теоретичні підходи до психологічного забезпечення професійного здоров'я.....</i>	<b>19</b>
<b>Овчаренко І.С. ФФБС, 4 курс</b> <i>Особливості профорієнтаційних заходів професійного здоров'я особистості.....</i>	<b>34</b>
<b>МАТЕРІАЛИ СЕКЦІЇ 1 «Актуальні проблеми організаційної та економічної психології».....</b>	<b>39</b>
<b>Кушніренко Катерина, ФФБС, аспірант</b> <i>Науковий керівник: Корольчук В.М., д-р. психол. наук, проф</i> <i>Аналіз результатів дослідження особистісної сфери спеціалістів банківської сфери .....</i>	<b>39</b>
<b>Немеш Юлія, ФФБС, аспірант</b> <i>Науковий керівник: Корольчук В.М., д-р. психол. наук, проф</i> <i>Обґрунтування психодіагностичного інструментарію дослідження психологічних особливостей майбутніх менеджерів туристичного бізнесу в процесі професійної підготовки.....</i>	<b>47</b>
<b>Пукіш Андріана, Мукачівський державний університет, магістрант</b> <i>Науковий керівник: Л. І. Березовська, канд. психол. наук, доцент</i> <i>Діагностичний інструментарій вивчення управлінського та підприємницького потенціалу студентів-менеджерів.....</i>	<b>49</b>
<b>Бондаренко Тетяна, ФФБС, 6 курс, 1 група</b> <i>Науковий керівник: Ржевський Г.М., канд. психол. наук, доц.</i> <i>Психологічні особливості формування позитивного психологічного клімату в колективі приватного підприємства «Мед Інтер Сервіс».....</i>	<b>52</b>



<b>Кордік Дарина</b> ФФБС, 6 курс, 1 група <i>Науковий керівник: Корольчук В.М., д-р. психол. наук, проф.</i> <i>Конфлікти в організації: види, причини виникнення та шляхи вирішення</i> <i>конфліктних ситуацій (на прикладі ПП «Інкам-спрінг»)</i> .....	61
<b>Кухарська Анастасія</b> , ФФБС, 6 курс, 1 група <i>Науковий керівник: Корольчук М.С., д-р. психол. наук, проф.</i> <i>Психологічні компоненти торговельного приватного підприємства</i> <i>«Мед Інтер Сервіс»</i> .....	70
<b>Михайлик Агіль</b> , ФФБС, 6 курс, 1 група <i>Науковий керівник: Ржевський Г.М., канд. психол. наук, доц.</i> <i>Сутність і зміст професійного здоров'я медичних працівників</i> .....	80
<b>Рудик Анна</b> , ФФБС, 6 курс, 1 група <i>Науковий керівник: Корольчук В.М., д-р. психол. наук, проф.</i> <i>Індивідуально-психологічні характеристики працівників ТОВ «АДЕККО</i> <i>УКРАЇНА»</i> .....	84
<b>Соловей Назар</b> , ФФБС, 6 курс, 1 група <i>Науковий керівник: Корольчук В.М., д-р. психол. наук, проф.</i> <i>Психологічні особливості відбору кадрів для товариства з обмеженою</i> <i>відповідальністю (на прикладі ТОВ «БОНМЕНЮ УКРАЇНА»)</i> .....	99
<b>Шевченко Андрій</b> , ФФБС, 6 курс, 1 група <i>Науковий керівник: Корольчук М.С., д-р. психол. наук, проф.</i> <i>Вимоги професійної діяльності до психологічних якостей менеджера</i> <i>торговельного підприємства</i> .....	108
<b>Мельниченко Оксана</b> , ФФБС, аспірант <i>Науковий керівник: Корольчук В.М., д-р. психол. наук, проф</i> <i>Психологічні особливості діяльності науково-педагогічних</i> <i>працівників</i> .....	119
<b>Дроздова Юлія</b> , ФФБС, аспірант <i>Науковий керівник: Корольчук В.М., д-р. психол. наук, проф</i> <i>Особливості загальних професійних здібностей до підприємницької</i> <i>діяльності майбутніх фахівців торговельного підприємництва</i> .....	121
<b>МАТЕРІАЛИ СЕКЦІЇ 2 «Проблеми профорієнтаційної роботи та</b> <b>професійного відбору майбутніх фахівців»</b> .....	126
<b>Коновалова Олена</b> , Практ. психолог (ТЕК КНТЕУ) <i>Науковий керівник: Корольчук М.С., д-р. психол. наук, проф.</i>	

*Психологічні умови професійного відбору студентів торговельно-економічної сфери.....126*

**Войтюк Альона**, ФФБС, 4 курс, 1 група

*Науковий керівник: Ржевський Г.М., канд. психол. наук, доц.*

*Психологічні умови забезпечення професійного здоров'я працівників організації.....130*

**Гриценко Марія**, ФФБС, 5 курс, 1 група

*Науковий керівник: Ржевський Г.М., канд. психол. наук, доц.*

*Психологічні умови самореалізації особистості в підприємницькій (управлінській) сфері діяльності.....134*

**Новікова Ольга**, ФФБС, 5 курс, 1 група

*Науковий керівник: Ржевський Г.М., канд. психол. наук, доц.*

*Психологічні особливості гендерної взаємодії в організації.....143*

**Шейко Тетяна**, ФФБС, 4 курс, 1 група

*Науковий керівник: Ржевський Г.М., канд. психол. наук, доц.*

*Психологічні основи економічної і соціально-професійної задоволеності працівників організацією праці.....155*

**Проша Максим**, ФФБС, 5 курс, 1 група

*Науковий керівник: Ржевський Г.М., канд. психол. наук, доц.*

*Конфлікти в організації: діагностика, попередження, подолання (на прикладі ТОВ ПРОТЕХ ).....158*

**Ищенко Марія**, ФФБС, 4 курс, 1 група

*Науковий керівник: Корольчук В.М., д-р. психол. наук, проф.*

**Ржевський Г.М., канд. психол. наук, доц.**

*Психологічні особливості розвитку організації в сучасних соціально-економічних умовах.....164*

**Комаринська Іванна**, ФФБС, 4 курс, 1 група

*Науковий керівник: Ржевський Г.М., канд. психол. наук, доц.*

*Психологічне забезпечення профорієнтаційної та профконсультативної діяльності.....183*

**Копилова Яна**, ФФБС, 4 курс, 1 група

*Науковий керівник: Корольчук В.М., д-р. психол. наук, проф.*

**Ржевський Г.М., канд. психол. наук, доц.**

*Проблеми формування позитивного іміджу організації.....191*

**Крива Наталя**, ФФБС, 4 курс, 1 група

*Науковий керівник: Корольчук В.М., д-р. психол. наук, проф.*

<b>Ржевський Г.М., канд. психол. наук, доц.</b> <i>Психологічні особливості розвитку організації.....</i>	<i>196</i>
<b>Лигоміна Катерина, ФФБС, 4 курс, 1 група</b> <i>Науковий керівник: Корольчук В.М., д-р. психол. наук, проф.</i> <b>Ржевський Г.М., канд. психол. наук, доц.</b> <i>Психологічні особливості та умови забезпечення психічного здоров'я працівників організації.....</i>	<i>200</i>
<b>Личко Вікторія, ФФБС, 4 курс, 1 група</b> <i>Науковий керівник: Корольчук В.М., д-р. психол. наук, проф.</i> <b>Ржевський Г.М., канд. психол. наук, доц.</b> <i>Психологічні особливості професійної діяльності управлінського та виконавчого персоналу в організації.....</i>	<i>204</i>
<b>Лінійчук Ганна, ФФБС, 4 курс, 1 група</b> <i>Науковий керівник: Корольчук В.М., д-р. психол. наук, проф.</i> <b>Ржевський Г.М., канд. психол. наук, доц.</b> <i>Психологічні закономірності формування нового економічного мислення у працівників організації.....</i>	<i>210</i>
<b>Михеева Валерія, ФФБС, 4 курс, 1 група</b> <i>Науковий керівник: Корольчук В.М., д-р. психол. наук, проф.</i> <b>Ржевський Г.М., канд. психол. наук, доц.</b> <i>Психологічні закономірності формування економічної культури у працівників організації.....</i>	<i>218</i>
<b>Надточей Марина, ФФБС, 4 курс, 1 група</b> <i>Науковий керівник: Корольчук В.М., д-р. психол. наук, проф.</i> <b>Ржевський Г.М., канд. психол. наук, доц.</b> <i>Психологічні основи профілактики і подолання синдрому професійного вигорання працівників організації.....</i>	<i>222</i>
<b>Орел Анна, ФФБС, 4 курс, 1 група</b> <i>Науковий керівник: Корольчук В.М., д-р. психол. наук, проф.</i> <b>Ржевський Г.М., канд. психол. наук, доц.</b> <i>Психологічні закономірності формування «управлінських команд» в організації.....</i>	<i>230</i>
<b>Сапунова Анастасія, ФФБС, 4 курс, 1 група</b> <i>Науковий керівник: Корольчук В.М., д-р. психол. наук, проф.</i> <b>Ржевський Г.М., канд. психол. наук, доц.</b> <i>Психологічний аналіз нових соціально-економічних проблем, з якими стикаються організації.....</i>	<i>234</i>

- Слепка Ольга**, ФФБС, 4 курс, 1 група  
*Науковий керівник: Корольчук В.М., д-р. психол. наук, проф.*  
**Ржевський Г.М., канд. психол. наук, доц.**  
*Психологічний аналіз нових соціально-економічних проблем, пов'язаних з міжнародною інтеграцією.....*241
- Співак Вікторія**, 4 курс, 1 група  
*Науковий керівник: Корольчук В.М., д-р. психол. наук, проф.*  
**Ржевський Г.М., канд. психол. наук, доц.**  
*Психологічні проблеми відбору персоналу в сучасних умовах.....*248
- Степчук Ганна**, 4 курс, 1 група  
*Науковий керівник: Корольчук В.М., д-р. психол. наук, проф.*  
**Ржевський Г.М., канд. психол. наук, доц.**  
*Психологічні проблеми адаптації персоналу в організаціях сучасних економічних умовах.....*254
- Струк Марина**, 4 курс, 1 група  
*Науковий керівник: Корольчук В.М., д-р. психол. наук, проф.*  
**Ржевський Г.М., канд. психол. наук, доц.**  
*Психологічні чинники культури персоналу в організації.....*264
- Ткаченко Ксенія**, 4 курс, 1 група  
*Науковий керівник: Корольчук В.М., д-р. психол. наук, проф.*  
**Ржевський Г.М., канд. психол. наук, доц.**  
*Психологічний аналіз різних організаційних структур і технологій.....*273
- Хоменко В'ячеслав**, 4 курс, 1 група  
*Науковий керівник: Корольчук В.М., д-р. психол. наук, проф.*  
**Ржевський Г.М., канд. психол. наук, доц.**  
*Психологічні аспекти взаємодії організації з громадськістю.....*278
- Шатілова Олександра**, 4 курс, 1 група  
*Науковий керівник: Корольчук В.М., д-р. психол. наук, проф.*  
**Ржевський Г.М., канд. психол. наук, доц.**  
*Психологічні закономірності формування відданості працівників організації в нових соціальних умовах.....*286
- Шейко Тетяна**, 4 курс, 1 група  
*Науковий керівник: Корольчук В.М., д-р. психол. наук, проф.*  
**Ржевський Г.М., канд. психол. наук, доц.**  
*Психологічні основи економічної і соціально-професійної задоволеності працівників організації працею.....*290
- Крамарчук Анна**, ФФБС, 2 курс, 1 група

<i>Науковий керівник: Корольчук В.М., д-р. психол. наук, проф. Ржевський Г.М., канд. психол. наук, доц. Підходи до дослідження темпераменту в сучасній психології.....</i>	<i>294</i>
<b>Лазнюк Катерина, ФФБС, 2 курс, 1 група</b> <i>Науковий керівник: Корольчук М.С., д-р. психол. наук, проф. Корольчук В.М., д-р. психол. наук, проф. Оцінка конгруентності поведінки при співбесіді.....</i>	<i>296</i>
<b>Левко Любов, ФФБС, 2 курс, 1 група</b> <i>Ржевський Г.М., канд. психол. наук, доц. Активізуючі технології роботи профорієнтації молоді.....</i>	<i>298</i>
<b>Пастухова Зінаїда, ФФБС, 4 курс, 1 група</b> <i>Науковий керівник: Корольчук В.М., д-р. психол. наук, проф. Ржевський Г.М., канд. психол. наук, доц. Гендерна мотивація персоналу.....</i>	<i>308</i>
<b>Силенко Інна, ФФБС, 3 курс, 1 група</b> <i>Науковий керівник: Корольчук В.М., д-р. психол. наук, проф. Ржевський Г.М., канд. психол. наук, доц. Проблеми профорієнтаційної роботи та професійного відбору майбутніх фахівців.....</i>	<i>311</i>
<b>Шеремет Михайло, ФФБС, 2 курс, 1 група</b> <i>Ржевський Г.М., канд. психол. наук, доц. Теорія і практика дослідження акцентуацій характеру в профрієнтаційному консультуванні.....</i>	<i>317</i>
<b>Черняк Альона, ФФБС, 1м курс, 1 група</b> <i>Науковий керівник: Корольчук В.М., д-р. психол. наук, проф. Ржевський Г.М., канд. психол. наук, доц. Психологічні умови і чинники здорового способу життя.....</i>	<i>326</i>
<b>Коцаб`юк Дмитро, ФЕМП, 2 курс 9 група</b> <i>Науковий керівник: Корольчук В.М., д-р. психол. наук, проф. Ржевський Г.М., канд. психол. наук, доц. Психологічні стосунки і ділова активність суб'єктів міжнародної економічної діяльності в умовах різних форм власності.....</i>	<i>335</i>
<b>МАТЕРІАЛИ СЕКЦІЇ 3 «Сучасні проблеми соціології у сприйнятті студентською молоддю».....</b>	<b>355</b>
<b>Амеліна Ольга, ФЕМП, 2 курс, 18 група</b>	

*Науковий керівник: Ванюшина О.Ф., канд. філософ. наук, доц.*  
*Електоральні дослідження в соціології політики.....355*

**Грамма Тетяна, ФЕМП, 2 курс, 18 група**  
*Науковий керівник: Ванюшина О.Ф., канд. філософ. наук, доц.*  
*Історія становлення і сучасні дослідницькі перспективи: соціологія політики.....356*

**Власенко Марина, ФЕМП, 2 курс, 18 група**  
*Науковий керівник: Іщенко В.В., ст.викл.*  
*Формування ціннісних орієнтацій сучасної української молоді.....359*

**Воропаєв Ігор, ФЕМП, 2 курс, 18 група**  
*Науковий керівник: Ванюшина О.Ф., канд. філософ. наук, доц.*  
*Роль соціології праці та зайнятості у вирішенні соціально-економічних проблем.....360*

**П'яташ Снежана, ФЕМП, 2 курс, 18 група**  
*Науковий керівник Іщенко В.В., ст.викл.*  
*Громадянське суспільство у старих і нових країнах членах ЄС.....362*

**Стіжак Юлія, ФЕМП, 2 курс, 18 група**  
*Науковий керівник: Ванюшина О.Ф., канд. філософ. наук, доц.*  
*Історія вивчення громадської думки в зарубіжній та вітчизняній соціології: загальний огляд проблеми.....364*

**МАТЕРІАЛИ СЕКЦІЇ 4 «Психолого-педагогічні аспекти кар'єрного розвитку майбутнього фахівця».....369**

**Барабаш Юлія, ФФБС, 3 курс, 2 група**  
*Науковий керівник: Вербицька Л.Ф., канд. психол. наук, доц.*  
**Лагутіна Т.М., канд. пед. наук, доц.**  
*Гендерні особливості кар'єрних орієнтацій молоді.....369*

**Гурська Ольга, ФФБС, 3 курс, 2 група**  
*Науковий керівник: Вербицька Л.Ф., канд. психол. наук, доц.*  
**Лагутіна Т.М., канд. пед. наук, доц.**  
*Розвиток творчих потенцій особистості як майбутнього фахівця.....372*

**Жукова Вікторія, ФФБС, 3 курс, 2 група**  
*Науковий керівник: Вербицька Л.Ф., канд. психол. наук, доц.*  
**Лагутіна Т.М., канд. пед. наук, доц.**  
*Імідж – як важлива складова психолого-педагогічної підготовки майбутнього викладача вищої школи.....374*

- Майструк Катерина**, ФФБС, 3 курс, 2 група  
*Науковий керівник: Вербицька Л.Ф., канд. психол. наук, доц.*  
**Лагутіна Т.М.**, канд. пед. наук, доц.  
*Культура як фактор соціального та кар'єрного розвитку фахівця.....378*
- Проценко Наталія**, ФФБС, 3 курс, 2 група  
*Науковий керівник: Вербицька Л.Ф., канд. психол. наук, доц.*  
**Лагутіна Т.М.**, канд. пед. наук, доц.  
*Профілактика та подолання синдрому «професійного вигорання» .....382*
- Солдатенко Марія**, ФФБС, 3 курс, 2 група  
*Науковий керівник: Вербицька Л.Ф., канд. психол. наук, доц.*  
**Лагутіна Т.М.**, канд. пед. наук, доц.  
*Особливості кар'єрних орієнтацій психологів-практиків.....387*
- Тищик Єлізавета**, ФФБС, 3 курс, 2 група  
*Науковий керівник: Вербицька Л.Ф., канд. психол. наук, доц.*  
**Лагутіна Т.М.**, канд. пед. наук, доц.  
*Феномен емоційного вигорання особистості : теоретичний аналіз.....391*
- Холодна Катерина**, ФФБС, 3 курс, 2 група  
*Науковий керівник: Вербицька Л.Ф., канд. психол. наук, доц.*  
**Лагутіна Т.М.**, канд. пед. наук, доц.  
*Особливості професійної кар'єри, типологія, етапи розвитку.....394*
- Чумаченко Ганна**, ФФБС, 3 курс, 2 група  
*Науковий керівник: Вербицька Л.Ф., канд. психол. наук, доц.*  
**Лагутіна Т.М.**, канд. пед. наук, доц.  
*Професіоналізм та конкурентоздатність особистості студента (або майбутнього фахівця) .....398*
- Ященко Світлана**, ФФБС, 3 курс, 2 група  
*Науковий керівник: Вербицька Л.Ф., канд. психол. наук, доц.*  
**Лагутіна Т.М.**, канд. пед. наук, доц.  
*Формування мотивації успіху у творчій професійній діяльності.....401*
- Ралко Альбіна**, ФФБС, аспірант  
*Науковий керівник: Самойлов О.Є., д-р. психол. наук, проф.*  
*Вплив сім'ї на професійну кар'єру.....404*
- Рижук Вікторія**, ФЕМП, 2 курс, 2 група  
*Науковий керівник: Вербицька Л.Ф., канд. психол. наук, доц.*  
**Лагутіна Т.М.**, канд. пед. наук, доц.  
*Формування лідерських якостей сучасного керівника.....412*

- Кірпічова Альона**, ФЕМП, 2 курс, 2 група  
*Науковий керівник: Вербицька Л.Ф., канд. психол. наук, доц.*  
**Лагутіна Т.М.**, канд. пед. наук, доц.  
*Ефективні шляхи управління кар'єрою.....415*
- Слепчик Ілона**, ФЕМП, 2 курс, 3 група  
*Науковий керівник: Вербицька Л.Ф., канд. психол. наук, доц.*  
**Лагутіна Т.М.**, канд. пед. наук, доц.  
*Формування лідерських якостей сучасного керівника.....419*
- Процик Любов**, аспірант НПУ ім. М.П. Драгоманова  
*Науковий керівник: Приходько Ю.О., д-р. психол. наук, проф.*  
*Особливості діагностики механізмів психологічного захисту інтелектуально обдарованих підлітків.....422*
- Приймук Олеся**, аспірант кафедри психології КНТЕУ  
*Науковий керівник: Корольчук В.М., д-р. психол. наук, проф.*  
*Обґрунтування психологічних умов формування професійно-важливих якостей майбутніх фахівців туристичного бізнесу.....428*
- Тангел Анжеліка**, Мукачівський державний університет, магістрант  
*Науковий керівник: Березовська Л.І., канд., психол., наук, доцент*  
*Окремі питання вивчення кар'єри особистості.....430*
- Фозекош Аліна**, Мукачівський державний університет, магістрант  
*Науковий керівник: Барчій М.С., старший викладач кафедри психології*  
*Теоретичні аспекти формування комунікативної культури майбутніх психологів в умовах ВНЗ.....434*



## МАТЕРІАЛИ ПЛЕНАРНОГО ЗАСІДАННЯ

Шусть В.В., канд. психол. наук, доц.

### Політичні цінності як об'єкт пізнання психологічної науки

Суспільні зміни, що відбуваються в Україні являють собою складний процес, спрямований на просування суспільства новим, більш демократичним шляхом. Концепція оновлення суспільства зачіпає всі сфери соціального життя, торкаючись інтересів кожної людини, тому природно, що її реалізація обумовлюється зростанням політичної активності людей, бо чим більший розмах, чим більша широта історичних дій, тим більше число людей, яке в цих діях бере участь і, навпаки, чим глибших перетворень потребує країна, тим більшого інтересу і свідомого ставлення, переконання в їх необхідності потребують нові мільйони і десятки мільйонів громадян. Актуальність теми дослідження обумовлена зростанням ролі політики в суспільстві, ускладненням змісту політичних цінностей на рівні особистості і соціальних груп, підвищенням уваги суспільства до системи політичних цінностей як цінностей, на основі яких особистість здійснює політичний вибір. Саме завдяки залученню до світу політичних цінностей окрема особистість знаходить можливість орієнтуватися в постійно мінливій політичній ситуації.

Завдання, що стоять перед практичною політикою - об'єднання зусиль різних верств суспільства, країн і народів у боротьбі з глобальними небезпеками не можуть бути вирішені без істотної трансформації політичних цінностей, без становлення нової політики, в центрі якої виявляються не питання влади, панування, примусу, а проблема підтримки діалогу різних сил і світоглядних позицій.

Соціальні процеси, що відбуваються в останні роки в нашій країні, зумовили зростання інтересу до минулого і до його впливу на цінності сучасників. Це актуалізує дослідження зв'язків між історичними подіями та психологічними особливостями політичних цінностей молоді. Особливої зацікавленості набувають питання прогнозування соціально-психологічних тенденцій в конкретних ситуаціях сьогодення.

У сучасній Україні відбувається радикальна трансформація, що виявляється в почерговій зміні політичних режимів, інститутів влади та еліт, в ускладненні процесів взаємодії політичних систем та громадянського суспільства, в різноманітності форм політичної участі громадян у суспільно-політичному житті. В результаті твореного різноманіття заплутаних соціально-політичних відносин особистості досить складно знайти себе, вбудуватися в політичну систему. Щоб вчинити політичний вибір, визначити свою політичну позицію, особистості необхідно порівняти свої уявлення про цінності, політичні ідеї, свої установки з подібного роду уявленнями про соціально-політичні орієнтації різних соціальних спільнот. У цьому зв'язку виникає необхідність вивчення механізмів формування політичних цінностей. Таким чином, наукову і практичну актуальність дослідження

психології формування політичних цінностей молоді на сучасному етапі розвитку держави визначає не тільки необхідність підготовки молодих громадян до усвідомлення цілей і засобів перетворення сучасного суспільства, а й потреба у виробленні у них знань і умінь бачити перспективні напрямки розвитку держави.

Дослідження проблеми політичних цінностей є об'єктом інтересу різних наук у зв'язку з її багатоплановістю. Теоретичний фундамент вивчення політичних цінностей був закладений в працях філософів і соціологів кінця ХІХ - початку ХХ століть. Аксиологічний підхід у філософській літературі представлений Г.Лотце, який висунув на перший план поняття цінностей в логіці і метафізиці. Подальші філософські розробки пов'язані з іменами представників Баденської школи неокантіанців - В.Віндельбанда і Г.Ріккєрта. Соціологічна традиція трактування суспільно - політичної свідомості йде від таких класиків як М.Вебер і Т.Парсонс. У зарубіжній літературі проблема цінностей і її зв'язок з соціальними уявленнями, політичною поведінкою розроблялися Г. Олпортом, Г. Хофстедом, К. Клакхоном, Р. Інглхарт , Ш. Шварцем.

Фундаментальні ідеї щодо змісту, структури, формування соціальних цінностей містяться в класичних дослідженнях Г. Олпорта, А. Маслоу і С. Морріса. Прояви політичних цінностей також вивчалися в рамках класичних емпіричних досліджень політичних установок (Ф.Конверс, А. Кемпбелл та ін), досліджень психологічних підстав ідеологій (Т. Адорно, М. Рокич, Х. Айзенк та ін), політичних механізмів переваг (П. Снідерман, Дж. Стімсон), теорії проявів людської свідомості в умовах впливу політичної системи (Х. Арєндт, М.О. Бердяєв, Ж.-П. Сартр, В.Франкл, Е.Фромм).

Дослідження М. Фрідена є систематичним вивченням політичних цінностей в розрізі кластеру уявних практик, в поєднанні традиційних ідей з політичної теорії і вивчення мови та дискурсу політичної науки. Його дослідження "політичності" кидає виклик традиційному розумінню політичної думки в сучасній західній науковій літературі, певною мірою вступає в суперечність з існуючими політико-філософськими чи етико-політичними теоріями, і знаходить підтвердження в якості комплексної і повсюдної соціальної практики у всіх точках взаємодії людини і суспільства.

Вчені Е. Лакло і Ш. Муфф коло своїх наукових зацікавлень спрямували на взаємодію між політичними ідеологіями та мовою і словом.

Проблема політичних цінностей досліджувалась багатьма вченими, була пов'язана з питаннями соціальної обумовленості знання і не відділялася від проблеми пізнання. Так, дослідження зв'язку між соціальним становищем суб'єкта і його політичною позицією дозволило К. Мангейму виявити два типи колективних уявлень: власне ідеології - мислення пануючих соціальних груп, і утопії - мислення пригноблених верств. За допомогою цих понять Мангейм намагається показати динаміку в сфері ідей, а головне - зробити соціологію знання науковим фундаментом політики та політичної освіти, формуючи таким чином більш міцні основи для демократії.

В даний час проблема політичних цінностей набула міждисциплінарного характеру. У працях російських вчених А.П. Вардомацького, В.А. Василенка, Г. П. Вижлецова, Б.Г. Капустіна, І.М. Клямкіна, Н.І. Лапіна, Н.П. Медведєва, Г.Л. Тульчинського, В.П. Тугаринова, В.А. Ядова та інших розроблено концептуальні та методологічні підходи до досліджуваного явища.

В працях вітчизняних вчених питання політичних цінностей розглядалися в дослідженнях, присвячених політичній соціалізації загалом (Г.М. Андрєєва, В.О. Васютинський, О.О. Деркач, Г.Г. Дилігенський, А.Б. Коваленко, М.Н. Корнєв, М.М. Слюсарєвський, Л.Е. Орбан-Лембрик, М.І. Пірен, Д.В. Ольшанський). Питання формування колективних уявлень, способів цінностей та поведінкових взірців, пов'язаних з політичними явищами, стали провідними в дослідженнях С.К. Рощина, Б.Д. Париніна, Г.У. Солдатової, Н.В. Хазратової, В.М. Бебика, М.Б. Гретченко, С.Ю. Жовніренко.

В дослідженнях С.А. Осипової, М.Л. Дідуха, Ж.В. Деркач, О.О. Проскуріної, С.Г. Денисюк, О.О. Морозової, А.П. Хорошенюка, М.В. Білик, Ю.Ю. Руденко, В.М. Дем'яненко, А.В. Тітаренка в цілому осмислено поняття "політика", "політична свідомість", "політична культура", "політичні переконання", "політична реальність", однак лише почасти, побіжно, розкриті деякі аспекти формування політичних цінностей.

Вивчення політичних цінностей поглиблює знання про особливості психічного розвитку особистості в конкретних історичних умовах; збагачують психологію методом історико-психологічного аналізу формування цінностей особистості як системної єдності особливостей її психіки і характеристик соціального середовища; підкреслює необхідність вивчення індивідуальних та колективних політичних цінностей як предмету полідисциплінарних досліджень.

Важливою складовою в ціннісній сфері особистості виступає система уподобань-преференцій, в якій відбивається соціальна і політична практика людини, спільноти, групи, класу, суспільства в цілому, їх інтереси і потреби. Постійно змінювані уподобання протягом певного відрізка часу становлять основу ціннісного положення будь-якого соціального чи політичного суб'єкта. В онтологічному аспекті вони є підставою побудови системи цінностей. На межі дихотомії «онтологія цінності - онтологія політики» можливо виявлення і опис політичних цінностей як об'єктивованих ідей певних соціальних і політичних явищ. Політичні цінності виникають і функціонують у свідомості людини, соціальної групи як продукти духовної життєдіяльності у вигляді відповідних ідей, цілей, норм. Наявність так званої «преференційної детермінації» сприяє тому, що кожна політична цінність як би вступає в численні контакти і в силу цієї обставини піддається «розщепленню» на два елементи - абстрактний і конкретний, які на наступному етапі починають виробляти відповідні ціннісні потреби суб'єктів. Система уподобань як сукупність елементів групової свідомості і як основа формування політичних цінностей є, таким чином, істотним чинником, що визначає умови ініціювання, детермінації всього політичного процесу.

### **Програма формування психологічної готовності менеджерів до конструктивного роз`язання професійних конфліктів**

*«Зміни своє мислення - і ти зміниш своє життя...»*

Цінність оптимістичного погляду на життя, мабуть, ніколи не піддавалася сумнівам в історії людства, але лише порівняно недавно вона стає предметом наукових досліджень. Цьому продукують оптимізм і песимізм, як основні показники вираженості позитивного мислення, що є важливими психологічними конструктами різноманітних психічних явищ, які пов'язані з такими поняттями, як стрес, депресія, мотиваційна спрямованість професійної діяльності, наполегливість, конфліктні ситуації, управління власною поведінкою, прагнення до успіху та ін. Таким чином, позитивне мислення надає вплив на різні сфери нашої життєдіяльності, що обумовлює актуальність нашої роботи.

Прагнення кожного суб'єкта до пошуку позитивного в навколишньому середовищі й самому собі, бажання будувати гідне життя, створюють умови для пробудження здатності мислити позитивно в різноманітних життєвих ситуаціях, що є нелегким завданням, але являє собою одночасно найбільшу потребу розвиненої особистості й людського існування в цілому. Крім того, треба розуміти, що більшість важких ситуацій в житті мають окрім негативної сторони, ще й позитивну і саме вміння оптимістично мислити, може дати змогу побачити цю сторону, адаптуватися до реальності, її труднощів та продовжити активність в конструктивному руслі. Тим самим навчившись мислити позитивно можна підвищити ефективність і результативність своєї діяльності, особливо в тих сферах, що потребують частого контакту з людьми, в тому числі в менеджерській діяльності.

Вперше тенденція до позитивного аспекту життя була започаткована в роботах видатного невролога, психіатра і психотерапевта іранського походження Н. Пезешкіана [2] в 1968 р. Він помітив, що в практиці психології і психіатрії аналогічно сучасній медицині, акцент робиться на «лікуванні хвороби», а не на підтримці здоров'я у людини. Вирішивши виправити цю ситуацію з'явився новий напрям психотерапії – позитивна психотерапія. Сьогодні його справу продовжують фахівці по всьому світу. Надалі ця тенденція проявила себе в ідеях гуманістичної психології і оформилася в такий рух, як позитивна психологія. Засновником і лідером даної течії прийнято вважати М. Селігмана [6], професора Пенсильванського університету, який прийшов до цієї проблематики через вивчення депресії і песимізму (коли його батька паралізувало М. Селігман прагнув зрозуміти, чому спокійна та врівноважена людина може так швидко втратити інтерес до життя). Такий напрям став дуже популярним і затребуваним в американській психології, що почасти показує дійсну значимість цієї проблеми, а з іншого боку – їх менталітет, які надають велике значення оптимізму і позитивному

мисленню. Також, слід виділити таких авторів: Н. Пілл, М. Чіксентміхалі, Л. Хей, Д. Карнегі, Дж. Мерфі, С. Петра, П. Бурлан, Р. Берн, Дж. Кехо, О. Свіаш, Ден С. Кеннеді, Р. Шарма, О. Шелбах, Ніл Дональд Уолш, П. Нейл, Р. Ділтс, Дж. Віталє, Ш. Гавейн, Х. Сільва, Д. Шварц, Е. Дінер, Ч. Снайдер, А. Бандура, Д. Гілберт, С. Вантрелль, В. Сінельніков, М. Норбеков, В. Зеланд та інших, які стверджують, що позитивне мислення – це запорука життєвого успіху, здоров'я, фінансового благополуччя і всі проблеми, які виникають, пропонують вирішувати за допомогою позитивного ставлення до життя.

Що ж собою уявляє позитивне мислення?..Синонімами цьому терміну можуть бути «нове мислення», «правильне мислення», «мислення сили» або «ментальний позитивізм». «Позитивний» походить від латинського слова «positum» - раніше дане, фактичне, існуюче, що виходить із дійсного. Позитивна психотерапія ґрунтується на переконанні, що всі люди за своєю природою хороші та мають два базових аспекти: здібність до пізнання і здібність до любові. Перший аспект уявляє собою «дві сторони однієї монети»: існуючі здібності та існуючі труднощі, як етапи саморозвитку та самовдосконалення, де симптоми, порушення і проблеми розглядаються в якості індивідуальних способів реагування [3]. Реально існуючими є не тільки хвороби і порушення, не тільки невдалі спроби вирішення проблем, але також і здатності, можливості, що властиві кожній людині, які можуть допомогти їй знайти нові, інші, кращі рішення. Важливим є бажання особистості переосмислити конфлікти, хворобу, побачити їх в іншому світлі. Тобто конфлікти і проблеми розглядаються як виклик розвивати ці здібності, взявши відповідальність на себе за своє особистісне зростання, вселяючи віру в себе, що все вийде. Саме віра в момент розв'язання задачі, труднощів дає можливість не втратити енергію і зберегти здатність до позитивного мислення, контролюючи свої емоції.

Ми повинні пам'ятати, що кожен з нас є архітектором свого життя, долі і що саме наші думки, уявлення формують їх сценарій. В голові людини щодня проноситься близько 50-60 тис. думок. Багато з них не усвідомлені і не мають жодного впливу на наше життя, але 1-5 % думок – повторювані і саме вони і є переважаючими. Їх вплив проявляється непомітно і як ми зараз мислимо залишить свій відбиток завтра. Енергія думок не крутиться замкнено в голові людини, а поширюється в просторі та взаємодіє з навколишнім енергоінформаційним полем. Коли ми думаємо про щось, частота енергії наших думок налаштована на певну область в просторі варіантів, матеріалізуючи наші думки. Позитивне мислення має силу впливати на реальність без обов'язкового опосередкування людською діяльністю, а також поза прямого контакту, на відстані. Оскільки 85% успіху в житті та кар'єрі будь-якого професіонала продажів сьогодні визначаються навичками комунікації: здатністю позитивно взаємодіяти з оточуючими, відвідувачами і покупцями. Тому перш за все бажано виробляти всередині себе переконання, що всі люди добрі, хороші, привабливі. Якщо працівник внутрішньо вже позитивно буде налаштований на людину, зустрінатиме її щиро, з посмішкою, даруватиме їй добро, то виховає в собі позитивну

енергію і створюватиме навколо себе позитивну ауру. Звичайно ж на фізико-хімічному рівні кожна людина може відчувати цю гармонійну енергетику і зайти в магазин вже з більш добрим емоціями, почуттями. Сама людина стає більш щасливою, задоволеною, коли спілкування приносить радість і мир іншій людині. Відомо, що, за результатами останніх наукових досліджень, електромагнітне поле, створюване нашим серцем, в п'ять тисяч разів сильніше, ніж поле, створюване нашим мозком. Це означає, що поле, створюване людським серцем, можна відчувати на відстані від 1,5 до 3-х метрів. Тому будуючи справжні, дивовижні відносини з людьми, піклуючись про них, даруючи любов, кожен отримає не тільки зазначене сторицею, але й зрощує внутрішній успіх, щастя і безпосередньо підвищить економічний прибуток компанії.

Для успішності людського буття існує чотири основних варіанти позитивного мислення [1, 5]:

1. Позитивні переконання (афірмації) – це короткі позитивні твердження, спрямовані на конкретний аспект свідомості, що закладають нову програму, згідно з якою підсвідомість буде свою роботу і створює життєві ситуації, відповідні даній афірмації за змістом [8]. Мабуть, афірмації – це найпростіший, але дуже потужний спосіб впливу на підсвідомий розум.

2. Позитивний настрій – це внутрішній само-настрій або віра в сили особистості на вдалий результат.

3. Візуалізація – властивість людської свідомості, здатної відтворювати видимі і невидимі образи візуального ряду. Цей термін більш широкого походження знайшов завдяки К.Г. Юнгу.

4. Власне позитивне мислення – це висловлювання і мислення, засноване на описі подій чи процесів в позитивному ключі. Тобто вміння «правильно», «успішно» дивитися на світ.

Для того, щоб сила думки працювала на вас, потрібно розвивати позитивне ставлення до життя. Існує багато різноманітних технік, вправ, що дозволяють формувати і розвивати ці напрямки, елементи позитивного мислення, тим самим підвищуючи задоволеність і якість життя. І деякі ми використовували в своїй тренінговій програмі задля формування психологічної готовності менеджерів торговельних підприємств до конструктивного розв'язання конфліктів («Позитивний монолог», «Посмішка Будди» або «Внутрішня посмішка», «Так означає Ні», «Позитивне мислення», «Щасливе майбутнє», «Настрій підсвідомого», «Емоції», «Заміна негативних думок на позитивні» та ін.).

Як пише М. Селігман, якщо зрозуміти та адекватно використовувати сильні якості людини, можна допомогти їй досягти задоволеності життям і тим самим дати можливість відчувати себе щасливим. Як відомо, щасливі люди здатні принести набагато більше користі суспільству на відміну від тих, хто незадоволений життям і періодично впадає в депресію [7].

Отже, можна зробити висновок, що напрям мислення має великий вплив на життя особистості і саме позитивне мислення – це шлях до успіху. Формування позитивного мислення сприяє професійному та особистісному

самовизначенню працівників, стимулюючи бажання досягати професійних та особистісних акме особистості менеджера як суб'єкта діяльності. Позитивне мислення у менеджерській діяльності має особливі переваги, тому необхідно за допомогою спеціально розроблених програм формувати та розвивати навички мислити позитивно.

#### **Список літературних джерел:**

1. Кехо Дж. Подсознание может все! / Джон Кехо. - Минск: Попурри, 2012. 224с
2. Пезешкиан Н. 33 и 1 формы партнерства / Носрат Пезешкиан; пер с нем. – М.: Институт позитивной психотерапии, 2005. – 288с.
3. Пезешкиан Н. Психосоматика и позитивная психотерапия / Носрат Пезешкиан; пер. с нем. – 2е издание. – М.: Институт позитивной психотерапии, 2006. – 464 с. (серия «Позитивная психотерапия» )
4. Пезешкиан Н. Торговец и попугай: Восточные истории и психотерапия / Носрат Пезешкиан; пер. с нем. Л. П. Галанза. – М.: Издательская группа «Прогресс» «Культура», 1992. – 86с.
5. Пил Н.В. Сила позитивного мышления / Норман Винсент Пил; пер. с англ. – М.: ООО «Попурри», 2002. – 165 с.
6. Селигман М. Как научиться оптимизму. Советы на каждый день / Мартин Мелигман. – М.: Вече, 2000. – 432с.
7. Селигман М. Новая позитивная психология: Научный взгляд на счастье и смысл жизни / Мартин Селигман; перев. с англ. - М.: Изд-во «София», 2006. - 368 с.
8. Хей Л. Сила мысли. Как сделать себя счастливой / Луиза Хей.-М: Олма Медиа Групп, 2009. – 304 с.

**Жовнер В.Ю.,** ФФБС, 6 курс

#### **Теоретичні підходи до психологічного забезпечення професійного здоров'я**

*В статті проаналізовано теоретичні підходи до психологічного забезпечення професійного здоров'я. З'ясовано психологічні особливості професійного здоров'я науково-педагогічних працівників вищого навчального закладу. З'ясовано індивідуально-психологічні особливості проявів професійного здоров'я науково-науково-педагогічних працівників.*

*Ключові слова: підходи, психологічне забезпечення, професійне здоров'я, індивідуально-психологічні особливості.*

*В статье проанализированы теоретические подходы к психологическому обеспечению профессионального здоровья. Выявлены психологические особенности профессионального здоровья педагогических работников высшего учебного заведения. Определены индивидуально-*

*психологические особенности проявлений профессионального здоровья научно-педагогических работников.*

*Ключевые слова: подходы, психологическое обеспечение, профессиональное здоровье, индивидуально-психологические особенности.*

*In the article the theoretical going is analysed near the psychological providing of professional health. The psychological features of professional health of pedagogical workers of higher educational establishment are found out. The individually-psychological features of displays of professional здоровья of scientifically-pedagogical workers are certain.*

*Keywords: approaches, psychological providing, professional health, individually-psychological features.*

**Актуальність дослідження.** Аналізуючи динаміку змін загальнонаукових парадигм від античності до наших днів, практично всі дослідники відзначають, що будь-яка освітня система виникає і розвивається як відповідь на запити і потреби розвитку суспільства. Стрімке проникнення досягнень науково-технічного прогресу в усі галузі економіки, зростання ролі стресогенних чинників у житті сучасного суспільства і зокрема науково науково-педагогічних працівників, що призводять до певних змін у цільових настановленнях вищої економічної освіти.

Науково-педагогічні працівники входять у групу професійного ризику, бо вони найтіснішим чином контактують з людьми, що призводить до емоційної виснаженості, деперсоналізації і редукції професійних досягнень. Результатом цього контакти зі студентами і колегами стають формальними, розвивається конфліктність, виникає почуття професійної некомпетентності.

Категорія «професійне здоров'я працівника» нині розглядається як економічна цінність разом з прибутковістю виробництва, як необхідна умова високого трудового потенціалу, показник культури і вагомий чинник ефективного державного управління. На працездатне населення ліг головний тягар адаптації до життя в нових економічних і соціальних умовах, що призводить до розвитку тривалої психічної напруги і негативно впливає на психічне і фізичне здоров'я особистості (В.І. Берзін, А.А. Грідін, Л.М. Карамушка, О.М. Кокун, А.А. Мазаракі, С.Д. Максименко, Л.Т. Кулаковська, Т.Є. Кулаковський, А.Г. Маклаков, Г.С. Нікіфоров, О.Є. Самойлов, С.В. Світозарова).

Проблема професійного здоров'я завжди перебувала в центрі уваги фахівців, а сьогодні є особливо актуальною. Адже професійна діяльність може впливати на людину як позитивно, так і негативно. Останнє зумовлено впливом несприятливих факторів і особливостями діяльності: умовами придатності до життєдіяльності, соціально-психологічними, природними чи медико-біологічними чинниками, що здатні як окремо, так і у сукупності спровокувати не тільки деформації особистості, але й професійні захворювання, аж до необхідності зміни професії або взагалі відмови від професійної діяльності (С.І. Болтівець, В.В. Клименко, М.С. Корольчук,



В.М. Крайнюк, Г.В. Ложкін, А.Г. Маклаков, С.Д. Максименко, Г.С. Нікіфоров, Л.А. Перелигіна, В.О. Пономаренко, В.В. Стасюк, О.В. Тімченко, О.А. Філь, В.Є. Шевченко).

На важливість психолого-педагогічного забезпечення освіти вказує чимало дослідників (І.О. Баєва, Г.О.Балл, І.О.Зимня, Л.М.Карамушка, Н.В. Кузьміна, О.М. Леонтєв, С.Д. Максименко, А.О. Реан, В.Л. Сітніков, Н.В. Чепелева, Ю.М. Швалб, В.О. Якунін та ін.). Впродовж останніх років дослідниками у зміст освітньої діяльності разом з навчанням і вихованням вводяться складові психологічного супроводу (М.Р. Бітянова, І.В. Дубровіна та ін.), підтримки (О.Г. Асмолов, О.Ф. Бондаренко, О.Г. Лідерс, Р.В. Павелків та ін.). У психологічній літературі вже чимало праць присвячені становленню особистості, а також розвитку особистості сучасних студентів (Л.І. Анциферова, Р.С. Вайсман, І.С. Кон, В.Т. Лісовський, Л.М. Мітіна, Я. Мусек, А.В. Петровський, Х. Ремшмідт, В.А. Семиченко, В.Л. Сітніков, Д.Й. Фельдштейн, К. Штарке, Е. Еріксон та ін.). Особистісне і професійне становлення і розвиток студентської молоді у нових соціально-економічних умовах вивчали К.О. Абульханова-Славська, Л.В. Долинська, Б.Б. Коссов, Б.П. Невзоров, Л.В. Темнова та ін.

Теоретичному аналізу питань професіоналізму, розвитку творчості особистості присвячено роботи М.Й. Боришевського, О.І. Кульчицької, Г.В. Ложкіна, В.О. Моляко та ін. Методологічні складові «я-концепції» й розвитку самосвідомості фахівців подано у дослідженнях С.Д. Максименка, Н.В. Чепелевої, Н.Ф. Шевченко, Т.С. Яценко та ін.

У ряді досліджень узагальнено досвід в області організації і функціонування психологічної служби в системі освіти (І.О. Баєва, М.Р. Бітянова, А.О.Деркач, І.В.Дубровіна, Є.О.Клімов, Б.Л.Коссов, Н.М.Пейсахов, Н.В.Чепелева та ін.), а також розглянуті проблеми психологічного і психолого-педагогічного супроводу й підтримки особистісно-професійного розвитку студентів психологічною службою ВНЗ (М.Д. Дворяшина, Р.В. Павелків, Ю.В. Суховершина, Л.В. Темнова та ін.). Аналізу організації діяльності психологічних служб і консультування студентів у зарубіжних вищих навчальних закладах присвячені роботи І.М. Кондакова, П. Купки, А.Пожар, М. Рутік, П.Саутуарської, Ю.В.Укке та інших.

Важливість, актуальність і недостатня розробленість проблеми, суспільна та наукова необхідність її розв'язання зумовили вибір теми статті.

**Мета статті** – розкрити теоретичні підходи до психологічного забезпечення професійного здоров'я.

**Завдання дослідження в нашій статті є:** здійснення теоретичного аналізу проблеми психологічного забезпечення професійного здоров'я науково-педагогічних працівників в сучасних умовах.

**Постановка проблеми дослідження.** Аналіз наукової психологічної літератури і сучасної освітньої практики показує, що недостатньо розробленими залишаються питання психологічного забезпечення професійного здоров'я науково-науково-педагогічних працівників.

В останні двадцять років значно зросло реальне навчальне і позанавчальне навантаження науково-педагогічних працівників. Більше того, сьогодні від педагогічного працівника вимагається бути і новатором у галузі викладання свого предмета, і організатором численних заходів. Педагогічний працівник має встановлювати соціальні контакти студентів, розширювати їх, виконувати обов'язки куратора, ходити з студентами в походи, організовувати екскурсії, реалізовувати інші професійні функції. Науково-педагогічні працівники університету беруть участь у численних освітянських проєктах, мають постійно дбати про своє кар'єрне зростання.

Сьогодні вважається, що існує дві групи факторів, які провокують погіршення професійного здоров'я науково-педагогічних працівників. Зовнішні - умови матеріального середовища, зміст роботи та соціально-психологічні умови діяльності. Це так звані організаційні фактори.

Специфіка діяльності викладача ВНЗ полягає у тому, що предметом його праці є людина з неповторністю індивідуальних якостей, об'єктом діяльності педагога є особистість учня, яка формується через особистість викладача; головним засобом професійної діяльності є знання, уміння, культура, моральність, індивідуальний стиль діяльності викладача; процес і результати трудової творчої діяльності матеріалізуються у людях (Ю.К. Бабанський, З.Ф. Єсарєва, Е.Ф. Зейер, Н.В. Кузьміна, С.Д. Максименко, В.А. Семиченко, В.О. Сластьонін та ін.).

Праця науково-педагогічного працівника має свої особливості, які можуть відбитися на стані його здоров'я [8]. До основних факторів, що негативно впливають на здоров'я педагога, відносяться: 1. Інтенсивна голосова навантаження, за рахунок якої формується патологія голосообразуючого апарату, ослаблення звучності голосу (дисфонія) або повна його відсутність (афонія). Дисфонія різного ступеня вираженості реєструється у 40% науково-педагогічних працівників, в основному - у науково-педагогічних працівників гуманітарного спрямування, філологів, викладачів іноземної мови. 2. Виражене нервово-емоційне напруження, яке трансформується в психосоматическую патологію: гіпертонічну хворобу, ішемічну хворобу серця, виразкову хворобу шлунка і дванадцятипалої кишки, неврози, бронхіальну астму та інше. Поглиблене вивчення функціонального стану організму у науково-педагогічних працівників виявило значну напругу таких інтегруючих систем як нервова і серцево-судинна, наростання даного напруги до кінця робочого дня, робочого тижня, навчального року. В результаті у більшості науково-педагогічних працівників визначається постійна тривожність і у 40% – висока короточасна тривожність, а у 30% науково-педагогічних працівників показник ступеня соціальної адаптації рівний або нижчий, ніж у хворих неврозами. Психосоматичну природу мають також «науково-педагогічні кризи», які виникають у частини науково-педагогічних працівників через 10-15 років роботи в університеті. 3. Напруга органів зору, яке призводить до швидкого стомлення очей, зниження гостроти зору. Даний феномен фіксується практично у всіх науково-педагогічних працівників. 4. Малі

рухове навантаження, перевірка практичних завдань, підготовка до занять, сидючи за столом сприяють нервово-психічні напрузі. [5]. Тривале вертикальне положення при проведенні занять у частини науково-педагогічних працівників сприяє розвитку варикозного розширення вен на ногах, а у худих людей – до опущення внутрішніх органів. [6]. Бактеріальна і мікробна забрудненість навчальних приміщень сприяє частому зараженню інфекціями, що передаються повітряно-крапельним шляхом (особливо ГРЗ, грипом) у період епідемій [8].

Як наслідок впливу негативних факторів на професійне здоров'я педагогічного працівника, відповідно зростає роль і місце його психологічного забезпечення.

Отже, психологічне забезпечення – це комплекс заходів і засобів впливу на психіку особистості та створення сприятливих соціальних умов з метою формування, підтримки та відновлення оптимальної працездатності фахівця в повсякденних й екстремальних умовах [1, 9].

Здоров'я є однією із важливих умов професійної діяльності. Воно складає динамічну основу продуктивності всіх аспектів праці і загального благополуччя людини. Ще древні філософи розглядали здоров'я як головну умову вільної діяльності людини, її досконалості. При всій значимості поняттю здоров'я дуже важко дати вичерпне визначення. Існує багато концепцій, що базуються на різному розумінні і визначенні здоров'я. На кожному рівні здоров'я людини має свої особливості проявів. На біологічному рівні стверджується традиційний погляд – це відсутність хвороб. Далі здоров'я розглядається як нормальна функція організму на всіх рівнях його організації, нормальний перебіг фізіологічних і біохімічних процесів.

Б.Г. Ільїн розглядає здоров'я як функціональний стан організму, що забезпечує тривалість життя, фізичну і розумову працездатність, хороше самопочуття та функцію народження здорових нащадків [6].

За визначенням Всесвітньої організації охорони здоров'я (ВООЗ) – здоров'я розглядається не тільки як відсутність хвороб або фізичних дефектів, але і повне фізичне, душевне та соціальне благополуччя. Таке ж саме визначення подається у психологічному словнику під редакцією Б.Г. Мещерякова та В.П. Зінченка. Крім цього, у словнику вказується, що у такому розумінні під поняттям «здоров'я» дослідники розуміють можливість організму людини адаптуватися до нових умов з мінімальними затратами ресурсів і часу [9].

Здоров'я на психологічному рівні так чи інакше пов'язане з особистим контекстом розгляду (здоров'ям особистості), в рамках якого людина постає як психічне ціле. Чим більш гармонійно поєднані всі суттєві властивості, що складають особистість, тим вона більш стійка, врівноважена та здатна протидіяти впливам, що прагнуть порушити її цілісність. Благополуччя в психічному здоров'ї може бути порушене: домінуванням певних негативних за своєю суттю властивостей характеру; дефектами в морально-естетичній сфері; неправильним вибором ціннісних орієнтацій.

Перехід від психічного до соціального рівня досить умовний. Психологічні властивості особистості просто не існують поза системою суспільних стосунків, до якої вона включена. Людина постає на цьому рівні передусім як істота суспільна. І, відповідно, тут на передній план виходять питання впливу соціуму на здоров'я особистості. Психічне здоров'я відчуває вплив (як позитивний, так і негативний) з боку різних соціальних зв'язків – сім'ї, друзів, роботи, дозвілля, належності до релігійних та інших організацій і т.д. Тільки люди зі здоровою психікою звичайно почувають себе активними учасниками в соціальній системі [5].

За визначенням Всесвітньої організації охорони здоров'я, психічно здоровою варто вважати людину, у якої нормально розвинені психічні функції, відзначається фізіологічний, духовний і соціальний добробут, а також збережена здатність адекватної адаптації до навколишнього природного і соціального середовища, активної виробничої та іншої діяльності.

В останні роки, як в нашій країні, так і за кордоном формується новий науковий напрям – психологія професійного здоров'я (Г.С. Нікіфоров, 1991, 1996, 2000, 2002; Г.В. Ложкін, Н.Б. Водопьянова, Н.В. Ходирева, 1991; В.А. Ананьєв, 1996, 1998, 2000; І.Н. Гурвіч, 1999, 2000; М.С. Корольчук, В.М. Крайнюк, 2002; G.L. Engel, 1977, 1982; J.D. Matarazzo, 1984). Психологія здоров'я має широке поле теоретичних і практичних завдань і включає не лише попередження розвитку психічної і соматичної патології. Завданням психології професійного здоров'я є збереження, зміцнення і цілісний розвиток духовної, психічної, соціальної і соматичної складових здоров'я. Професійне здоров'я зумовлює у будь-якому виді трудової діяльності професійно високий рівень, воно визначає стабільність досягнутих результатів шляхом застосування комплексу психологічних засобів та вироблення психологічних установок на підтримку здоров'я. В умовах професійної діяльності і навчання професійне здоров'я стає не лише станом організму, але і суб'єктивною самоцінністю для працюючої людини і об'єктивною цінністю для суспільства. У цьому випадку професійне здоров'я може стати економічним механізмом підвищення ефективності, надійності і безпеки праці [7].

В історичному розвитку проблема професійного здоров'я пройшла низку етапів. Так, на початку 20 століття у зв'язку з оформленням руху за наукову організацію праці вперше в центрі уваги громадськості виявилось забезпечення здоров'я працівників промислової сфери. Основоположником був американський інженер Ф. Тейлор.

Більша орієнтація на людський фактор, у порівнянні з попередником, спостерігається у Ф. Джилберта другого вождя руху за наукову організацію праці. На його думку, дуже важливим у науковій організації праці є те, щоб кожен займався тією справою, яка найбільше відповідає його фізичним і психічним здібностям. Центром наукової організації праці є людина, її ставлення до праці, розумна поведінка з нею. Радість від праці забезпечує здоров'я працівників. Для їх здоров'я важливо створювати необхідні умови

для відпочинку, зменшувати втому, раціонально організувати робоче місце. Саме Джилберт наполягав на залученні психологів до вирішення проблем з персоналом на виробництві, попередження нещасних випадків, забезпечення безпеки праці робітників, вперше запровадив в Америці День боротьби зі втомою [7].

Л. Джилберт, перша жінка в Америці, що отримала кваліфікацію доктора психології, зазначала, що наукове управління передбачає моральний розвиток працівників, відповідальність за себе і інших, самоконтроль та справедливість. Організація праці повинна орієнтуватися на професійний, розумовий і моральний розвиток працівників, формувати у них прагнення до здорового способу життя.

У Німеччині І. Вітте вбачає перспективи перетворення праці на основі етики, духовних цінностей, самостійності працівників з метою забезпечення їх здоров'я та попередження нещасних випадків на виробництві [2, 7].

У Радянській Росії тема професійного здоров'я була гідно представлена в науковій і практичній діяльності В.М. Бехтерева, який дуже багато уваги приділяв вивченню трудових процесів. За його ініціативою і під його керівництвом у 1918 р. в Петрограді створюється Інститут з вивчення мозку і психічної діяльності, до складу якого увійшла лабораторія праці [7].

У 1920 р теоретик і практик наукової організації праці А.К. Гастев створює у Москві Центральний інститут праці. Велику увагу вчений приділяв забезпеченню фізичного і психічного здоров'я працівників. А для цього важливо було забезпечити необхідні умови праці, попередження втоми, тренування фізичних можливостей, волі, уміння керувати власним часом. Метою наукової організації праці за Гастевим було максимально активізувати працівників з одночасним збереженням їх сили і здоров'я та економним витрачанням енергії.

В сучасній психологічній науці зміст поняття професійного здоров'я ще на стадії становлення. Єдиного визначення не існує. У 1992 році В.А. Пономаренко запропонував визначення професійного здоров'я як властивості організму зберігати необхідні компенсаторні і захисні механізми, що забезпечують професійну надійність і працездатність в усіх умовах професійної діяльності.

У цілому професійне здоров'я розглядається, як властивість організму зберігати задані компенсаторні і захисні механізми, що забезпечують працездатність в усіх умовах, в яких здійснюється професійна діяльність індивідуума (А.Н. Разумов, В.А. Пономаренко, В.А.Пискунів, 1996) [7].

Поняття професійне здоров'я, на відміну від прийнятих визначень здоров'я, включає здатність організму відновлювати порушений стан відповідно до регламентованого об'єму і виду професійної діяльності [7].

В.Ю. Щелбанов визначає професійне здоров'я як динамічний стан, що відображає ефективність адаптації організму до умов професійного і зовнішнього середовища, яке обумовлює надійність діяльності. Кількісна оцінка професійного здоров'я проводиться за показниками: системної

відповіді організму, професійно важливих якостей та надійності виконання професійної діяльності [4].

С.А. Бугров зі співавторами пропонують представляти професійне здоров'я у вигляді системи, основними структурними компонентами якої є клінічний, психічний і фізичний статус, певний рівень функціонального стану, психічних і фізичних якостей професіонала, функціональна стійкість професіонала [3].

На думку А.Г. Маклакова [8], професійне здоров'я слід розуміти як певний рівень характеристик здоров'я фахівця, що відповідає вимогам професійної діяльності і що забезпечує її високу ефективність.

Професійне здоров'я В.О. Пономаренко (1992) розглядає як властивість організму зберігати необхідні компенсаторні та захисні механізми, що забезпечують професійну надійність і працездатність в усіх умовах професійної діяльності. Центральне місце у цьому визначенні займає рівень функціонального стану і, відповідно, оцінка функціональних резервів.

Г.С. Нікіфоров зміст поняття професійного здоров'я визначає як інтегральну характеристику функціонального стану організму людини за фізичними і психічними показниками з метою оцінки її здатності до певної професійної діяльності із заданими ефективністю і тривалістю протягом певного періоду життя, а також стійкість до несприятливих факторів, що супроводжують цю діяльність [4.7].

Професійне здоров'я С.В. Світозарова та В.М. Корольчук розглядали як системну, функціонально-динамічну характеристику особистості, в основу якої покладено зовнішні та внутрішні чинники, що обумовлюють особливості його проявів на психологічному, соціальному, фізичному і ресурсному рівнях, і у динамічній рівновазі та взаємодії забезпечують надійність діяльності, стійкість до її умов і особливостей, що у підсумку визначає рівень професійного здоров'я фахівця [12].

Як синонім професійного здоров'я часто вживають поняття професійне довголіття. Професійне довголіття неможливе без збереження здоров'я і високої тривалості життя.

Отже, змістовні характеристики концептуальних компонентів психологічного забезпечення професійного здоров'я відображають сучасні уявлення про психологічне забезпечення професійного становлення особистості та його механізми (алгоритм, технології, цілі, завдання, закономірності, умови, чинники тощо) і відбиті у відповідних блоках структурно-функціональної моделі: цільовому, змістовному, інструментальному, технологічному, критеріально-результативному (Рис. 1.).

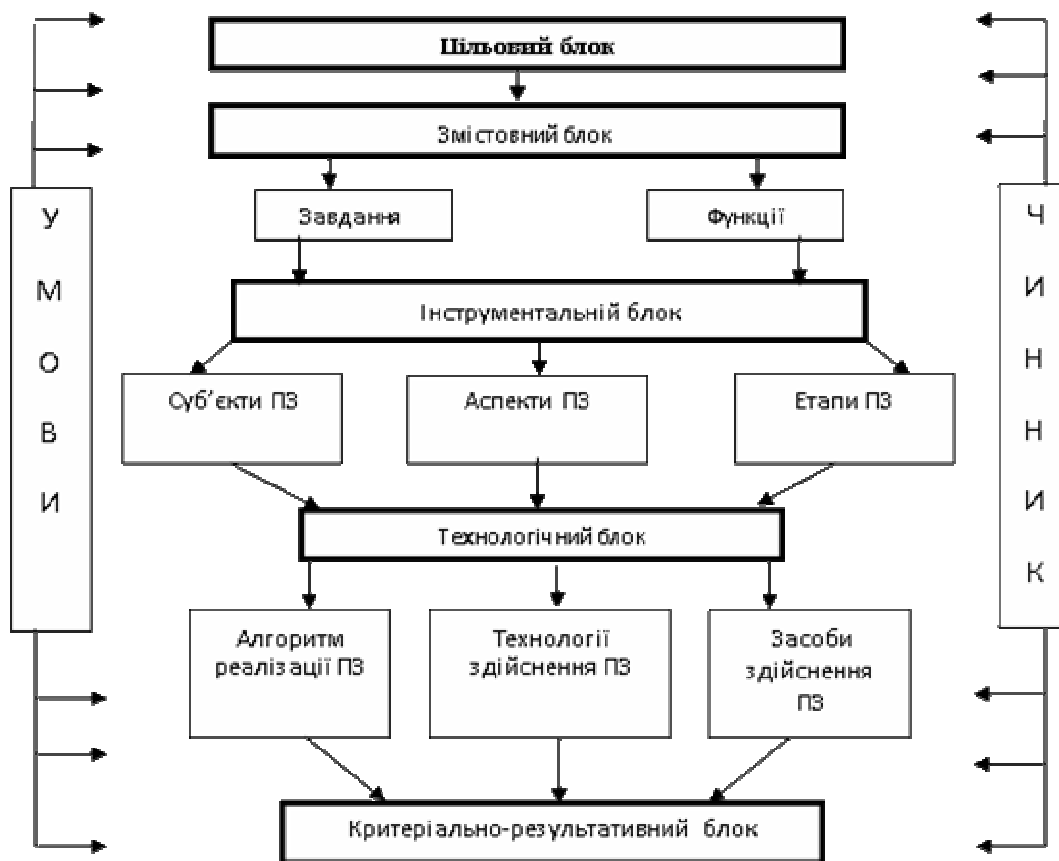


Рис.1. Структурно-функціональна модель психологічного забезпечення професійного здоров'я науково-педагогічних працівників вищого навчального закладу

Психологічне забезпечення навчально-виховного процесу у вищій школі розглядається у дослідженні як система діяльності психологів, що сприяє активізації змістовних характеристик усіх структурних компонентів навчально-виховного процесу; забезпечує суб'єктам навчально-виховного процесу на кожному етапі їх індивідуально-професійного розвитку можливість усвідомлювати і приймати сучасні вимоги суспільства до їх професійної діяльності; адекватно оцінювати і співвідносити власні індивідуально-типологічні особливості з вимогами професії; компетентно вирішувати освітні і професійні завдання; актуалізувати потенційні можливості особистості.

Виділення *цільового* блоку зумовлене вимогами суспільства до вищої освіти, потребами самої вищої школи, вимогами, які висувають до молодих фахівців сучасна інженерна практика і ринок праці.

Цільовий блок передбачає формування в особистості учасників освітнього процесу переважання цілей особистісно-професійного розвитку; готовності до постійного вдосконалення знань, умінь і навичок; формування в них потреби не тільки у самонавчанні і самовихованні, але й у науково-дослідницькій діяльності; потреби у самоактуалізації і реалізації творчого потенціалу в професійній сфері; розвиток у них інтересу до інформаційних інновацій; формування позитивного ставлення до нововведень і тенденцій розвитку вищої школи тощо.

*Змістовний* блок включає в себе постановку завдань і визначення функцій психологічного супроводу. Вони у свою чергу знаходять своє відображення в основних завданнях і функціях служби практичної психології. При цьому враховуються завдання психологічного забезпечення професійного здоров'я науково-педагогічних працівників вищого навчального закладу.

Головне завдання психологічного забезпечення професійного здоров'я науково-педагогічних працівників вищого навчального закладу полягає у створенні оптимальних умов для особистісно-професійного розвитку студентів. Шлях до вирішення цього завдання лежить через реалізацію потенційних можливостей викладача як професіонала і особистості на кожному етапі професіоналізації. Головні завдання психологічного забезпечення реалізуються через низку конкретних завдань [11].

Залежно від об'єкту спрямування того чи іншого напрямку психологічного забезпечення, а також залежно від етапів та рівнів професійного здоров'я науково-педагогічних працівників вищого навчального закладу, завданнями психологічного забезпечення можуть виступати:

- створення умов для успішної адаптації до навчання у ВНЗ студентів молодших курсів (створення умов для успішної адаптації молодих науково-педагогічних працівників у період оволодіння педагогічною професією);

- сприяння у формуванні готовності до адекватного сприйняття вимог професії, її функцій і співвідношення їх зі своїми здібностями, можливостями, індивідуально-типологічними характеристиками (як студентів, так і науково-педагогічних працівників);

- формування психологічної компетентності, психологічної культури як динамічного новоутворення особистісного і професійного розвитку;

- психологічна допомога у засвоєнні ефективних методів отримання, переробки нової інформації в освітньому процесі і подальшого її застосування у практичній діяльності;

- створення умов для формування професійно - особистісної Я - концепції, вироблення індивідуального стилю діяльності;

- підтримка особистості у визначенні і проектуванні життєво-професійної стратегії на подальші етапи життєдіяльності;

- розробка рекомендацій, пов'язаних з організацією самостійної освітньої діяльності;

- навчання прийомам саморегуляції, самоконтролю, конструктивним способам подолання вікових криз, професійних і особистісних проблем (як студентів, так і науково-педагогічних працівників);

- формування установок на постійний саморозвиток і самоосвіту;

- допомога у виборі форм і видів підвищення кваліфікації тощо.

При побудові моделі психологічного забезпечення збереження професійного здоров'я виділено функції, які зможуть допомогти в реалізації його головної мети і завдань. Виходячи із специфіки даної наукової проблеми, нами зроблено наголос на акселераторній (високий рівень



професійної і суспільної компетенції) і розвивальній (організація професійного і загальнокультурного розвитку особистості, її творчого потенціалу, задоволення інтелектуальних і творчих потреб) функціях. Ці головні функції психологічного забезпечення транлюються у похідних функціях психологічної служби: дослідницькій, діагностичній, організаційній, консультативній, просвітницькій, стимулювальній, зворотного зв'язку, адаптивній, функції проектування і самопроекування, які дозволяють наповнити змістом інструментальний блок моделі. [11]

Інструментальний блок моделі поданий у вигляді таких складових: суб'єкти психологічного забезпечення, аспекти психологічного забезпечення й етапи забезпечення.

Суб'єктами спільної діяльності при організації психологічного забезпечення навчально-виховного процесу в ВНЗ виступають: фахівці психологічної служби або психологічного центру або служби супроводу, студенти навчального закладу, його викладачі, керівники освітньої установи та ін.

При реалізації завдань психологічного забезпечення освітнього процесу важливими є його науковий, прикладний і процесуальний *аспекти*.

Суть наукового аспекту полягає в тому, що під час проектування моделі та програм забезпечення необхідними є:

- визначення їх методологічних проблем, теоретичних і методичних основ розвитку особистості в процесі навчальної і професійної діяльності;
- узагальнення досвіду досліджень у сфері служб забезпечення професійно-особистісного розвитку та їх функціонування в системах шкільної і вищої освіти ;
- теоретичне обґрунтування і розробка психодіагностичних і психокорегувальних методів;
- розробка алгоритму й технології вирішення професійних завдань і завдань організації освітньої діяльності науково-педагогічних кадрів;
- виявлення й обґрунтування умов, що сприяють ефективності навчально-виховного процесу тощо.

Прикладний аспект спрямований на вирішення таких завдань:

- методичне забезпечення різних видів супроводу;
- розробка рекомендацій з питань особистісно-професійного розвитку;
- проектування (на основі наукової обґрунтованої діагностики) професійної кар'єри фахівця;
- розробка й обґрунтування рекомендацій фахівцям різних підструктур управління;
- обґрунтування й розробка рекомендацій з формування мотивації студентів до навчальної діяльності;
- обґрунтування й розробка рекомендацій з формування мотивації науково-педагогічних працівників до освітньої і самоосвітньої діяльності та ін.

Третя складова — практичний аспект (власне - процесуальний аспект) передбачає реалізацію всіх позначених функцій і напрямів через

безпосередню роботу зі студентами, викладачами, кадрами системи управління тощо.

Аспекти психологічного забезпечення освітнього процесу знаходять своє відображення у виконанні з боку фахівців служби всіх основних видів діяльності: науково-обґрунтованої психодіагностики, психологічної освіти, психопрофілактики, психологічної корекції і психологічного консультування. Перераховані види діяльності є традиційними для діяльності фахівців психологічних служб під час організації різних психологічних практик (психологічної підтримки, допомоги, забезпечення, супроводу).

Наступна складова інструментального блоку – *етапи* психологічного забезпечення. Можна виділити три основні етапи, в ході яких вирішуються всі цілі й завдання, визначаються і реалізуються провідні функції:

- діагностично-мотивуючий етап (виявляються основні проблеми навчально-виховного процесу, утруднення особистісно-професійного розвитку суб'єктів освітнього процесу, чинники професійного становлення; на основі науково-обґрунтованих даних створюються умови для успішного засвоєння освітнього і професійного середовища, формуються установки на підвищення професійної компетентності, тощо);

- формувальний етап (формування умінь та навичок у навчальній і професійній діяльності, стійкої спрямованості на професійне і особистісне зростання, формування навичок самоконтролю і саморегуляції, формування професійної самосвідомості тощо);

- етап професійного представлення (формування психологічної готовності до успішної професійної діяльності, розвиток здатності до проектування життєвої стратегії і потреби в самоактуалізації, формування психологічної компетентності, розвиток професійної і особистісної рефлексії) [7, 11].

Всі перераховані складові інструментального блоку знаходять своє відображення у *технологічному* блоці. Технологічний блок представлений алгоритмом організації психологічного забезпечення, технологією і системою засобів, які можуть використовувати в своїй діяльності фахівці центру психологічного забезпечення. В даному випадку йдеться про методичне забезпечення діяльності центру, де великого значення набуває розробка і впровадження програм психологічного забезпечення. Аналіз способів, засобів і форм вирішення завдань, досягнення поставлених цілей, складають основу технологічного блоку моделі психологічного супроводу навчально-виховного процесу. Технологічний блок включає в себе:

- алгоритм входження і здійснення професійної діяльності (послідовні дії, операції, кроки з формування особистісних утворень, розвитку здібностей, потреб, компетентності, психологічної готовності та ін., які забезпечують вирішення життєво важливої задачі, пов'язаної з вибором професії і реалізацією себе у ній на кожному етапі професійного становлення). Основними способами цього є рефлексія, проектування, самопроектування і самокорекція;

- технології професійного становлення (самопізнання, саморозвиток,

технологія самореалізації і співробітництва);

- засоби професійного становлення (суб'єктивні – знання, уміння, культура, моральність; об'єктивні – цільовий і управлінський потенціал, матеріальна база, шляхи і засоби підвищення кваліфікації тощо).

Наступний блок моделі – *критеріально-результативний*. Його суть полягає у представленні очікуваного результату від діяльності фахівців центру забезпечення в системі вищої освіти. Його можна спрогнозувати у вигляді низки вимог, які виступають своєрідними критеріями ефективності професійно-особистісного розвитку суб'єктів навчального процесу:

- прагнення необхідного рівня психологічних знань (знання психологічних основ навчальної і професійної діяльності; вміння аналізувати результати власної навчальної і професійної діяльності; компетентність в області міжособистісних стосунків у системі викладач — студент, здатність самостійно визначати шляхи й засоби подальшого власного розвитку) та аутопсихологічної компетентності (особистісна рефлексія, що дозволяє усвідомити особистісний потенціал, ефективно проектувати життєву стратегію, саморегуляція, самоконтроль тощо);

- сформованість під впливом психологічного забезпечення позитивних установок на безперервну освіту і самоосвіту;

- готовність засвоювати нову інформацію та впроваджувати її в різні сфери практичної діяльності;

- знання і практичні вміння в області самоосвіти і саморозвитку;

- особистісна рефлексія, усвідомлення бар'єрів, чинників, що перешкоджають і сприяють розвитку і саморозвитку;

- високий рівень потреби в самоактуалізації;

- готовність проявляти соціальну активність;

- наявність високої мотивації до діяльності, пов'язаної з підвищенням рівня професійних знань і вмінь. [7,11]

Все це безпосередньо пов'язано з компонентом рефлексії, необхідністю розвитку у науково-педагогічних працівників такої здатності, як уміння адекватно оцінювати себе, свій потенціал; усвідомлювати і приймати сучасні вимоги суспільства до професійної діяльності та адекватно оцінювати і співвідносити власні індивідуально-типологічні особливості з вимогами професії, ставити реальні цілі, визначати шляхи їх досягнення і прогнозувати кінцевий результат. Розвиток цих умінь має стати невід'ємною частиною діяльності фахівців психологічної служби. Науково обґрунтована психодіагностика дозволить отримати об'єктивні результати, за якими можуть бути складені й піддані глибокому аналізу спільно з працівниками центру психологічного забезпечення особистісні профілі студентів і науково-педагогічних працівників. Це допоможе суб'єктам освітнього процесу більш глибоко усвідомити специфіку навчальної та професійної діяльності, виділити в ній позитивні моменти й основні проблеми, виявити власні потенціали, зберегти професійне здоров'я науково-педагогічних працівників тощо.

Розвиток рефлексії науково-педагогічних працівників вищої школи,

формування перерахованих вище установок, умінь, професійних і особистісно-значущих характеристик, психологічної готовності до здійснення навчальної і виконання професійної діяльності з урахуванням і прийняттям усіх вимог, сприятиме досягненню високого рівня професійної майстерності. Але для цього необхідно враховувати всі *умови та чинники*, які впливають на особистісно-професійний розвиток учасників освітнього процесу технічного ВНЗ, включених до системи психологічного забезпечення.

До мегачинників можна віднести зміни у світовій освітній практиці, які впливають на тенденції вітчизняної вищої освіти. Макрочинники це – тенденції розвитку суспільства і системи вищої освіти, вимоги суспільства до функціонування системи вищої освіти. До мікрочинників віднесено: специфіку, цілі і завдання навчальних закладів, особливості реалізації навчально-виховного процесу у конкретному навчальному закладі.

Умови, які впливають на ефективність психологічного забезпечення професійного здоров'я науково-педагогічних працівників представлені як нормативні (документи, закони тощо), організаційні (єдність дій усіх фахівців освітнього середовища, професійне консультування керівників ВНЗ, науково-педагогічних працівників, розробка програм психологічного забезпечення), психологічні (створення позитивних міжособистісних стосунків між суб'єктами освітнього процесу, виявлення і врахування чинників, які сприяють професійному становленню, підготовка науково-педагогічних працівників до здійснення психологічної підтримки студентів під час їх навчання у ВНЗ та ін.) [1, 7].

Аналіз усіх компонентів теоретичної моделі психологічного забезпечення збереження професійного здоров'я дозволяє говорити про те, що діяльність фахівців має бути спрямованою на формування позитивних установок, потреб, пов'язаних з особистісно-професійним розвитком; формування психологічної компетентності учасників навчально-виховного процесу; формування готовності до саморозвитку і самовдосконалення. Виділення як необхідних і достатніх перерахованих вище блоків структурно-функціональної моделі психологічного забезпечення дозволяє розробити алгоритм і технологію реалізації концептуальних ідей системи забезпечення суб'єктів навчально-виховного процесу у вищій школі.

**Висновки.** Отже, за результатами системного теоретичного аналізу психологічних складових вищої освіти, визначено її проблеми і протиріччя на сучасному етапі розвитку, обґрунтовано необхідність впровадження у навчально-виховний процес системи психологічного забезпечення як такої, що наближає результати освітнього процесу до вимог сучасної практики, розроблено цілісну концепцію психологічного забезпечення діяльності науково-педагогічних працівників у вищому закладі освіти, створено структурно-функціональну модель психологічного забезпечення навчально-виховного процесу у вищій школі та охарактеризовано її структурні складові.

Отже, психологічне забезпечення професійної діяльності нині тісно пов'язане з проблемою збереження здоров'я професіонала. Доцільно говорити про взаємозв'язок: з одного боку, очевидно, що стан здоров'я чинить істотний вплив на процес і результат діяльності, з іншою, професійна діяльність впливає на здоров'я працівника.

Таким чином, психологічне забезпечення професійного здоров'я включає комплекс заходів і засобів, спрямованих на підтримку, збереження і прогнозування рівня здоров'я, виявлення груп «ризик», психологічну реабілітацію і корекцію осіб, що перенесли дію чинників психотравмуючої ситуації

Отже, при визначенні змісту професійного здоров'я виникає проблема неоднозначності його співвідношення з тим, що зазвичай розуміється під поняттям здоров'я взагалі.

В умовах професійної діяльності і навчання професійне здоров'я стає не лише станом організму, але і суб'єктивною самоцінністю для працюючої людини і об'єктивною цінністю для суспільства. У цьому випадку професійне здоров'я може стати економічним механізмом підвищення ефективності, надійності та безпеки праці.

### **СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ**

1. Белов В. И. Психология здоровья / В. И. Белов. – М. : 1994. – 285 с.
2. Васильева О. С. Психология здоровья человека: эталоны, представления, установки О. С. Васильева, Ф. Р. Филатов. – М. : Изд.центр Академия, 2001. – 352 с.
3. Водопьянова Н. Е. Психология здоровья / Н. Е. Водопьянова, Н. В. Ходырева // Вестник Ленингр.ун-та Сер.6. – 1991. – Вып.4. – С.50 – 58.
4. Гридин Л. А. Общественное здоровье как показатель благополучия стабильности общества / Л. А. Гридин // Российский медицинский журнал. – 2001. – №3С – .9 – 12.
5. Ильин Е. П. Дифференциальная психофизиология / Е. П. Ильин. – СПб. : Питер, 2001. – 464 с.
6. Корольчук М. С. Психофізіологія діяльності: Підручник для студентів вищ. навч. Закладів / М. С. Корольчук. – К. : Ельга; Ніка – Центр, 2003. – 400 с.
7. Максименко С Д. Експериментальна психологія: Навч. посібник / С. Д. Максименко, Е. Л. Косенко. – К. : МАУП, 2002. – 128 с.
8. Потапчук Є. М. Соціально-психологічні основи збереження психічного здоров'я військовослужбовців : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д-ра психол. наук : спец. 19.00.09 / Є. М. Потапчук; Нац. академія держав. прикордон. служби України. – Хмельницький, 2004. – 32 с.
9. Практикум по психологии здоровья / под ред. Г. С.Никифорова. – СПб. : Питер, 2005. – 379 с.
10. Психологічне забезпечення психічного і фізичного здоров'я / М. С. Корольчук, В. М. Крайнюк, А. Ф. Косенко, Т. І. Кочергіна ; заг. ред. М. С. Корольчука. – К.: Фірма «Інкос», 2002. – 272 с.

11. Психология здоровья / под ред. Г. С.Никифорова. – СПб. : Питер, 2003. – 607 с.

12. Світозарова С. В. Психологічна характеристика етапів професійного розвитку особистості в процесі професійної діяльності / Світозарова С. В. // Вісник Чернігівського національного педагогічного університету. – Чернігів, 2010. – вип. 82. Серія Психологічні науки. – Т.2. – С. 178 – 180.

**Овчаренко І.С.** ФФБС, 4 курс

### **Роль профорієнтаційних заходів в професійному становленні особистості**

Дана тема є **актуальною** в наш час, тому що вибір задовольняючої професії кожним громадянином – це вже одна зі складових успіху і процвітання нашої країни в економічній, соціальній та політичній сфері суспільного життя. В «інформаційному океані», що забезпечується мережею Інтернет, ЗМІ, телебаченням, великою кількістю літератури, дуже важко сконцентрувати свою увагу на виборі того, що нас цікавить. Часто самотійного пошуку недостатньо для прийняття рішення. Для правильного вибору необхідна наявність заходів професійної орієнтації на кожному етапі вибору професії.

**Метою** даної роботи є розкриття особливостей професійної орієнтації в професійному виборі кожної людини, вплив профорієнтаційних заходів на формування самотійної і творчої особистості, а також розгляд основних елементів професійної орієнтації на всіх етапах її проведення.

**Об'єктом** роботи є теоретичні та практичні аспекти професійної орієнтації в нашій країні, і заходи, спрямовані на її покращення задля добробуту і процвітання нації.

Згідно з «Положенням про організацію професійної орієнтації населення» затвердженого наказом Міністерства праці України, Міністерства освіти України та Міністерства соціального захисту населення України №27/169/79 від 31 травня 1995 року, професійна орієнтація населення - це науково обґрунтована система взаємопов'язаних економічних, соціальних, медичних, психологічних і педагогічних заходів, спрямованих на активізацію процесу професійного самовизначення та реалізації здатності до праці особи, виявлення її здібностей, інтересів, можливостей та інших чинників, що впливають на вибір професії або на зміну виду трудової діяльності [6].

Питання професійної орієнтації відносно молоде, але його передісторія сягає корінням ще в III тисячоліття до н.е., в Древній Вавилон і Китай, в яких проводили випробування випускників шкіл і запроваджували перші елементи профвідбору. Але профорієнтація як самотійна науково осмислена діяльність людини виникла в період розвитку капіталізму, зі зростанням ролі спеціалізації і професійної спрямованості праці, і з необхідністю здійснення професійної підготовки великих мас робітників [2].

В 1908 році в м. Бостоні американський психолог Ф. Парсонс відкриває власне бюро, діяльність якого спрямована на надання молоді допо-

моги у виборі професії. Спеціалісти бюро визначали психофізіологічні особливості кожного, хто звернувся по допомогу, та на підставі зіставлення отриманих даних з переліком основних вимог професій до працівника давали поради та рекомендації щодо доцільності вибору тієї чи іншої професії. Практична діяльність цього бюро сприяла становленню професійної орієнтації та формуванню таких її напрямів, як професіографія, психодіагностика та профконсультування [1].

Різні вчені підходять до питання професійної орієнтації по різному:

Згідно визначення науковців (проф. Е.Ф. Зеєр, Н.О. Садовнікова, А.М. Павлова), професійна орієнтація - це науково обґрунтоване розподілення людей по різних видах професійної діяльності у зв'язку із потребами суспільства у різних професіях та здібностями індивідів до відповідних видів діяльності [2].

Б.О. Федоришин зазначає, що професійна орієнтація – це науково-практична система підготовки особистості до свідомого професійного самовизначення.

За Мойсеюк Н. Є. професійна орієнтація — обґрунтована система допомоги (соціально-економічної, психолого-педагогічної, медико-біологічної, виробничо-технічної) учням у виборі професії відповідно до нахилів, здібностей і ринку праці [3].

На думку Чистякової С.Н. професійна орієнтація — це міждисциплінарне знання, яке є поліфункціональним процесом, що включає себе функції різні аспектів: соціальну, економічну, психолого-педагогічну, медико-фізіологічну.

Дані підходи характеризують професійну орієнтацію з різних сторін, через призму соціальних, медичних, психологічних факторів, але всі вони є взаємопов'язаними і невіддільними один від одного. Через різне визначення профорієнтації змінюються й підходи до характеристики її структури й змісту, до її методів, а звідси й до системи її практичного втілення, і здійснення її заходів.

Згідно з законодавством України, професійна орієнтація в нашій країні містить в своєму складі такі елементи [5]:

1. **Професійна інформація** (ознайомлення з сучасними професіями та вимогами, інформування про форми й умови оволодіння різними спеціальностями, профорієнтаційні екскурсії, профпроби, профорієнтаційні тренінги, виставки тощо);
2. **Професійна консультація** (профорієнтаційна діагностика, практична допомога психолога – профконсультанта з питань вибору майбутньої сфери професійної діяльності, напрямку підготовки, факультету, спеціальності тощо);
3. **Професійний відбір** (діагностика та оцінка кандидатів при прийомі на посаду);
4. **Професійна адаптація** (пристосування до умов, вимог, норм конкретного виробництва, виробничого процесу; досконале оволодіння професією, закріпленням трудових навичок і умінь).

Профорієнтаційна діяльність повинна здійснюватись через ці елементи на всіх етапах професійного вибору, починаючи з інформаційної складової, і закінчуючи засобами для поліпшення процесу адаптації до школи, ВНЗ, місця роботи тощо.

Таким чином, для правильного вибору професії необхідно:

***Визначити:***

- Особистісно-професійні інтереси, нахили та захоплення;
- Соціально-культурні інтереси, установки та переконання;
- Здібності та нахили до окремих видів діяльності;
- Мотивацію та внутрішньо-особистісні стратегії до навчання;
- Когнітивно-інтелектуальні здібності до вирішення проблем.

***Дізнатися:***

- Характеристику обраної професії, об'єкт та предмет праці;
- Кваліфікаційні та психологічні вимоги до професії;

***Усвідомити:***

- Потенційну невідповідність індивідуально-психологічних особливостей та вимог професії;
- Труднощі та проблемні ситуації, які будуть супроводжувати процес професійного становлення;

***Оцінити:***

- Можливість або неможливість корекції невідповідностей;
- Власну готовність до оволодіння обраною професією.

**Професійна психодіагностика** – область психодіагностики, направлена на вивчення, оцінку і врахування індивідуально-психологічних якостей особистості, що впливають на вибір професії і пов'язані з ефективністю професійної діяльності [7].

Згідно цього можна виділити:

- Ранню профдіагностику (школярі до 15 років) – виявлення природних задатків, здібностей та інтересів, психологічних особливостей дитини та загальної спрямованості на навчання.
- Профорієнтаційну діагностику (старшокласники та абітурієнти) – визначення основних професійних уподобань, інтересів та здібностей, сприяння професійному самопізнанню, визначення схильностей до професії та виявлення здатностей людини до тієї чи іншої діяльності.
- Профкар'єрну діагностику (студенти, випускники та дорослі - 20-40 років) - виявлення професійних уподобань та компетенцій, оцінка здібностей, мотивації, орієнтування на посади та галузі роботи, залежно від особистісних та психологічних якостей.

Важливо пам'ятати, що на будь-якому етапі профдіагностики завданням психолога є виявлення домінуючих особистісних потреб та мотивів, що формують професійні інтереси та схильності, і в тому чи іншому вигляді «керують» вибором професії людини. Нижче наведений приклад співвідношення сфер професійної діяльності та інтересів, мотивів людини:



Інтерес, потреба, мотив	Предмет та сфера діяльності			
	<i>Технічні системи</i>	<i>Знакові системи</i>	<i>Економіка та фінанси</i>	<i>Суспільно-політичні системи</i>
<i>Оцінювати, контролювати, перевіряти</i>	Слюсар, сантехнік, контролер, механік	Коректор, редактор	Бухгалтер	Податковий інспектор, ревізор
<i>Досліджувати, робити відкриття</i>	Інженер, конструктор, пілот	Філолог, фізик, психолінгвіст	Економіст	Філософ, політолог

*Таб.1. Співвідношення сфер професійної діяльності з потребнісно-мотиваційною сферою людини*

**Висновки.** На жаль, на сучасному етапі в нашій країні система професійної орієнтації населення не забезпечує належної ефективності формування, відтворення та збереження трудового потенціалу.

Задля поліпшення профорієнтаційної діяльності необхідне покращення кожного з її структурних елементів, починаючи з професійної інформації. В наш час різноманіття навчальних закладів, перенасичення і разом з тим збідніння ринку праці призводить до розгубленості населення в їх професійному пошуку. Через недостатню сформованість і самостійність юного покоління, абітурієнти під впливом батьків, оточуючих чи через непроінформованість вибирають професії, що не відповідають їх інтересам, здібностям, особливостям характеру. Як наслідок, у подальшому працевлаштуванні виникають проблеми з уміннями чи знаннями випускника, які викликані відсутністю мотивації до навчання і праці.

Заслуговує уваги і та проблема, що на даний момент ринок праці перенасичений, і багато людей не має можливості працювати за спеціальністю і за бажанням серця. Це також обумовлено недопрацюваннями профорієнтаційної роботи, тому що багато абітурієнтів є непроінформованими про професійні потреби суспільства, і йдуть навчатися на престижні або популярні професії не маючи до них нахилів і здібностей. Таким чином, ринок праці поповнюється, і, випускаючись, гарні спеціалісти не можуть знайти роботи, в той час, як професійно невідготовлені працівники займають вакантні місця. Наслідком ми маємо плінність кадрів, і не продуктивність виконуваної діяльності, що у великих масштабах загрожує збіднінню і деградації суспільства.

#### **Список використаних джерел**

1. Авдєєв Л.Г. Стан та перспективи розвитку професійної орієнтації в Україні: наук.-метод. посіб. для працівників служби зайнятості – К.: ІПК ДСЗУ, 2012. – 64 с.
2. Зеєр З.Ф., Павлова А.М., Садовникова Н.О. Профориєнтологія: Теорія и

- практика: Учеб. пособие. - Москва-Екатеринбург, 2004.— С.35.
3. Мойсеюк Н.Є.Педагогіка. Навч. посібник. 3-е вид. — Київ, 2001. — С. 424-427.
  4. Підготовка учнів до професійного навчання і праці (психолого-педагогічні основи): Навч. - метод, посібник (За ред. Г.О.Балла, П.С.Перепелиці, В.В.Рибалки). -К.: Наукова думка, 2000. —280с.
  5. Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Концепції державної системи професійної орієнтації населення» від 17 вересня 2008;
  6. Наказ Міністерства праці, Міністерства освіти та Міністерства соціального захисту населення щодо «Положення про організацію професійної орієнтації населення» від 31 травня 1995 року;
  7. Словарь-справочник по психодиагностике, 3-е издание, Л. Ф. Бурлачук, С. М. Морозов. – Питер Ком, 2002. – 528 с.

## МАТЕРІАЛИ СЕКЦІЇ 1 «Актуальні проблеми організаційної та економічної психології»

Кушніренко Катерина, ФФБС, аспірант  
Науковий керівник: Корольчук В.М., д-р. психол. наук, проф.

### Аналіз результатів дослідження особистісної сфери спеціалістів банківської сфери

УДК 159.922:33/:336.7-051

**Анотація.** У статті проаналізовано результати дослідження особливостей особистісної сфери спеціалістів банківської сфери. Досліджено 100 працівників банківської сфери, їх самооцінку, темперамент та особистісні якості. Зроблено висновок, що характерними ознаками особистісної сфери спеціалістів банківської сфери виявились: реалістичний рівень домагань; адекватна самооцінка; всі види темпераменту, у різних проявах і поєднаннях; середній рівень тривоги; соціальна контактність; незаторможеність; заповзятливість; рішучість; в конфліктних ситуаціях шукають компромісні рішення; розуміння проблем інших; помірний лідерський потенціал; орієнтація в проблемних ситуаціях; прагнення знаходити позитивне в житті; організованість та зібраність в адаптованих ситуаціях; вибіркоче ставлення до загальногрупових норм і вимог.

*Ключові слова:* спеціаліст, банківська сфера, особистісна сфера, дослідження, методика, результат.

**Аннотация.** В статье проанализированы результаты исследования особенностей личностной сферы специалистов банковской сферы. Исследовано 100 работников банковской сферы, их самооценку, темперамент и личностные качества. Сделан вывод, что характерными признаками личностной сферы специалистов банковской сферы оказались: реалистичный уровень притязаний; адекватная самооценка; все виды темперамента, в разных проявлениях и сочетаниях; средний уровень тревоги; социальная контактность; предприимчивость; решительность; в конфликтных ситуациях ищут компромиссные решения; понимание проблем других; умеренный лидерский потенциал; ориентация в проблемных ситуациях; стремление находить положительное в жизни; избирательное отношение к общегрупповым нормам и требованиям.

*Ключевые слова:* специалист, банковская сфера, личностная сфера, исследования, методика, результат.

**Постановка проблеми.** Вимоги до працівників банківської сфери суттєво змінюються, і ще тільки зростають завдяки економічним і суспільним ризикам, завдяки зростання конкуренції між банками, зростанням життєвих потреб, виходом банків на світовий ринок. На сьогодні, більшість авторів, які займаються вивченням банківської сфери, мало уваги приділяють професіографічному аналізу їх діяльності. Це підтверджує необхідність системного аналізу умов і особливостей професійної діяльності працівників банківської сфери, а саме, особистісної сфери [2, 4].

Дослідження виконано відповідно до плану науково-дослідної роботи Київського національного торговельно-економічного університету 2012-2015 роки: «Психологічне забезпечення професійної діяльності працівників підприємств» та «Психологічне забезпечення подолання професійного стресу та збереження здоров'я працівників підприємств».

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Оскільки, аналіз сучасних вітчизняних та зарубіжних наукових джерел показав, що вимоги до професійного працівника банківської сфери були розроблені ще в середині минулого століття, при чому прямої постановки проблеми щодо дослідження особистісної сфери особистості виявлено не було, то актуальність аналізу діяльності працівників банківської сфери є підтвердженою. Питанням вивчення особистісної сфери у контексті професіографії фахівців різних галузей досліджувалось такими науковцями: С.Д. Максименко, А.А. Мазаракі – підприємницька діяльність, В.А. Бодров, Є.Ф. Зеєр, Є.А. Клімов, Н.М. Сушко – банківська сфера, М.С. Корольчук, В.М. Крайнюк – корабельні спеціалісти, Л.М. Карамушка, О.А. Філь, О.В. Креденцер – освітня та підприємницька сфера, Н.А. Данілічева, М.М. Гаврилов, Н.А. Чіжов, С.М. Миронець, О.В.Тімченко – фахівці рятувальних підрозділів, В.І. Осьодло, Г.М. Ржевський – військові оператори та інші.

**Мета статті:** здійснити аналіз результатів емпіричного дослідження особистісної сфери спеціалістів банківської сфери.

**Виклад основного матеріалу і результатів дослідження.** З метою вивчення особистісної сфери спеціалістів банківської сфери було проведено емпіричне дослідження. В ньому прийняли участь 100 працівників банку «Київська Русь», які безпосередньо у своїй діяльності взаємодіють з клієнтами.

Вивчаючи особистісну сферу, насамперед, необхідно розкрити дане поняття. Особистість — це поняття, вироблене для відображення соціальної природи людини, розгляду її як індивіда, як суб'єкта соціокультурного життя, що розкривається в контекстах соціальних відносин, спілкування і предметної діяльності, соціально зумовлена система психічних якостей індивіда, що визначається залученістю людини до конкретних суспільних, культурних, історичних відносин. Поняття «особистість» характеризує суспільну сутність людини, пов'язану з засвоєнням різноманітного виробничого і духовного досвіду суспільства. Особистість визначають: неповторні фізичні якості, психічні процеси, темперамент, характер, здібності, мотивація, потреби, інтереси [1].

Для того щоб дослідити самооцінку у спеціалістів банківської сфери ми використовували методикау «Діагностика самооцінки та рівня домагань Т.В. Дембо – С.Я. Рубінштейн» в модифікації А.М. Прихожан. Основу данної методики складають 7 шкал, кожна з якої має 3 показника – рівень домагань, висота самооцінки, розбіжність між рівнем домагань та висотою самооцінки.

Показник шкали здоров'я для спеціалістів банківської сфери має наступні дані: рівень домагань складає  $89,87 \pm 2,19$  б.; самооцінка складає  $49,81 \pm 3,41$  б.; розбіжність складає  $39,85 \pm 3,13$  б. Показник шкали розуму для

спеціалістів банківської сфери має наступні дані: рівень домагань складає  $83,50 \pm 2,61$  б.; самооцінка складає  $57,94 \pm 2,92$  б.; розбіжність складає  $25,56 \pm 2,26$  б. Показник шкали характеру для спеціалістів банківської сфери має наступні дані: рівень домагань складає  $80,40 \pm 2,70$  б.; самооцінка складає  $56,00 \pm 2,92$  б.; розбіжність складає  $24,40 \pm 1,88$  б. Показник шкали авторитету у ровесників для спеціалістів банківської сфери має наступні дані: рівень домагань складає  $79,46 \pm 2,95$  б.; самооцінка складає  $53,79 \pm 3,38$  б.; розбіжність складає  $25,67 \pm 2,61$  б. Показник шкали цілеспрямованості для спеціалістів банківської сфери має наступні дані: рівень домагань складає  $84,06 \pm 2,61$  б.; самооцінка складає  $56,29 \pm 3,21$  б.; розбіжність складає  $27,77 \pm 2,67$  б. Показник шкали зовнішності для спеціалістів банківської сфери має наступні дані: рівень домагань складає  $87,04 \pm 2,53$  б.; самооцінка складає  $51,00 \pm 3,80$  б.; розбіжність складає  $36,04 \pm 3,28$  б. Показник шкали впевненості у собі для спеціалістів банківської сфери має наступні дані: рівень домагань складає  $86,90 \pm 2,67$  б.; самооцінка складає  $48,98 \pm 3,52$  б.; розбіжність складає  $37,92 \pm 3,01$  б.

Таким чином, ми виявили, що у спеціалістів банківської сфери рівень домагань по всім шкалам досліджуваної методики знаходиться на реалістичному рівні, оскільки цей рівень характеризують показники в межі 60-89 б., але враховуючи те, що отримані показники знаходяться в межах 79,46-89,87 б., то це порівняно високий рівень свідчить про оптимістичні налаштування на свої можливості, що саме по собі є важливим фактором особистісного розвитку.

Самооцінка – це елемент самосвідомості, що характеризується емоційно насиченими оцінками самого себе як особи, власних здібностей, етичних якостей і вчинків; важливий регулятор поведінки. Самооцінка визначає взаємини людини з її оточенням, її критичність, вимогливість до себе, відношення до успіхів і невдач. Тим самим самооцінка впливає на ефективність діяльності людини і розвиток її особи. Самооцінка тісно пов'язана з рівнем домагань, які людина перед собою ставить [3].

Отже, показник самооцінки у спеціалістів банківської сфери знаходиться в межі 48,98-57,94 б., при нормі 45-74 б. – це реалістична, адекватна самооцінка, що дозволяє людині правильно співвідносити свої сили із завданнями різної складності і з вимогами тих, що оточують. Але, водночас, більш оптимальною для особистісного розвитку людини є самооцінка на рівні 60-74 б., що свідчить про те, що працівникам банківської сфери необхідно підвищувати свою самооцінку з метою саморозвитку.

Таким чином, вивчаючи рівень домагань та висоту самооцінки особистості, необхідним є показник розбіжності між цими показниками. Для спеціалістів банківської сфери показник розбіжності знаходиться в межах 24,40-39,85 б., при нормі в 8-22 б. Це свідчить про те, що у спеціалістів банківської сфери наявний різкий розрив між рівнем домагань та своєю самооцінкою, якийсь конфлікт між тим, до чого людина прагне, і між тим, що вважає для себе можливим. Такий сильний розрив не тільки стимулює розвиток, але і, навпаки, гальмує його.

Тобто, ми виявили, що реалістичний рівень домагань у спеціалістів банківської сфери поєднується з адекватною самооцінкою, але на відносно заниженому рівні, і це призводить до різкого розриву між ними. Отже, для оптимального розвитку особистості, і відповідно функціонування банківських структур, необхідно підвищувати висоту самооцінки працівників, що в подальшому призведе до зниження розриву між рівнем домагань та самооцінкою.

Для дослідження особистісної сфери спеціалістів банківської сфери застосовувались методики «16-ти факторний особистісний опитувальник Кеттела» та «Особистісний опитувальник Айзенка» [3].

Таким чином, методика «Особистісний опитувальник Айзенка» направлена на оцінку симптомокомплексу екстраверсії-інтроверсії та нейротизму (емоційної стабільності). В своїй основі має три показники: екстраверсія-інтроверсія, нейротизм, щирість. Середній показник по щирості у спеціалістів банківської сфери виявився на рівні 3,5 б., що свідчить про щирість досліджуваних при проведенні опитування.

Показник нейротизму може коливатись в межах від 0 до 24 балів, при цьому межі 0-12 б. свідчать про низький рівень нейротизму, про емоційну стабільність, а межі 12-24 б. свідчать про високий рівень нейротизму, про емоційну нестабільність. У спеціалістів банківської сфери показник нейротизму знаходиться на рівні  $12,63 \pm 0,47$  б., що потрапляє в межі високого рівня нейротизму. Показник екстраверсії-інтроверсії може коливатись в межах від 0 до 24 балів, при цьому межі 0-12 б. свідчать про інтроверсію, а межі 12-24 б. свідчать про екстраверсію. Показник екстраверсії-інтроверсії у спеціалістів банківської сфери знаходиться на рівні  $12,04 \pm 0,47$  б., що потрапляє в межі екстраверсії.

Таким чином, ми виявили, що найбільш характерним для спеціалістів банківської сфери є холеричний тип темпераменту. Характерними ознаками є швидкість, поривчатість, різко мінливий настрій з емоційними спалахами, величезна працездатність, активність в роботі, дратівливість, агресивність. Але, оскільки, ми знаємо що не існує людей з чистим типом темпераменту, і наші показники є скоріше ознакою середнього, а ніж яскравим вираженням певного типу темпераменту, тому що 12 балів є середнім як для показника нейротизму, так і для показника екстраверсії-інтроверсії, можемо стверджувати, що в банківській сфері наявні представники всіх типів темпераменту, у різних проявах і поєднаннях, що є позитивною ознакою для функціонування банків в цілому, оскільки тип темпераменту не впливає на здібності людини, просто одні завдання легше вирішуються людиною одного типу темпераменту, інші-іншою.

Методика «16-ти факторний особистісний опитувальник Кеттела» направлений на дослідження широкої сфери індивідуально-особистісних відносин, професійно важливих якостей. Методика містить 16 первинних фактора і 4 вторинних.

Показник А «замкнутість-комунікабельність» у спеціалістів банківської сфери знаходиться на рівні  $5,83 \pm 0,26$  стенив, що свідчить про

комунікабельність, відкритість, готовність до співпраці, увагу до інших людей, активність в усуненні конфлікту у групі, готовність йти на поводу, легкість у встановленні безпосередніх, особистісних контактів, лідерство в малих групах.

Показник В «інтелект» у спеціалістів банківської сфери знаходиться на рівні  $5,58 \pm 0,34$  стенів, що свідчить про середній рівень розвитку інтелекту, тобто характерним є середній рівень оперативності мислення, наявність як конкретного так і абстрактного мислення, достатній рівень загальної культури, здатність до вивчення нового.

Показник С «емоційна нестабільність-емоційна стабільність» у спеціалістів банківської сфери знаходиться на рівні  $5,35 \pm 0,29$  стенів, що свідчить про середній рівень емоційності. Характерними ознаками є поєднання емоційної стійкості з імпульсивністю, гнучкості і одночасно стійкості в інтересах, високою робото спроможністю з втомлюваністю. Тобто, представники БС мають середній показник емоційності, оскільки їх професія не включає стресові ситуації, які вимагають високої емоційної стабільності, але водночас не є діяльністю, де не потрібно швидко приймати рішення.

Показник Е «підпорядкованість-домінантність» у спеціалістів банківської сфери знаходиться на рівні  $5,96 \pm 0,26$  стенів, що свідчить про самостійність, незалежність, наполегливість, норовливість, схильність до авторитарної поведінки, але без прояву агресивності, конфліктності, оскільки показник не є на підвищеному рівні.

Показник F «стриманість-експресивність» у спеціалістів банківської сфери знаходиться на рівні  $4,46 \pm 0,26$  стенів, що свідчить про розсудливість, обережність, стриманість у прояві емоцій, розважливість у виборі партнера по спілкуванню, оскільки працюючи з клієнтами в банківських структурах спеціаліст має чітко і обережно надавати необхідну інформацію. Але враховуючи те, що показник не є яскраво заниженим, ми можемо говорити про наявність емоційного забарвлення при спілкуванні як з клієнтами, для встановлення більш теплого контакту, так і при спілкуванні з колегами, для створення міцних стосунків в трудовому колективі.

Показник G «низька нормативність поведінки-висока нормативність поведінки» у спеціалістів банківської сфери знаходиться на рівні  $6,23 \pm 0,31$  стенів, що свідчить про сумлінність, відповідальність, стабільність, врівноваженість, наполегливість, розумність, розвинуте почуття обов'язку і відповідальності, дотримання загальноприйнятих моральних норм і правил, ділову спрямованість.

Показник H «боязкість-сміливість» у спеціалістів банківської сфери знаходиться на рівні  $6,38 \pm 0,27$  стенів, що свідчить про сміливість, заповзятість, активність, наявність емоційних інтересів, готовність до ризику і співробітництва з незнайомими людьми в незнайомих обставинах, здатність приймати самостійні рішення, схильність до лідерських якостей.

Показник I «жорсткість-чутливість» у спеціалістів банківської сфери знаходиться на рівні  $5,06 \pm 0,30$  стенів, що свідчить про самовпевненість,

розсудливість, гнучкість у судженнях, практичність, логічність. Але водночас, оскільки показник не є виражено заниженим, то спеціалістам банківської сфери характерні і емоційність переживань, схильність до емпатії, співпереживання.

Показник L «довірливість-підозрілість» у спеціалістів банківської сфери знаходиться на рівні  $7,02 \pm 0,23$  стенив, що свідчить про обережність, егоцентричність, настороженість по відношенню до людей, схильність до ревнощів, дратівливості, автономності, самостійності, незалежності в соціальній поведінці.

Показник M «практичність-мрійливість» у спеціалістів банківської сфери знаходиться на рівні  $4,56 \pm 0,25$  стенив, що свідчить про високу швидкість вирішення практичних завдань, прозаїчність, орієнтацію на зовнішню реальність, практичність, реалістичність, розвинену конкретну уяву.

Показник N «прямолінійність-дипломатичність» у спеціалістів банківської сфери знаходиться на рівні  $6,04 \pm 0,25$  стенив, що свідчить про вишуканість, вміння вести себе в суспільстві, дипломатичність, емоційна витриманість, проникливість, обережність, хитрість, уміння знаходити вихід зі складних ситуацій.

Показник O «спокій-тривожність» у спеціалістів банківської сфери знаходиться на рівні  $6,10 \pm 0,22$  стенив, що свідчить про заклопотаність, ранимість, схильність настрою, страх, почуття провини, невдоволеність собою. Даний показник знаходиться на полюсі тривожності, оскільки робітники банків працюють з грошима, цінними бумагами, і несуть матеріальну і кримінальну відповідальність на свої дії.

Показник Q1 «консерватизм-радикалізм» у спеціалістів банківської сфери знаходиться на рівні  $5,85 \pm 0,31$  стенив, що свідчить про наявність інтелектуальних інтересів, розвинене аналітичне мислення, сприйнятливості до змін, до нових ідей, відмову приймати що-небудь на віру, спрямованість на аналітичну діяльність, готовність до порушення звичок і усталених традицій. Але враховуючи те, що показник не є яскраво завищеним, то спеціалістам БС також характерний консерватизм, стійкість по відношенню до традицій, опір змінам, оскільки в структурі робочого персоналу присутні як молоді, готові до новацій працівники, так і зрілі, консервативні індивіди.

Показник Q2 «конформізм-нонконформізм» у спеціалістів банківської сфери знаходиться на рівні  $4,94 \pm 0,25$  стенив, що свідчить про соціабельність, прагнення працювати і приймати рішення разом з іншими людьми, прагнення до схвалення суспільством, відносно самостійності, винахідливості.

Показник Q3 «низький самоконтроль-високий самоконтроль» у спеціалістів банківської сфери знаходиться на рівні  $5,56 \pm 0,30$  стенив, що свідчить про вміння контролювати свої емоції і поведінку, наполегливість, схильність до дотримання етикету, цілеспрямованість.

Показник Q4 «розслабленість-напруженість» у спеціалістів банківської сфери знаходиться на рівні  $5,21 \pm 0,20$  стенив, що свідчить про поєднання



одночасно спокою і збудженості, оптимальний емоційний тонус та мотивацію, оптимальну стресостійкість.

До вторинних показників методики Кеттела належать: тривога, екстраверсія-інтроверсія, чутливість, конформність.

Показник F1 тривога у спеціалістів банківської сфери знаходиться на рівні  $5,67 \pm 0,25$  б., що свідчить про середній рівень тривоги, тобто робітник задоволений тим, що є, і може домогтися того, що йому здається важливим, але водночас тривога може буде підвищеною в зв'язку з різноманітними ситуаціями, обумовлена ситуативно.

Показник F2 екстраверсія-інтроверсія у спеціалістів банківської сфери знаходиться на рівні  $5,79 \pm 0,29$  б., що свідчить про соціальну контактність, незаторможеність, успішність при встановленні і підтримці міжособистісних зв'язків.

Показник F3 чутливість у спеціалістів банківської сфери знаходиться на рівні  $5,79 \pm 0,24$  б., що свідчить про заповзятливість, рішучість, гнучкість особистості, оптимальна чутливість до життєвих нюансів.

Показник F4 конформність у спеціалістів банківської сфери знаходиться на рівні  $5,35 \pm 0,26$  б., що свідчить про оптимальну активність особистості, поєднання залежності та незалежності від групи, помірну відважність.

Звичайно, при інтерпретації результатів необхідно не просто описувати вираженість окремих факторів, а і їх поєднання, що утворюють симптомокомплекси комунікативних, інтелектуальних, емоційних та регуляторних властивостей особистості.

Групу комунікативних властивостей складають наступні фактори (показники): А – комунікабельність, Н – сміливість, Е – доміантність, L – підозрілість, N – дипломатичність і Q2 – самостійність. Поєднання факторів А і Н відображають потребу особистості в спілкуванні, умінні спілкуватись. Оскільки показник А= $5,83 \pm 0,26$  стенив і Н= $6,38 \pm 0,27$  стенив, то спеціалісти банківської сфери взаємовідносин з людьми не уникають, але особиста ініціатива у збереженні контактів невисока; ініціатором спілкування стають в тому випадку, коли зачіпають його інтереси; вибірково у спілкуванні, але при необхідності легко знаходить спільну мову з співбесідником; мають невелике коло друзів і знайомих. Поєднання факторів L і N відображають ставлення особистості до інших людей. Оскільки показник L= $7,02 \pm 0,23$  стенив і N= $6,04 \pm 0,25$  стенив, то спеціалісти банківської сфери достатньо тонко розуміються на людях, задумуючись над мотивами їх поведінки; до людей ставляться доброзичливо, але без особливої довіри; розуміють проблеми інших; власні проблеми тримають у собі і вирішують їх самостійно; в конфліктних ситуаціях шукають компромісні рішення. Поєднання факторів Е і Q2 відображають деякі сторони лідерського потенціалу особистості. Оскільки показник Е= $5,96 \pm 0,26$  стенив і Q2= $4,94 \pm 0,25$  стенив, то спеціалісти банківської сфери мають помірний лідерський потенціал; власну думку не нав'язують іншим; лідерські функції проявляють в основному у звичних ситуаціях; поважають думку інших як і свою; відповідальні рішення приймають самостійно.

Групу інтелектуальних властивостей складають наступні фактори (показники): В – інтелектуальність, М - мрійливість, N – дипломатичність і Q1 – сприйнятливості до нового. Поєднання факторів В і М відображають інтелектуальні можливості особистості. Оскільки показник  $V=5,58\pm 0,34$  стенів і  $M=4,56\pm 0,25$  стенів, то спеціалісти банківської сфери мають можливість досягти успіху в рішенні нескладних абстрактних проблем; досягти максимального успіху у рішенні практичних задач; здатні до творчих, детальних розробок ідей, запропонованих іншими. Поєднання факторів N і Q1 відображають гнучкість та оперативність мислення особистості. Оскільки показник  $N=6,04\pm 0,25$  стенів і  $Q1=5,85\pm 0,31$  стенів, то спеціалісти банківської сфери швидко орієнтуються в проблемних ситуаціях, але не завжди вміють прорахувати варіанти рішення, і тому обраний варіант не завжди є оптимальним; нові ідеї і способи рішення використовуються зважено, лише після всебічної оцінки і оцінки наслідків.

Групу емоційних властивостей об'єднують наступні фактори (показники):

С-емоційна стійкість, F – безпечність, H – сміливість в соціальних контактах, I – емоційна чуттєвість, O – тривожність і Q4 – напруженість. Поєднання факторів С і I відображають чуттєвість особистості до емоціогенних впливів. Оскільки показник  $C=5,35\pm 0,29$  стенів і  $I=5,06\pm 0,30$  стенів, то спеціалісти банківської сфери зберігають емоційну рівновагу переважно у звичній для себе атмосфері; при несподіваній появі додаткових труднощів виникає короткотривале почуття тривоги і безпорадності; сильні емоційні реакції можливі в тих випадках, коли глибоко зачіпаються актуальні потреби. Поєднання факторів H і F відображають схильність людини до ризикованої поведінки. Оскільки показник  $H=6,38\pm 0,27$  стенів і  $F=4,46\pm 0,26$  стенів, то спеціалісти банківської сфери прагнуть знаходити позитивне в житті; вірять в удачу в тому випадку, коли ситуації знайомі і можна використовувати перевірені досвідом стратегії поведінки і рішення задач; ризикують зважено; ризиковані ситуації приваблюють тоді, коли ризик виправдан і успіх можна реально досягти. Поєднання факторів O і Q4 характеризує різні прояви тривожності як особистісної властивості. Оскільки показник  $O=6,10\pm 0,22$  стенів і  $Q4=5,21\pm 0,20$  стенів, то спеціалісти банківської сфери відчувають тривогу у незвичних ситуаціях, але коли обстановка знайома, тривога зменшується або не виникає взагалі; намагаються об'єктивно сприймати оточуючих людей і події; довго шукають вихід із проблемних ситуацій; зауваження в свій бік сприймають спочатку з дратівливістю, але потім знаходять в них раціональне зерно; в конфліктних ситуаціях звинувачує як себе, так і інших.

Групу регуляторних властивостей особистості утворюють фактори (показники): Q3 – самодисципліна та G – моральна нормативність. Оскільки показник  $Q3=5,56\pm 0,30$  стенів і  $G=6,23\pm 0,31$  стенів, то спеціалісти банківської сфери організовані та зібрані в адаптованих ситуаціях; в разі появи додаткової загрози можуть діяти хаотично, неорганізовано; вибірково ставиться до загально групових норм і вимог; в особистісно значимих

ситуаціях відповідальні, совісні; в звичайних суспільних ситуаціях формальні.

**Висновки.** Отже, аналіз результатів дослідження особистісної сфери спеціалістів банківської сфери був проведений на основі 3 методик: «16-ти факторний особистісний опитувальник Кеттела», «Особистісний опитувальник Айзенка» та «Діагностика самооцінки та рівня домагань Т.В.Дембо – С.Я.Рубінштейн» в модифікації А.М.Прихожан.

Характерними ознаками особистісної сфери спеціалістів банківської сфери виявились: реалістичний рівень домагань; адекватна самооцінка; всі види темпераменту, у різних проявах і поєднаннях; середній рівень тривоги; соціальна контактність; незаторможеність; заповзятливість; рішучість; в конфліктних ситуаціях шукають компромісні рішення; розуміння проблем інших; помірний лідерський потенціал; орієнтація в проблемних ситуаціях; прагнення знаходити позитивне в житті; організованість та зібраність в адаптованих ситуаціях; вибіркове ставлення до загальногрупових норм і вимог.

**Перспективи подальших досліджень** полягають у поглибленому вивченні як особистісної, так і інших сфер спеціалістів банківської сфери та створення авторської професіограми та психограми для цих працівників на основі отриманих даних шляхом емпіричного дослідження.

#### **Список використаних джерел:**

1. Максименко С.Д. Общая психология. / С.Д. Максименко – М.: Рефл-бук; К.: Ваютер, 1999. – 528 с.
2. Підприємство: психологічні, організаційні та економічні аспекти / [Максименко С.Д., Мазаракі А.А., Кулаковська Л.П., Кулаковський Т.Ю.] – К. : КНТЕУ, 2012. – 720 с.
3. Практикум по общей, экспериментальной и прикладной психологии: [учеб. пособие] / под общ. ред. А.А. Крылова, С.А. Маничева. – СПб.: Питер, 2003. – 562 с.
4. Сушко Н.М. Менеджмент персоналу в банках. / Н.М. Сушко. – К. : Центр учбової літератури, 2008. – 146 с.

**Немеш Юлія, ФФБС, аспірант**

*Науковий керівник: Корольчук В.М., д-р. психол. наук, проф*

#### **Обґрунтування психодіагностичного інструментарію дослідження психологічних особливостей майбутніх менеджерів туристичного бізнесу в процесі професійної підготовки**

В умовах глобалізації, опанування нових реалій в міжнародних відносинах та інформатизації суспільства розширюються й ускладнюються вимоги до майбутніх фахівців туристичного бізнесу. Особливої актуальності набуває професійна діяльність майбутніх фахівців у системі туристичної освіти, невід'ємною складовою якої є спеціальна професійна підготовка [2; 3]. Урахування психологічних особливостей майбутніх менеджерів в процесі

професійної підготовки є однією із найважливіших передумов ефективності розвитку туристичного бізнесу, реформування нашого суспільства та входження його в міжнародний простір [1, С. 19].

Психодіагностиці менеджерів приділяється значна увага, проте мало висвітленим є аспект саме психологічних особливостей майбутніх менеджерів туристичного бізнесу в процесі професійної підготовки. Актуальними для нашого дослідження є дослідження в яких висвітлюють: структуру психологічної готовності майбутніх менеджерів до управління (О.В. Винославська, Н.Ю. Волянчук, Л.М. Карамушка); педагогічні проблеми підготовки (В.Н. Гончаров, Л.В. Левчук, Ю.Ф. Пачковський); підготовка кадрів для сфери туризму (М.Н. Михайлова, Л.А. Колісніченко, М.С. Корольчук, А.А. Мазаракі, О.П. Щотка); психологічні особливості підготовки майбутніх менеджерів (Л.І. Михайлова, Г.Ю. Глуходід); психологічні основи управління освітніми організаціями (Л.М. Карамушка, Н.Л. Коломінський, С.Д. Максименко, Н.М. Хміль); проблеми професійної підготовки менеджерів у вищій школі (А.А. Алексюк, Я.Я. Болюбаш, Н.Г. Ничкало, С.О. Сисоєва); професійна підготовка менеджерів у контексті особистісно-орієнтовної освіти (Л.Е. Орбан-Лембрик, В.В. Рибалка).

Здійснений теоретико-методологічний аналіз наукових матеріалів, документальних джерел, вивчення досвіду туристичного бізнесу дали змогу створити групи методик психодіагностичного інструментарію для вирішення прикладних завдань нашого дослідження, які зарекомендували себе як валідні і надійні в практиці професійної підготовки майбутніх менеджерів туристичного бізнесу.

Оскільки успішність професійної підготовки розглядається нами на особистісному, пізнавальному та професійному рівнях, то методики було підібрано відповідно до досліджуваних аспектів та об'єднано в групи. Складність оцінювання результатів рівня підготовки майбутніх менеджерів туристичного бізнесу вимагає розробки спеціальної комплексної програми психодіагностики, що включає відповідні групи методик, які спрямовані на дослідження компонентів професійної підготовки (мотиваційного (Опитувальник А.А. Реана і В.А. Якуніна; «Оцінка мотивації до підприємництва»; Діагностика мотиваційної структури особистості (Мільмана), когнітивного (Методика дослідження соціального інтелекту Дж. Гілфорда і М. Саллівена), особистісного (Експертна оцінка «Адаптаційна мобільність» (Л.М. Карамушка); Опитувальник соціально-психологічної адаптації К. Роджерса, Р.Даймонда; Індивідуально-типологічний опитувальник (Л.Н. Собчик), професійного (Шкала самооцінки управлінських якостей А.Г. Шмельова; Тест на загальні здібності до підприємництва (GET TEST); Тест для визначення готовності до підприємницької діяльності; Методика «Карта комунікативної діяльності» О.О. Леонтьєва) до оцінювання базових і професійних компетенцій майбутньої діяльності.

При цьому підбір груп психодіагностичних методик передбачав здійснення кількох кроків:

1) аналіз концептуальної бази обраної теми дослідження у проекції на концепти і процедури теоретичної психодіагностики майбутніх менеджерів туристичного бізнесу;

2) фіксацію змісту компонентів професійної підготовки (мотиваційного, когнітивного, особистісного, професійного) як найбільш теоретичних конструктів професійної діяльності майбутнього фахівця туристичного бізнесу;

3) обґрунтування комплексу психодіагностичного інструментарію у вигляді програми емпіричного дослідження психологічних особливостей майбутнього менеджера туристичного бізнесу в процесі професійної підготовки.

Отже, щодо психодіагностичного інструментарію дослідження психологічних особливостей майбутніх менеджерів туристичного бізнесу в процесі професійної підготовки ми прийшли до наступних висновків:

1. Професійна підготовка майбутніх менеджерів туристичного бізнесу потребує теоретико-методологічного дослідження. Нами розроблено та обґрунтовано спеціальну комплексну програму психодіагностики майбутніх менеджерів.

2. Використання запропонованої програми емпіричного дослідження може сприяти реалізації розвитку компонентів (мотиваційного, особистісного, когнітивного, професійного) професійної підготовки майбутніх менеджерів, які б відповідали змісту туристичної сфери, потребам клієнтів та працівникам в сфері туристичного бізнесу.

#### **Список літературних джерел:**

1. Карамушка, Л.М. Мотивація підприємницької діяльності: [Монографія] / Л.М. Карамушка, Н.Ю. Худякова. К.-Львів: Сполом, 2011. – 208 с.
2. Максименко, С.Д. Підприємництво: психологічні, організаційні та економічні аспекти: навч. посібник / С. Д. Максименко, А. А. Мазаракі, Л. П. Кулаковська, Т. Ю. Кулаковський. – К. : КНТЕУ, 2012. – 720 с.
3. Пачковський, Ю.Ф. Психологія підприємництва: Навч. посіб. / Ю.Ф. Пачковський. – Львів. 2001. – С. 41-47.

**Пукіш Андріана**, магістрант,

Мукачівський державний університет

*Науковий керівник: Березовська Л.І. канд. психол. наук, проф.*

#### **Діагностичний інструментарій вивчення управлінського та підприємницького потенціалу студентів-менеджерів**

*Актуальність дослідження.* В сучасних умовах розвитку країни одним із стратегічних ресурсів стає інноваційний кадровий, управлінський, особистісний ресурс. Для впливу на соціально-економічний розвиток регіону необхідними стають зміни в системі підготовки менеджерів, що здатні

працювати як в стабільних, так і в змінних, нестандартних та кризових умовах економіки; ставати не тільки керівниками-лідерами, але і соціальними інноваторами, створювати власні малі підприємства, що є особливо актуальним для України.

*Метою дослідження* є виділення діагностичного інструментарію управлінського та підприємницького потенціалу у студентів-менеджерів.

*Результати дослідження.* Дослідження управлінського та підприємницького потенціалу у майбутніх менеджерів здійснювалося через добір методів і методик дослідження, який обумовлювався конкретними умовами дослідження, технічними можливостями, а також специфікою експериментальної групи. Вибір методик дослідження здійснено на основі розуміння даних понять та структурних складових управлінського та підприємницького потенціалу вітчизняною наукою.

Так, управлінський потенціал розглядається як здатність керівника, впливати на причини та наслідки подій, на їхній розвиток і розробляти стратегію і тактику взаємодії зі співробітниками, партнерами, суперниками в умовах ринку і постійно виникаючих проблемних ситуаціях. До складових управлінського потенціалу відносять певний рівень розвитку мотивації, інтелекту, креативності, наявність комунікативних та організаційних здібностей, асертивність, інтернальність [1].

Підприємницький потенціал розуміють як сукупність психологічних характеристик особистості, які обумовлюють успішність у підприємницькій діяльності. До структурних складових підприємницького потенціалу відносять професійну спрямованість, інтелектуальні якості (невербальні та вербальні); емоційно-вольові якості (психоемоційний тонус та вольову наполегливість); комунікативні якості (товариськість, організаційно-лідерський потенціал, гнучкість); ділові якості (самостійність та підприємливість); інтернальність. Суттєвими психологічними ознаками підприємницького потенціалу є ризик, активність, творчість (інноваційна поведінка), лідерство [1; 5].

У програму дослідження було включено ряд методик дослідження, що дозволяють вивчити як підприємницький, так і управлінський потенціал майбутніх менеджерів. А саме: опитувальник «СМ»; методика кар'єрних орієнтацій «Якоря кар'єри» Е. Шейна (адаптація В. А. Чикер і В. Е. Винокурової), тест для визначення готовності до підприємницької діяльності, анкета мотивації до підприємництва, «Методика діагностики особистості на мотивацію до успіху» Т. Елерса, «Методика діагностики міри готовності до ризику» Шуберта, дослідження комунікативних та організаторських здібностей (КОЗ-2), методика вивчення суб'єктивного контролю, тест-опитувальник дослідження асертивності в модифікації В. Каппоні і Т. Новак [3; 4].

За опитувальником «СМ» у майбутніх менеджерів визначено п'ять психологічних типів особистості: «Критик», «Ідеаліст», «Прагматик», «Аналітик», «Реаліст», які дозволяють спрогнозувати їхню ефективність під час здійснення управлінської та підприємницької діяльності. За методикою

«Якоря кар'єри» Е. Шейна (адаптація В. А. Чикер і В. Е. Винокурової) вивчено типи кар'єрних орієнтацій, яким надають переваги студенти: професійна компетентність, менеджмент, автономія (незалежність), стабільність роботи та місця проживання, служіння, виклик, інтеграція стилів життя, підприємництво. За тестом готовності до підприємницької діяльності визначено рівень готовності до діяльності, що спрямована на підприємництво. За анкетною мотивації до підприємництва виділено провідні мотиви, якими керуються студенти-менеджери у разі здійснення майбутньої підприємницької діяльності. За «Методикою діагностики особистості на мотивацію до успіху» Т. Елерса досліджено рівень мотивації до успіху у підприємницькій та управлінській діяльності. За «Методикою діагностики міри готовності до ризику» Шуберта визначено рівень готовності ризикувати у різних ситуаціях діяльності. За методикою КОЗ-2 вивчено рівень розвитку комунікативних та організаторських здібностей, що займають значне місце у структурі підприємницької та управлінської діяльності. За методикою суб'єктивного контролю визначено рівень розвитку у досліджуваних локус контролю (інтернальність та екстернальність). За тестом-опитувальником дослідження асертивності в модифікації В. Каппоні і Т. Новак вивчено здатність у майбутніх менеджерів проявляти незалежність від зовнішнього впливу та оцінок, самостійно регулювати власну поведінку і відповідати за неї, впевнено відстоювати свої права, не зашкоджуючи іншим.

Отримані дані опрацьовано з використанням таких методів математичної статистики, як: кластерний аналіз, порівняння більше двох незалежних вибірок критерій *H*-Краскала-Уоллеса, кореляційний аналіз *r*-Спірмена, факторний аналіз. Результати дослідження підлягали кількісному та якісному аналізу [2].

**Висновки.** Таким чином, представлені діагностичні методики дозволяють вивчити особливості прояву управлінського та підприємницького потенціалу у студентів-менеджерів.

### Список літературних джерел

1. Любчук О. К. Проблема становлення управлінського та підприємницького потенціалу студентів як соціальних інноваторів. / О. К. Любчук // // Вісник Національного університету оборони України. – 2013. – Вип. 1 (20). – С. 241–246.
2. Наследов А.Д. Математические методы психологического исследования. Анализ и интерпретация данных : учеб. пособие. 3-е изд., стереотип. / А.Д. Наследов – СПб. : Речь, 2008. – 392 с.
3. Пачковський Ю. Ф. Психологія підприємництва : навч. посібн. / Ю. Ф. Пачковський. / 3-є вид. – К. : Каравела, 2012. – 416 с.
4. Пашукова Т.І. Практикум із загальної психології / Т. І. Пашукова, А. І. Допіра, Г. В. Дьяконов / за ред.. Т. І. Пашукової. – 2-ге вид., стер. – К. : Т-во «Знання», КОО, 2006. – 203 с.

5. Підприємництво: психологічні, організаційні та економічні аспекти : навч. посіб. / С.Д. Максименко, А.А. Мазаракі, Л.П. Кулаковська, Т. Ю. Кулаковський. – К. : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2012. – 720 с.

**Бондаренко Тетяна, ФФБС, 6 курс, 1 група**  
*Науковий керівник: Ржевський Г.М., канд. психол. наук, доц.*

**Психологічні особливості формування позитивного психологічного клімату в колективі приватного підприємства «Мед Інтер Сервіс»**

*У статті досліджено психологічні особливості формування позитивного психологічного клімату в колективі ПП «МедІнтерСервіс». Виявлено психологічні особливості формування позитивного психологічного клімату. Розкрито механізми, фактори та чинники формування клімату. Розроблено практичні рекомендації щодо формування позитивного клімату в колективі приватного підприємства.*

*Ключові слова: Психологічний клімат, приватне підприємство, колектив, фактори, чинники психологічного клімату, ефективність професійної діяльності.*

*В статье исследованы психологические особенности формирования позитивного психологического климата в коллективе ПП «МедИнтерСервис». Выявлены психологические особенности формирования позитивного психологического климата. Раскрыты механизмы, факторы и факторы формирования климата. Разработаны практические рекомендации относительно формирования позитивного климата в коллективе частного предприятия.*

*Ключевые слова: Психологический климат, частное предприятие, коллектив, факторы, факторы психологического климата, эффективность профессиональной деятельности.*

*In the article the psychological features of forming of positive psychological climate are investigational in коллективі ПП «HoneyInterService». The psychological features of forming of positive psychological climate are educed. Mechanisms, factors and factors of forming of climate, are exposed. Practical recommendations are worked out in relation to forming of positive climate in коллективі of private enterprise.*

*Keywords: the Psychological climate, private enterprise, collective, factors, factors of psychological climate, efficiency of professional activity.*

**Актуальність теми дослідження.** Управління великою компанією вимагає чіткої координації і прагматизму. Проте у більшості організацій для досягнення великого результату потрібні нові підходи в управлінні. Одним з таких підходів є позитивний соціально-психологічний клімат, емоційне управління, елементи якого так чи інакше були присутніми у всі часи і у будь-якій компанії.



В умовах сучасної науково-технічної революції постійно зростає інтерес до явища соціально-психологічного клімату в колективі. Актуальність цієї проблеми диктується, передусім, більше збільшеними вимогами до рівня психологічної включеності індивіда в його трудову діяльність і ускладнення психічної життєдіяльності людей, постійним зростанням їх собистостістих вимог. Удосконалення соціально-психологічного клімату колективу – це завдання розкриття соціального і психологічного потенціалу суспільства і собистості, створення способу життя людей, що повністю розкривається. Формування позитивного соціально-психологічного клімату трудового колективу є однією з важливіших умов боротьби в зростанні продуктивності праці і якості продукції, яка випускається. В той же час, соціально-психологічний клімат є показником рівня соціального розвитку колективу і його психологічних резервів, здатних до повнішої реалізації. А це, у свою чергу, пов'язані з перспективою зростання соціальних чинників в структурі виробництва, з удосконаленням як роботи самої організації, так і умов праці. Від рівня оптимальності соціально-психологічного клімату кожного окремого трудового колективу залежить і загальна соціально-політична, ідеологічна атмосфера суспільства, країни в цілому.

**Постановка проблеми дослідження.** Загальна теорія організації висвітлена в роботах таких дослідників як Ю.Н. Лапыгин, В.Р. Веснин, А.А. Беляев. Серед зарубіжних дослідників слід зазначити праці Б.З. Мильнера, Дж.К. Лафта.

Питанням дослідження психології в торгівельній сфері значну увагу приділяли вчені (Л. М. Карамушка, В. М. Корольчук, М. С. Корольчук, Л. П. Кулаківська, Т. Ю. Кулаківський, А. А. Мазаракі, С. Д. Максименко, О. В. Москаленко, В. І. Осьодло, Г. М. Ржевський) [5, 6].

Теоретичну основу дослідження склали психолого-педагогические праці, пов'язані з цією проблемою, а саме: основні положення психології малих соціальних груп (Г.М. Андреева, А.І. Донцов, Е.Л. Кричевский, Н.Н. Обозів, В.П. Позняков, Л.Г. Почебут, В.А. Чикер, Н.И. Шевандрин, та ін.); психологія спілкування і міжособових взаємин (В.С. Агеев, Ю.М. Жуків, Я.Л. Коломинский, В.Г. Крысько, А.С., Морозів, Р.І. Мокшанцев, А.А. Петрівська, Е.Н. Різників та ін.); психологічні теорії колективу, концепції психологічного клімату колективу (В.В. Бойко, А.І. Донцов, Ю.М. Жуків, О.І. Зотова, Р.С. Немов, Б.Д. Паригін, А.В., Петрівський, А.Н. Сухов, Е.В. Шорохова та ін.), що розкривають природу і чинники психологічного клімату, структуру його проявів, роль психологічного клімату у життєдіяльності собистості і колективу, концепції про можливість цілеспрямованої психологічної дії, спрямованої на формування сприятливого позитивного психологічного клімату в колективі; теорія і методологія соціальнопсихологического тренінгу (В.Ю. Большаков, І.В. Вачков, Ю.А. Емельянов, В.В. Исаков, Г.І. Марасанов, А.А. Петрівська, А.С. Пругченков, Д. Фоппель, Н.Ю. Хрящева) [1, 2, 3, 4, 7].

Проблема дослідження обумовлена наявністю протиріччя між об'єктивною потребою у вдосконаленні соціально-психологічного клімату в трудовому колективі і недостатньою розробленістю технологій управління цим процесом.

Об'єкт дослідження в статті є соціально-психологічний клімат в колективі.

Предмет дослідження є особливості соціально-психологічного клімату в ПП «МедІнтерСервіс».

**Метою статті** є розробка рекомендацій по поліпшенню позитивного соціально-психологічного клімату трудового колективу організації.

Виходячи з поставленої мети, необхідно реалізувати наступні **завдання**: розкрити суть соціально-психологічного клімату і визначення чинників його формування; дати коротку характеристику, проаналізувати соціально-психологічний клімат ПП «МедІнтерСервіс»; розробити рекомендації по вдосконаленню соціально-психологічного клімату трудового колективу.

**Теоретико-методологічні основи дослідження.** Теоретичною і методологічною основою наукового дослідження є праці вітчизняних і зарубіжних учених, пов'язані з темою магістерської дипломної роботи, а саме Платонова Ю.П., Чернишева В. Н..

Поняття соціально-психологічного клімату. Цей термін, нині широко вживаний, часто прийнято ставити в один ряд з поняттями духовної атмосфери, духу колективу і переважаючого настрою.

СПК колективу завжди характеризується специфічною для спільної діяльності людей атмосферою психічного і емоційного стану кожного його учасника, індивіда і поза сумнівом залежить від загального стану людей, що оточують його. У свою чергу атмосфера тієї або іншої спільності або групи проявляється через характер психічної настроєності людей, яка може бути діяльною або споглядальною, життєрадісною або песимістичною, цілеспрямованою або анархічною, буденною або святковою і так далі. Не лише у соціології, але і в психології затвердилася точка зору, згідно якої головною структурою СПК, що утворює, є настрій.

Пошлемося, зокрема, на висловлювання відомого радянського психолога К.К. Платонова, на думку якого соціально-психологічний клімат (як властивість групи) є одним (хоча і найважливішим) з компонентів внутрішньої структури групи, визначається міжособовими стосунками в ній, що створюють стійкі настрої групи, від яких залежить міра активності в досягненні цілей [1, 2].

Клімат колективу є переважаючим і відносно стійким психічним настроєм колективу, який знаходить різноманітні форми прояву в усій його життєдіяльності.

Істотним елементом в загальній концепції соціально-психологічного клімату є характеристика його структури. Це припускає обчислення основних компонентів у рамках даного явища по деякій єдиній основі, зокрема по категорії відношення. Тоді в структурі СПК стає очевидним

наявність двох основних підрозділів - стосунки людей до праці і їх відношення один до одного.

Найважливішою проблемою у вивченні соціально психологічного клімату є виявлення чинників, які його формують. Найбільш важливими чинниками, що визначають рівень психологічного клімату виробничого колективу являються особа керівника і система підбору і розставляння адміністративних кадрів, а також особові якості керівника, стиль і методи керівництва, авторитет керівника, а також індивідуальні особливості членів колективу.

Нині трудовий колектив ПП «МедІнтерСервіст» складають більше 80 чоловік. Серед співробітників як досвідчені фахівці, так і працюючі під їх керівництвом недавні випускники ВНЗ і технікумів.

Аналіз соціально-психологічного клімату ПП «МедІнтерСервіст». Психологічний клімат на емоційному рівні відбиває взаємини, що склалися в колективі, характер ділової співпраці, відношення до значущих явищ життя. Складається ж психологічний клімат за рахунок психологічної атмосфери - також групового емоційного стану, яка, проте, має місце у відносно невеликій відрідки часу і яка у свою чергу створюється ситуативними емоційними станами колективу.

Для оцінювання деяких основних проявів психологічного клімату колективу ми скористалися картою-схемою Л.Н. Лутошкина.

У експерименті взяли участь 31 людина. Освіта вища мають 23 співробітники, у інших середньо-спеціальна або технічна освіта. Вік співробітників від 28 до 62 років. Їм були надані листи, де в лівій стороні описані ті якості колективу, які характеризують позитивний психологічний клімат, в правій - якості колективу з явно несприятливим кліматом. Міра вираженості тих або інших якостей визначається за допомогою семибальної шкали, поміщеної в центрі листа (від +3 до - 3).

Приклад оформлення карти-схеми Л.Н.Лутошкина, що характеризує психологічний клімат організації представлений в додатку 1.

Використовуючи схему, слід прочитати спочатку пропозицію ліворуч, потім справа і після цього знаком «+» відмітити в середній частині листа ту оцінку, яка найбільш відповідає істині.

Слід мати на увазі, що оцінки означають: +3 - якість, вказана ліворуч, проявляється в цьому колективі завжди; +2 - якість проявляється у більшості випадків; +1 - якість проявляється досить часто; 0 - ні це, ні протилежне (вказане справа) властивості не проявляються досить ясно, або те і інше проявляється однаковою мірою; - 1 -достаточно часто проявляється протилежна якість (вказане справа); - 2 - якість проявляється у більшості випадків; - 3 - якість проявляється завжди.

Щоб представити загальну картину психологічного клімату колективу, потрібно скласти усі позитивні і негативні бали. Отриманий результат може служити умовною характеристикою психологічного клімату більшої або меншої міри сприятливості.

Провівши це дослідження, можна зробити наступні висновки:

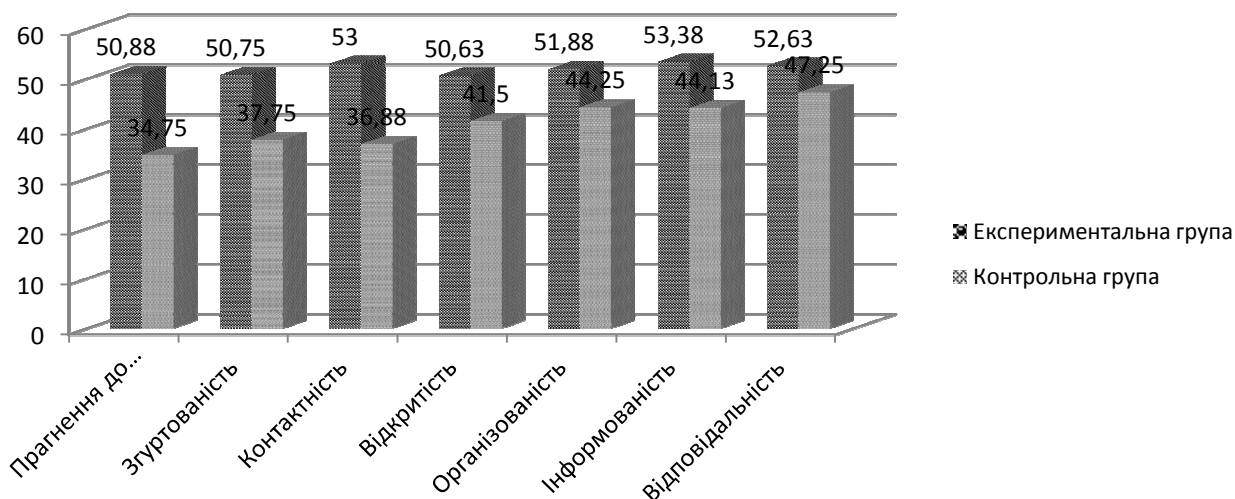
Психологічний клімат в цьому колективі має не стійкий характер, з переважанням не зовсім сприятливої обстановки взаємин її членів.

Необхідно сказати, що співробітники не можуть точно визначити характер емоційної взаємодії усередині колективу; позитивно оцінили емоційний стан усередині групи – 40% – це означає, що вони вважають взаємини позитивними; негативну відповідь дали 48% співробітників – це означає, що вони вважають, що у внутрішньогрупових стосунках є присутньою антипатія.

8% співробітників рахують, що обмін діловою інформацією не має чіткого напрямку, або погано налагоджений; 48% членів колективу рахують, що є обмін трудовим досвідом, знаннями у сфері діяльності, співпраця усередині колективу налагоджена добре; 44% вважають, що інформаційний обмін в групі слабкий або відсутній взагалі.

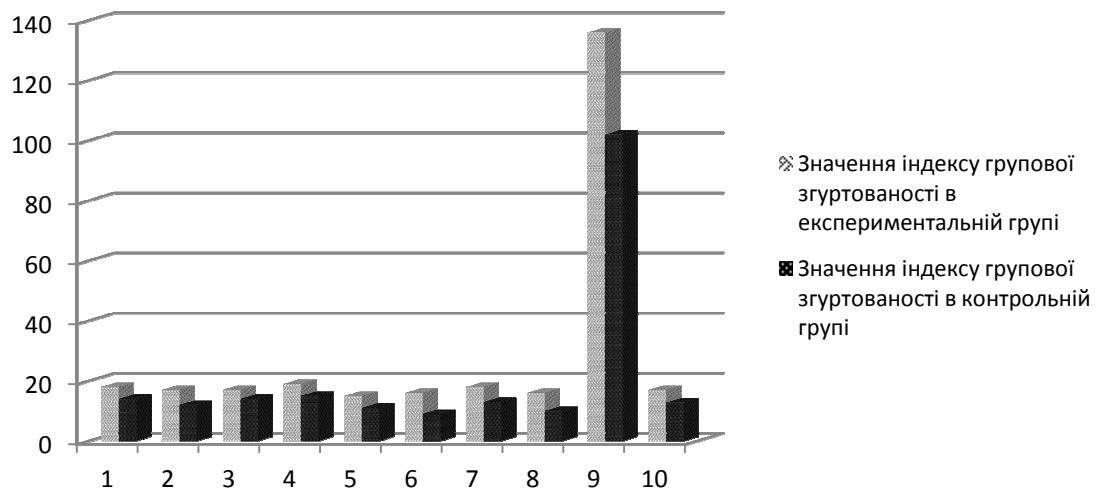
Так само 8% співробітників рахують, що поведінку співробітників не можна назвати як що повністю відповідає очікуванням один одного; позитивно оцінили поведінку своїх колег 52%, що означає, що поведінка повністю відповідає їх очікуванням; негативним поведінковий компонент рахують 40% співробітників, тобто воно повністю не відповідає їх уявленням про поведінку колег в групі.

Отримані результати по тесту «Соціально-психологічна самооцінка колективу» О. Немова подане на рис. 1, в якому вказані середні значення показників соціально-психологічного клімату в експериментальній і контрольній групі.



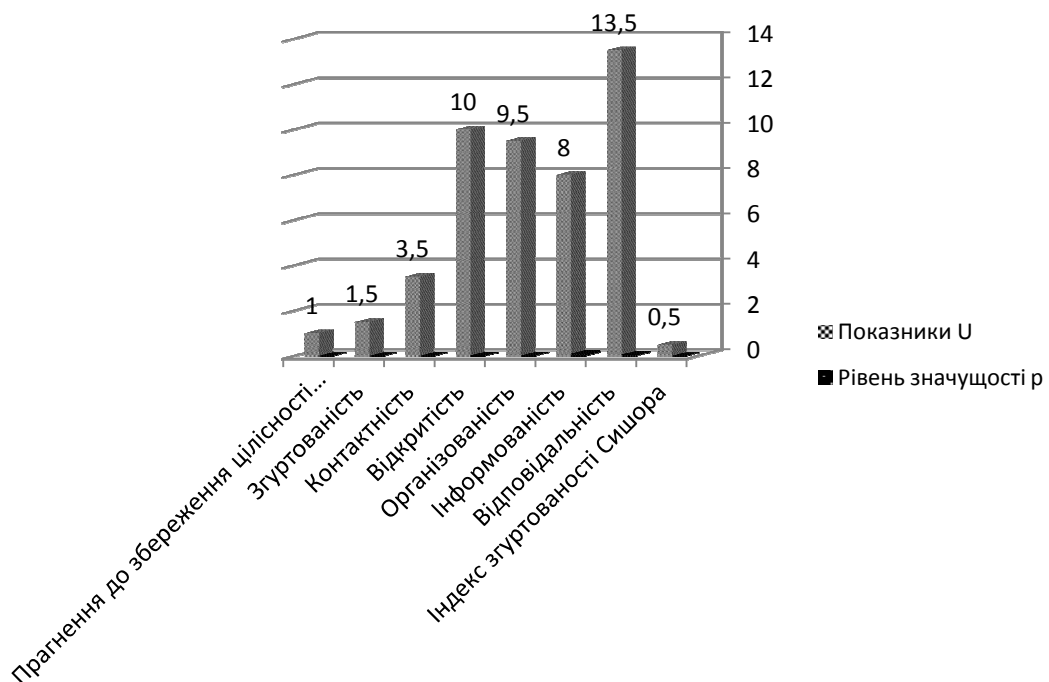
**Рис. 1. Значення показників соціально - психологічного клімату в експериментальній і контрольній групах**

Результати дослідження індексу групової згуртованості Сижора в експериментальній і контрольній групах представлені на рис. 2, де вказані значення індексу групової згуртованості кожного співробітника і середнє значення для кожної групи.



**Рис. 2. Показники індексу групової згуртованості Сишора в експериментальній і контрольній групі**

Після проведення дослідження після методик «Соціально - психологічна самооцінка колективу» О. Немова і «Індекс групової згуртованості» Сишора були виявлені відмінності між представленнями експериментальної і контрольної груп про показники соціально психологічного клімату і групової згуртованості за допомогою U - критерію Манна-Уитни. У відповідність з отриманими статистичними даними було побудовано гистограму рис. 3.



**Рис. 3. Значення коефіцієнтів відмінностей U-критерія Манна-Уитни між контрольною і експериментальною групами після методик «Соціально - психологічна самооцінка колективу» О. Немова і «Індекс групової згуртованості» Сишора**

У результаті виявлені статистично значущі відмінності за наступними показниками: 1) по показнику «Прагнення до збереження цілісності групи»

при  $p \leq 0,01$ . Співробітники експериментальної групи оцінювали своїх колег по цьому показнику в середньому вище в порівнянні із співробітниками контрольної групи. У співробітників експериментальної групи частіше зустрічалися такі оцінки як «вусі» або «майже вусі». Для членів експериментальної групи більше важливо, ніж для членів контрольної групи працювати в незмінному складі; 2) по показнику «Згуртованість» при  $p \leq 0,01$ . У експериментальній групі майже усі співробітники відмічають, що для майже усіх або більшість учасників їх зміни характерна схожі переконання, схожі оцінки проблем які коштують перед колективом. Сморід знаходять більше загального між собою, ніж членує контрольної групи; 3) по показнику «Контактність (собистостісті взаємини)» при  $p \leq 0,01$ . Співробітники експериментальної групи оцінюють розвиток собистостістіх взаємин у своїй зміні вище, ніж співробітники контрольної групи; 4) по показнику «Відкритість» при  $p \leq 0,05$ .

У експериментальній групі співробітники оцінюють своїх колег як доброзичливіших по відношенню до собі і до інших членів групи, а так само до співробітників іншої зміни; 5) по показнику «Організованість» при  $p \leq 0,01$ . Співробітники експериментальної групи відмічають, що вусі або майже усі колеги по роботі уміло взаємодіють один з одним, безконфліктно розподіляють обов'язки між собою, швидко знаходять між собою спільну мову. Для співробітників контрольної групи характерні в середньому нижчі оцінки своїх колег за цими показниками, такі як «половина», «меншість»; 6) по показнику «Інформованість» при  $p \leq 0,01$ . Членує експериментальної групи вважають, що для усіх або більшість їх колег характерне знання завдань і підсумків роботи колективу, знання рис вдачі один одного, знання, як йдуть справи один у одного; 7) по індексу групової згуртованості Сижора при  $p \leq 0,01$ . Значення індексів групової згуртованості в експериментальній групі перевищує значення в контрольній групі. Розглядаючи окремо показники кожного співробітника можна в контрольній групі виявити декілька низьких результатів. У контрольній групі були такі співробітники, які у відповідях на питання відповідали, що, швидше за усе, перейшли б в іншу групу, і оцінювали взаємини у своїй групі гірше, ніж у більшості колективів. У експериментальній групі в основному співробітники набирали високі бали і при відповідях на питання відповідали, що хотіли б залишитися працювати у своєму гурті, а так само високо оцінювали взаємини між членами своєї групи.

Не виявлено статистично значущих відмінностей при  $p \leq 0,05$  по показнику «Відповідальність» в контрольній і експериментальній групах.

Співробітники експериментальної і контрольної групи в середньому по цьому показнику однаково оцінювали своїх колег. У основному при оцінці по кожному цьому показнику користувалися такими оцінками як «більшість» або «половина». У відповідях на питання по цьому показнику членує експериментальної і контрольної груп відповідали, що не для усіх їх колег характерно підтверджувати свої слова справою, об'єктивно оцінювати свої успіхи і невдачі, відповідально виконувати будь-яку роботу. Це

пояснюється тим, що обоє робітників групи, і контрольна і експериментальна, не досягли своєї «зрілості» і не можуть бути названі командою, найважливішою характеристикою якої якраз і є розподіл відповідальності між усіма членами команди заради досягнення кінцевого результату командної роботи, тоді як для функціонування робочої групи досить індивідуальної відповідальності за частину загального результату.

**Висновки.** Отже, в статті наведено теоретичний аналіз поняття соціально-психологічного клімату в колективі.

Таким чином, соціально-психологічний клімат – це психологічний настрій в групі, який відбиває характер взаємин між людьми, переважаючий тон громадського настрою, рівень управління, умови і особливості праці і відпочинку в цьому колективі. Вивчаючи цю проблему можна сказати, що ефективність загальної діяльності залежить від оптимальної реалізації особових і групових можливостей. Сприятлива атмосфера в групі не лише продуктивно впливає на її результати, але і перебудовує людину, формує його нові можливості і проявляє потенційні. У зв'язку з цим виникає необхідність в оптимізації стилю міжособової взаємодії в організації.

Підводячи підсумки проведеного аналізу, ми відмічаємо, що характер соціально-психологічного клімату в цілому залежить від рівня групового розвитку. Нами також встановлено, що між станом соціально-психологічного клімату розвиненого колективу і ефективністю спільної діяльності його членів існує позитивний зв'язок. Оптимальне управління діяльністю і соціально-психологічного клімату у будь-якому (у тому числі трудовому) колективі вимагає спеціальних знань і умінь від керівного складу. В якості спеціальних заходів застосовуються: науково обгрунтований підбір, навчання і періодична атестація керівних кадрів; комплектування первинних колективів з урахуванням чинника психологічної сумісності; застосування соціально-психологічних методів, сприяючих виробленню у членів колективу навичок ефективного взаєморозуміння і взаємодії. Керівник чинить вплив практично на усі чинники, що визначають соціально-психологічний клімат. Від нього залежать підбір кадрів, заохочення і покарання членів колективу, просування їх по службі, організація праці працівників. Багато що залежить від його стилю керівництва.

Отже, виходячи з результатів експерименту витікає, що схильність до підтримки традицій існує в кожному колективі. В результаті у нього формується свій комплекс уявлень про свою значущість, перевагу над іншими, що надає йому додаткову силу, стійкість, згуртованість.

Основою і необхідною передумовою формування оптимального соціально-психологічного клімату являється рівень соціально-психологічного розвитку колективу, для вивчення якого існує безліч методик самооцінки колективу.

Стан соціально-психологічного клімату – це один з провідних показників роботи керівника організації. Клімат залежить від хороших, доброзичливих стосунків, посилюється позитивною мотивацією співробітників, взаємоповагою, успішним керівництвом, хорошими

внутрішньогруповими комунікаціями, співпрацею, взаємодопомогою. Соціально-психологічний клімат складається впродовж тривалого часу. Здоровий, позитивний соціально-психологічний клімат в колективі повільно формується і важко підтримується на необхідному рівні. На нього впливають різні макро- і мікрочинники.

В ході практичного дослідження соціально-психологічного клімату нам вдалося емпіричним шляхом визначити соціометричний статус кожного члена колективу, міру його задоволеності в спілкуванні, соціовалентність, індекс згуртованості членів колективу, рівень наявної в нім агресивності. Усі ці показники, безумовно, чинять вплив на соціально-психологічний клімат колективу в цілому.

Ми також намітили основні напрями роботи по оптимізації соціально-психологічного клімату в досліджуваному нами колективі: це і поглиблена діагностика причин непопулярності формальних керівників, це і грамотне об'єднання співробітників при виконанні різних завдань, це і організація професійних і особово-значущих подій з метою спільного проживання їх усіма співробітниками, це і проведення різного роду соціально-психологічних тренінгів, спрямованих на об'єднання колективу, на зняття емоційно-психічної напруги, на профілактику емоційного вигорання співробітників, на розвиток навичок спілкування і конструктивної взаємодії.

Рекомендації по поліпшенню соціально-психологічного клімату в колективі.

Щоб мінімізувати рівень стресів в колективі, не знижуючи при цьому продуктивності, керівник повинен прислухатися до наступних рекомендацій.

- Почастіше замислюватися над точністю оцінки здібностей і схильностей ваших працівників.

- Не нехуйте «бюрократією», тобто чітким визначенням функцій, повноважень і меж відповідальності працівників. Цим ви запобіжите масі дрібних конфліктів і взаємних образ.

- Як можна частіше демонструйте свою довіру і підтримку підлеглим.

- Використовуйте стиль керівництва, що відповідає конкретній виробничій ситуації і особливостям складу співробітників.

- При невдачах співробітників оцінюйте в першу чергу обставини, в яких діяла людина, а не його собистості якості.

- Не виключайте з арсеналу засобів спілкування з підлеглими компроміси, поступки, вибачення.

- Забороните собі використовувати сарказм, іронію, гумор, спрямовані на підлеглого.

- Якщо виникла необхідність когось покритикувати, не випускайте з уваги правил конструктивної і етичної критики.

- Періодично замислюйтеся про спосібності зняття вже накопичених підлеглими стресів. Тримаєте у полі зору проблеми відпочинку співробітників, можливості їх емоційної розрядки, розваг і так далі

- Виконання керівниками цих нескладних в принципі рекомендацій може дуже істотно вплинути на рівень стресів в колективі.



Перелічені вище рекомендації по запобіганню стресам в робочих групах мимоволі носять досить загальний характер. Конкретна ж стресова ситуація завжди унікальна, оскільки не в останню чергу визначається індивідуальністю схильного до стресів людини (його темпераментом, характером, стилем поведінки і ін.). Крім того, наша сприйнятливність до стресів на роботі неабиякою мірою залежить від загального життєвого фону, тобто від того, наскільки успішно ми уміємо виходити із стресових ситуацій, що породжуються загально-соціальними, сімейними, віковими і іншими чинниками. По суті, професійні стреси – це усього лише один з багатьох видів стресів, що долають нас. Він, звичайно, має свою специфіку. Але фізіологічна природа стресів одна і та ж. Тому людина, загартована в подоланні різних життєвих бар'єрів і неприємностей, очевидно повинна успішніше за інших справлятися і з професійними стресовими ситуаціями.

Таким чином, один з ключів до успіху в подоланні службових стресів знаходиться в загальній життєвій стратегії індивіда, що спирається на обрані базові цінності і особливості його собистості, що враховує.

Надалі при роботі з цим приватним підприємницьким колективом можна розробити програму соціально - психологічних тренінгів по заявлених нами напрямках, апробувувати її і порівняти результати до і після проведення коректувально-організаційної роботи.

### **СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ**

1. Платонов Ю.П. Психологія колективної діяльності : Теоретико-методологічний аспект. - Л. : вид-во ЛДУ, 1990. - 181 с.
2. Литвинов В.Н. Психологічний клімат і економічні показники. Соціальні проблеми праці і освіти. / Матеріали наукової конференції, вып. 2 - Рига 1969.
3. Психологія менеджменту / Під ред. А.В. Карпова. - Москва: Гардарика, 2007 р. - 584 с.
4. Конфлікти / Під ред. Л.Ю. Субботиной. - Ярославль: Академія розвитку, Академія Холдинг, 2001 р.
5. Корольчук М. С. Психофізіологія діяльності. – К. : Ельга, Ніка-Центр, 2004. – 400 с.
6. Мазаракі А. А., Максименко С. Д., Кулаківська Л. П., Кулаківський Т. Ю. «Підприємництво: психологічні, організаційні та економічні аспекти»: навч. посіб. / А. А. Мазаракі, С. Д. Максименко, Л. П. Кулаківська., Т. Ю. Кулаківський – К. : Київ. нац. тогр. – економ. – ун, – т, 2012. – 720 с.
7. Утлик Э. П. Організаційні традиції і організаційна культура // Актуальні питання управління. Тематична збірка наукових праць. Вып. 2. / Під ред. А.В.Филиппова. - М. : 1999. - С. 3-17.

**Кордік Дарина ФФБС, 6 курс, 1 група**  
*Науковий керівник: Корольчук В.М., д-р. психол. наук, проф.*

## **Конфлікти в організації: види, причини виникнення та шляхи вирішення конфліктних ситуацій (на прикладі ПП «Інкам-спрінг»)**

*У даній статті розкрито зміст поняття «конфлікт», подана класифікація конфліктів, розглянуті основні причини виникнення та шляхи вирішення конфліктів в організації. Обґрунтована важливість формування конфліктологічної культури фахівців сфери торгівлі в процесі їх професійної діяльності. Виокремлено компоненти конфліктологічної культури: конфліктологічна грамотність, конфліктологічна готовність та конфліктологічна компетентність фахівця.*

*Ключові слова: конфлікт, ситуація, спілкування, грамотність, готовність, компетентність.*

*В данной статье раскрыто содержание понятия «конфликт», подана классификация конфликтов, рассмотрены основные причины возникновения и пути решения конфликтов в организации. Обоснована важность формирования конфликтологической культуры специалистов сферы торговли в процессе их профессиональной деятельности. Выделены компоненты конфликтологической культуры: конфликтологическая грамотность, конфликтологическая готовность и конфликтологическая компетентность специалиста.*

*Ключевые слова: конфликт, ситуация, грамотность, готовность, компетентность.*

*This article deals with the concept of "conflict", provides for a classification of conflicts, the basic causes of and solutions to conflicts in the organization. The importance of the formation of the conflict culture of trade professionals in their professional activities. Author determined components of the conflict culture: conflictological literacy conflictological readiness and competence of the conflict specialist.*

*Keywords: conflict, situation, literacy, readiness, competence.*

**Актуальність.** Останнім часом конфліктологічна проблематика набула великої значущості в усіх галузях професійної діяльності. Але разом із тим очевидним залишається брак кваліфікованих спеціалістів, що володіють технологіями ефективного спілкування та конструктивної поведінки в конфліктах, вміють адекватно розпізнавати, вчасно попереджувати та продуктивно вирішувати конфліктні ситуації. У зв'язку з цим зростає науковий інтерес до проблеми розвитку конфліктологічної культури фахівця, адже вміння будувати стосунки на засадах співробітництва та конструктивної взаємодії безпосередньо впливає на якість та продуктивність професійної діяльності, сприяє покращенню психологічного клімату та гармонізації взаємин в колективі, створює умови для набуття працівниками специфічного досвіду конструктивної поведінки в конфліктних ситуаціях. Головною засадою для ефективної роботи підприємства, є створення ефективної

системи управління конфліктами, що здатне підсилити досягнення поставлених цілей і задач та підвищити конкурентоспроможність організації.

Отже, **метою** даної статті є виявлення причин виникнення, наслідків та передумов для формування ефективної системи управління конфліктами.

Виходячи з мети та предмета дослідження сформульовано наступні **завдання**: розкрити актуальність дослідження організаційних конфліктів; здійснити теоретичний аналіз існуючих теоретичних положень конфліктології; виокремити компоненти конфліктологічної культури, проаналізувати особливості протікання організаційних конфліктів в ПП «ІНКАМ-СПРІНГ» використовуючи емпіричні дані.

Багато українських психологів та вчених досліджують проблему конфлікту. Чимало уваги вивченню конфліктних ситуацій та їх подоланню, приділяють Н. Грішина, О. Донченко, В. Воронкова, А. Ішмуратов, М. Пірен, Т. Титаренко, Н. Чепелева. Зокрема, практичне дослідження сутності та природи внутрішньоособистісних конфліктів зроблено в роботах Л. Бурлачука, Н. Максимової, Л. Орбан-Лембрик. Зв'язок внутрішньоособистісних конфліктів з проблемами професіоналізації особистості викладено в дослідженнях І. Ващенко, Л. Карамушки, Н. Коломінського, Г. Ложкіна, Н. Пов'якель [1-8].

Також, значний внесок у розробку проблеми внесли В.Василюк, О.Калмикова, В. Зігерт, Л. Ланге, О. Леонтьев, О. Лурія, Е. Мелібруд, В.Мясищев, Л. Петровська, А. Петровський, І. Пономарьов. Питання, пов'язані з вирішенням корпоративних конфліктів, частково висвітлювали такі вітчизняні вчені-правознавці: Г. Аболонін, С. Алексеев, В. Грибанов, Н. Кузнецова, О. Курбатов, С. Могилевський, А. Пилипенко, В. Попов, Ю. Тихомиров, О. Янкова та інші, а також науковці в галузі конфліктології: Г. Ложкін, Н. Пов'якель, М. Цюрупа та інші [2-10].

Питаннями конфліктів та управління ними, займаються багато зарубіжних науковців та дослідників. Так, дослідженню теоретичних і практичних проблем попередження та мінімізації негативних наслідків конфліктів на підприємствах присвячені праці таких вчених: М.Х. Мескона, М. Альберта, Ф. Хедоурі, Р. Джефрі, П. Діна, Хе Сунга та багатьох інших. Усі дослідники зробили великий внесок у дослідження конфлікту та його складових, методів управління конфліктами тощо, вивчаючи ці поняття і як окремі, і як взаємопов'язані. Однак зазначимо, що майже не існує праць, де б висвітлювався чітко збалансований і комплексний підхід до вирішення конфліктних ситуацій, особливо через їх різноманітність та непередбачуваність [4, 5, 6].

Конфлікт (від латинського зіткнення) - це зіткнення протилежно спрямованих, несумісних одна з одною тенденцій у свідомості окремо взятих індивідів, у міжособистій взаємодії або міжособистісних взаємовідносинах індивідів чи груп людей, пов'язане з негативними емоційними переживаннями [1].

До ознак конфлікту відносяться:

- прагнення нанести шкоду опонентові;

- зіткнення протилежно спрямованих мотивів.

Конфліктна ситуація – це наявність причин, що створюють передумови конфлікту (однак це ще не означає, що конфлікт обов'язково станеться) [7].

Конфліктна ситуація, що вимагає вирішення, передбачає існування кількох обов'язкових елементів:

- учасників конфлікту (дві або більше сторони, що переслідують несхожі чи прямо протилежні цілі);
- об'єкт конфлікту (конкретне явище, причина, стан справ, навколо якого розгортається суперечка);
- рушійну силу – інцидент (факт зіткнення протилежних сил).

До конфліктної ситуації можна також віднести таке поняття, як конфліктогенне спілкування.

Конфліктоненне спілкування – вислови чи поведінка, що провокують конфлікт.

Видами конфліктогенів є:

- погрози, накази, нав'язування порад;
- негативна і необгрунтована критика, насмішки та зневажливий тон;
- прояви агресії, егоїзм, обман чи приховування важливої інформації;
- безапеляційність у судженнях та висловлюваннях, підвищення голосу та перебивання співбесідника;
- допити, що заганяють в кут та перекладання відповідальності чи провини на іншого і т.п.

Об'єкт конфлікту та його учасники у своїй сукупності утворюють предмет конфлікту, тобто вони розглядаються як необхідні обов'язкові умови виникнення конфліктної ситуації. Інцидент призводить до початку конфлікту, відіграє роль каталізатора. Конфліктна ситуація визначається об'єктивними обставинами, а інцидент виникає випадково, коли створені необхідні передумови.

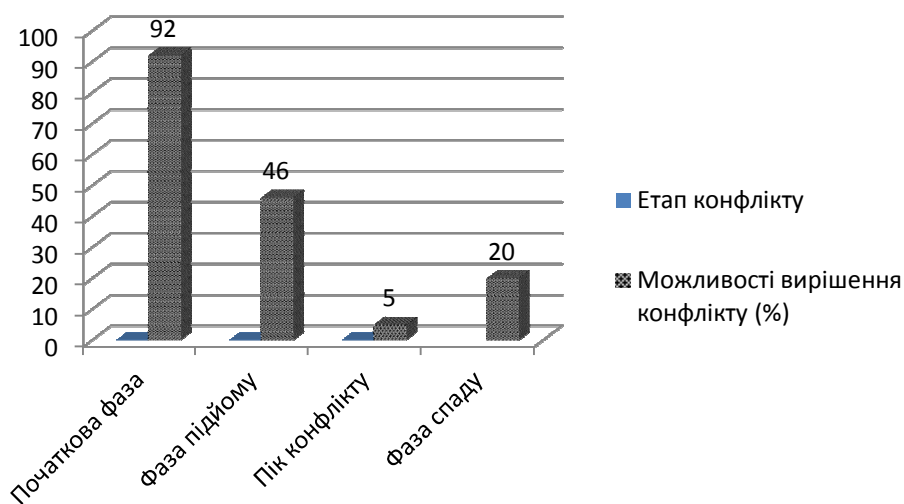


Рис. 1. Співвідношення фази та етапів конфлікту, з можливістю їх вирішення

Пізнанню природи, психологічних механізмів конкретних конфліктів значною мірою сприяє класифікація за різними ознаками. Різноманітність форм прояву, особливостей перебігу, наслідків конфліктів не дає змоги виробити єдиної їх класифікації. В основі більшості з них взято за критерій якусь одну характерну ознаку [3].

Класифікація конфліктів в організації за безпосередніми причинами виокремлює такі їх види:

1. Конфлікти через інформаційні причини (відсутність, дефіцит інформації; хибна інформація; відмінності у розумінні важливості, в інтерпретації інформації; в порядку та способах оцінювання).

2. Конфлікти інтересів (розбіжність виробничих, особистих інтересів).

3. Конфлікти, породжені особливостями спілкування (виразні емоції; хибне тлумачення та стереотипність мислення; відсутність зворотного зв'язку; повторювана негативна поведінка тощо).

4. Організаційно-структурні конфлікти (нерівність щодо влади та авторитету; відсутність необхідного часу; фізичні, географічні та інші чинники, що гальмують співробітництво).

5. Конфлікти систем цінностей (відмінності критеріїв оцінювання ідей та поведінки; розбіжності в цілях та ідеалах тощо).

За ознакою «об'єктивність – суб'єктивність причини» бувають:

1. Ділові конфлікти. Вони є породженням конкретних об'єктивних причин, пов'язаних із трудовою діяльністю в організації (суперечності в організації праці, стилі керівництва тощо). Будь-який діловий конфлікт може перетворитися в емоційний, коли об'єкт конфлікту втрачає свою значущість для опонентів. Здатність переростати в емоційні -- найбільша небезпека ділових конфліктів.

2. Емоційні конфлікти. Відбуваються вони у формі перманентно ворожих стосунків його учасників, що періодично виникають із різних приводів. Джерела таких конфліктів в особистих якостях опонентів, передусім у їх психологічній несумісності.

За формою їх вияву (обсягом) розрізняють:

1. Внутріособистісні конфлікти. Це конфлікти всередині людини. Вони є наслідком неузгодженості вимог організації з особистісними потребами, цінностями співробітника, суперечливості вимог, а також різноманітних переважань. За таких обставин до конфлікту задіюються однорівневі компоненти духовної структури особистості (наприклад, зіткнення життєвих принципів). Внутріособистісний конфлікт можливий і при зіткненні різнорівневих компонентів, їх вивчали представники психоаналітичного напрямку (З. Фрейд, К.Т. Юнг, К. Адлер, К. Хорні) [1-5]. Такі конфлікти є дуже важливою проблемою для життєдіяльності організації, вони, як правило, пов'язані з істотними відмінностями між інтересами справи (виражені в позиції керівника) і мотивами, ціннісними орієнтаціями, що реалізуються у повсякденному житті поза її межами.

2. Міжособистісні конфлікти. У сфері управління та виробництва вони виникають у зв'язку з домаганнями на обмежені ресурси, капітал, робочу силу, використання устаткування, вакантну посаду, через відмінності характерів. Найпоширенішим їх типом є діадні конфлікти, в які втягнуті дві особи -- носії різних цінностей, інтересів, думок. Це емоційно запальні, напружені конфлікти, які мають відкриту форму перебігу. Однією з найпоширеніших причин їх виникнення в організаціях є порушення норм статусно-рольової поведінки («конфлікт рольового очікування»). Найчастіше виникає на основі особистих симпатій-антипатій, які тісно переплітаються з діловими, кар'єрними та іншими інтересами. Інколи особиста антипатія неправомірно переноситься на ділові відносини, а виробничі суперечності розпалюють особистісні протистояння.

3. Конфлікти між особистістю і групою. Виявляються вони як протиріччя між очікуваннями, вимогами окремої особистості та сформованими в групі нормами поведінки й праці. Спричинюють їх неадекватність стилю керівництва рівню зрілості колективу, невідповідність компетентності керівника і компетентності фахівців колективу, неприйняття групою моральної позиції та характеру керівника.

4. Внутрішньогрупові конфлікти. Характерна ознака їх – втягнутість у конфлікт усієї групи, утворення мікро-груп, які починають діяти як суб'єкти. Внутрігрупові конфлікти нерідко є продовженням діадного міжособистісного конфлікту, в який поступово входить уся група, створюючи нестерпну психологічну атмосферу. Можуть вони бути і наслідком розходження принаймні двох поглядів з приводу вирішення ділового питання. За таких обставин конфлікт каталізує пошук нових ідей, рішень.

5. Міжгрупові конфлікти. До цієї категорії належать конфлікти у формальних групах колективу (наприклад, між адміністрацією і профспілками), у неформальних групах, між формальними і неформальними групами. Виникають як результат неефективного керівництва, коли функції двох і більше структурних підрозділів або істотно перетинаються, або розходяться за результатами, що неминуче зачіпає інтереси відділів. Співробітники, забуваючи про свої міжособистісні проблеми, об'єднуються у монолітну групу, яка відстоює свої потреби. Для керівника така ситуація є надзвичайно небезпечною, оскільки він змушений або обстоювати інтереси колективу перед вищим керівництвом і тим самим вступати з ним у конфлікт, або відмовитися репрезентувати інтереси колективу, ризикуючи бути підданим груповому неприйняттю та обструкції.

6. Міжорганізаційні конфлікти. Здебільшого розгортаються вони у формі конкуренції між організаціями, їх носіями та виразниками є власники, керівники вищої ланки, а рядові співробітники стають учасниками міжорганізаційних конфліктів рідко.

За тривалістю перебігу фіксують:

1. Короткочасні конфлікти. Найчастіше вони є наслідком взаємного непорозуміння чи помилок, що швидко усвідомлюються.

2. Затяжні конфлікти. Пов'язані з глибокими морально-психологічними травмами або з об'єктивними труднощами.

Тривалість конфлікту залежить від предмета суперечностей, характерів людей, що зіштовхнулися в ньому. Тривалі конфлікти є дуже небезпечними, оскільки вони надовго фіксують негативний стан їх учасників. Часті конфлікти породжують глибоке і тривале напруження відносин [5].

За ступенем впливу на колектив виокремлюють:

1. Конфлікти, що лихоманять організацію. Як правило, постають вони як дрібні зіткнення на основі психологічної несумісності осіб, які належать до організації.

2. Руйнівні конфлікти. В основі їх – глибокі та принципові розбіжності у поглядах співробітників організації.

За впливом на життя і розвиток організації розрізняють:

1. Конфлікти, що спричинюють ускладнення. Симптомами цього є негативна поведінка, почуття невдоволення наслідками їх розв'язання. Здебільшого це стосується методів, процедур, які можуть посягати на достоїнство сторін, або результатів, які несправедливо фіксують післяконфліктну ситуацію. Виникненню таких суперечностей можуть сприяти передчасне, неповне врегулювання конфлікту, незадоволеність інтересів, несанкціоновані чи непередбачені обставини, які можна було передбачити, переконання виконати завдання без узяття на себе зобов'язань тощо. Істотними є також психологічні й поведінкові чинники: прагнення знайти винного, знявши із себе провину; розрахунок на односторонню вигоду; недостатні можливості «зберегти обличчя»; відчуття тиску і примусу; зміна балансу сил між учасниками конфлікту.

2. Конфлікти, що не мають негативних наслідків. Передумовою цього є збереження балансу інтересів сторін, чіткі, коректні процедури їх розв'язання.

Організаційні конфлікти є наслідком ієрархічних відносин, регламентування діяльності особи, застосування розподільчих відносин в організації: використання посадових інструкцій, функціонального закріплення за працівником прав та обов'язків; упровадження формальних структур управління; наявності положень з оплати й оцінювання праці, преміювання співробітників [6].

Багато хто вважає, що конфлікти в організації небажані, оскільки спричиняють антагонізм, сварки, протистояння і розрив відносин. Однак сучасний менеджмент стверджує, що конфлікт корисний за умови ефективного управління ним.

Управління конфліктами є важливою складовою процесу регулювання соціально-виробничих відносин в організації. Для того щоб реалізувати його на практиці менеджерам необхідно: усвідомлювати ймовірність передумов і причин виникнення конфліктних ситуацій; розуміти механізм розвитку конфлікту як процесу; уміти застосовувати на практиці методи вирішення конфліктів та розвивати конфліктологічну культуру фахівця [2].

Конфліктологічній культурі фахівця властиві засвоєння й використання особливих, орієнтованих конфліктологічних знань, необхідних для сприйняття професійних конфліктів і наступної реалізації професійних функцій в умовах професійного конфлікту.

Культура поведінки особистості в конфліктних ситуаціях, або конфліктологічна культура – це якість людини, яка виявляється в здібності вирішувати проблеми та долати протиріччя конструктивними способами. Конструктивними (продуктивними) можна назвати таких вихід фахівця з конфлікту, для якого притаманне наступне: вирішення проблеми з врахуванням інтересів обох сторін; усвідомлена, адекватна ситуації виважена поведінка; збереження або покращення взаємовідносин між опонентами. Конфліктологічна культура не ототожнюється психологічній культурі, хоча тісно з нею взаємопов'язана. Підвищення і розвиток психологічної культури потребує конкретизації у застосуванні доконфліктної взаємодії. Галуззю наукових знань, яка також перетинається з конфліктологією, виступає менеджмент з досліджуваною в його системі управлінською культурою. В процесі дослідження конфліктологічної культури важливо виокремити її структурні компоненти.

На думку Н. Самсонової компонентами конфліктологічної підготовки особистості виступають: конфліктологічна грамотність, конфліктологічна готовність і конфліктологічна компетенція [7].

Конфліктологічна грамотність – це базовий рівень конфліктологічної підготовки, котрий виявляється в освоєних теоретичних знаннях, життєвому інтуїтивному та вербальному досвіді застосування цих знань на практиці, усвідомленні особистості, що дозволяє конструктивно вирішувати проблеми та протиріччя без особливого усвідомлення механізмів, закладених в їхній основі.

Конфліктологічна готовність – це здатність фахівця вирішувати конфлікти в професійному середовищі, вміння розуміти конфлікт та керувати ним; вміння оцінювати конфліктну ситуацію та прогнозувати її наслідки; вміння діагностувати на початковій стадії виникнення конфлікту, попередити його або вирішити конструктивним способом.

Конфліктологічна компетентність – це система наукових знань про конфлікт та вміння керувати ними, що цілеспрямовано розвиваються в процесі спеціальної підготовки стосовно до конкретних ситуацій навчальної та професійної взаємодії суб'єктів спілкування. Вона передбачає певний рівень знань та якостей особистості з аналізу, управління та самоуправління конфліктами й особливо інтенсивно розвивається в процесі оволодіння понятійним та фактологічним матеріалом конфліктології.

Отже, конфліктологічна культура особистості включає систему цінностей, суті, мотивів, переконання, вказівок таких як: позитивне сприйняття світу, інших людей, усвідомлення цінностей та інше реалізується в ефективному управлінні зовнішніми конфліктами та самоуправлінні внутрішніми з врахуванням особливостей конфліктів та його сторін. У відмінність конфліктологічній компетентності, спрямованої на керування



конкретними конфліктами, конфліктологічна культура особистості зорієнтована на широке коло проблем і протиріч та їх творчого вирішення.

Отже, для перевірки гіпотези нами було сформовано вибірку дослідження. Вибірку становили 35 осіб, з них 19 жінок і 16 чоловіків. В ході дослідження були використані методика дослідження стилю поведінки в конфлікті Кеннета Томаса (адаптація Н.В. Гришиної).

Діагностика схильності осіб до конфліктних форм поведінки за тестом К.Томаса дозволяє виявити основні позиції, форми поведінки, які займає особистість під час взаємодії: суперництво, співпраця, компроміс, уникнення, пристосування.

Результати емпіричного дослідження зображені в діаграмі (рис.3).

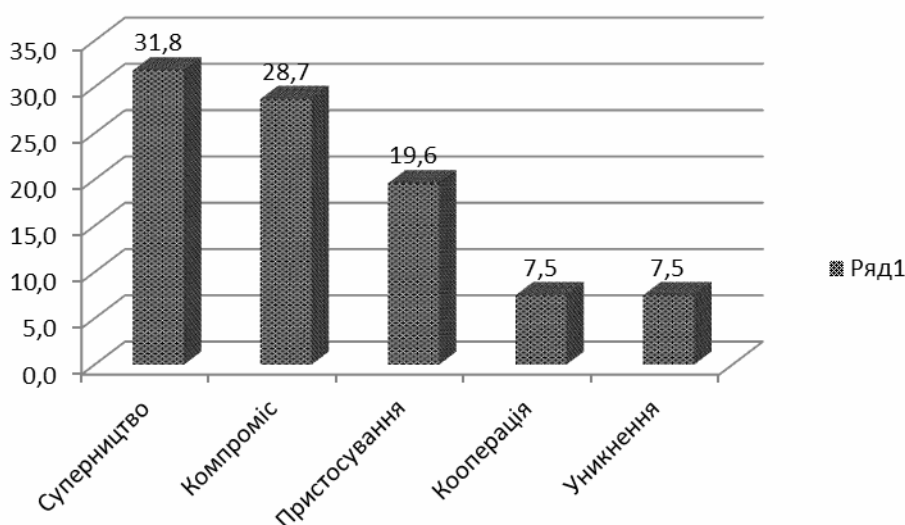


Рис. 3. Стили поведінки в конфлікті

Результати емпіричного дослідження показали, що 31,8% опитуваних у конфлікті обирають стиль поведінки змагання (суперництво), що проявляється у прагненні задовольнити свої інтереси в збиток іншим. 28,7% осіб обирають компроміс – зосередженість на взаємних поступках, враховуючи як свою позицію, так і позицію іншого. 19,6% надають перевагу пристосуванню у конфліктній ситуації, тобто готовності пожертвувати власними інтересами заради іншого. 7,5% досліджуваних обирають стиль поведінки співпраці (кооперація), що передбачає повне задоволення інтересів усіх учасників конфлікту і 7,5% обирають уникнення конфлікту, що проявляється у відсутності прагнення до співпраці.

**Висновки.** Отже, порівняння отриманих результатів дає можливість виокремити найбільш конфліктних осіб в колективі, продовжити різнобічне дослідження можливих причин конфліктних ситуацій в межах установи ПП «ІНКАМ-СПРІНГ» та в результаті проведеної роботи надати рекомендації щодо попередження, подолання та управління конфліктами і загальної оптимізації робочого процесу організації.

Отже, сучасний фахівець повинен бути підготовлений не тільки реалізовувати професійні задачі в умовах конфліктогенного професійного середовища але і перетворювати її з метою попередження негативних

конфліктів, а також бути готовим до оптимального результату з професійних особових криз як бар'єрів на шляху до професійної культури.

### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Соціальні та психологічні аспекти державного управління: Навч.-метод. посібник. / Черніг. центр перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів держ. влади, органів місц. самоврядування, держ. п-в, установ і орг.; Упор .: Н.В. Коваленко. - Чернігів : ЦППК, 2009. - 8-12 с.
2. Гарматюк О. Механізми попередження і розв'язання конфліктів в антикризовому управлінні//Соціально-економічні проблеми і держава. - 2010. - Випуск 1(3). - С.50- 55.
3. Гірник А.М. Основи конфліктології: навч. посіб. / А. М.Гірник. — К.: Києво-Могилянська академія, 2010. — 222 с.
4. Корольчук М.С. Основи психології. Опорні конспекти, схеми, методики / М.С. Корольчук, В.М. Крайнюк, В.М. Марченко. - К. : Ніка-Центр, 2009. - 320 с.
5. Орбан – Лембрик Л. Є. Психологія управління / Л. Є. Орбан – Лембрик – К. : Академвидав, 2003. – 568 с.
6. Пірен М. І. Основи конфліктології / М. І. Пірен – К. : Наукова думка, 1997. – 270 с.
7. Самсонова Н.В. Конфликтологическая культура специалиста и технология ее формирования в системе вузовского образования: монография / Н.В. Самсонова. – Калининград: Изд-во КГУ, 2002. – 308 с.
8. Сердюк О.Д. «Теорія та практика менеджменту», Київ, 2004. 3
9. Фурман Л. Аналіз та управління конфліктами в організаціях [Електронний ресурс]: [http://www.library.tane.edu.ua/images/nauk\\_vydannya/OxrIld.pdf](http://www.library.tane.edu.ua/images/nauk_vydannya/OxrIld.pdf) 4  
<http://testoteka.narod.ru/lichn/1/37.html>

**Кухарська Анастасія, ФФБС, 6 курс, 1 група**  
*Науковий керівник: Корольчук М.С., д-р. психол. наук, проф.*

#### **Психологічні компоненти торговельного приватного підприємства «Мед Інтер Сервіс»**

*У статті обґрунтовано основні теоретичні особливості формування психологічних компонентів у сфері торгівлі. Розглянуто особливості психологічних компонентів на підприємстві «Мед Інтер Сервіс». Визначено напрямки вдосконалення формування та використання психологічних компонентів на підприємстві «МедІнтерСервіс» в процесі здійснення ним торговельної діяльності.*

*Ключові слова: психологія, психологічні компоненти, торгівля, психологічні підходи, професійні здібності.*

*В статье обоснованы основные теоретические особенности формирования психологических компонентов в сфере торговли. Рассмотрены особенности психологических компонентов на предприятии*

*«Med Inter Сервис». Определены направления совершенствования формирования и использования психологических компонентов на предприятии «MedИнтерСервис» в процессе осуществления им торговой деятельности.*

*Ключевые слова: психология, психологические компоненты, торговля, психологические подходы, профессиональные способности.*

*In the article the basic theoretical features of the formation of psychological components in trade. The features of psychological components of the enterprise "Med Inter Servis." Directions Improve and use of psychological components in the enterprise "Med Inter Servis" in the course of its commercial activities.*

*Keywords: psychology, psychological components, trade, psychological approaches, professional ability.*

**Актуальність теми.** Економічна криза, яка вразила нашу економіку, змушує критично переглянути колишні уявлення про принципи функціонування торгівлі, наріжним каменем якої є ідея про саморегулювання. Підприємницька діяльність у сфері торгівлі - один із найпоширеніших видів дрібного бізнесу, особливостями якого є висока конкуренція, відсутність або мінімальна кількість найманих працівників, безпосередній контакт із клієнтом, важливість утримання постійних клієнтів-покупців та приваблення нових тощо. Успішне виконання підприємницької діяльності залежить від низки соціально- психологічних чинників, серед яких, наприклад, можна назвати сприятливі зовнішні умови, наявність певних психологічних характеристик особистості підприємця, володіння знаннями та уявленнями про особливості підприємницької діяльності та ін. Серед основних завдань професійного розвитку особистості торговельного працівника є гармонізація особистості професіонала, розвиток його духовності; забезпечення цілісності його суб'єктивної картини світу; наповнення гуманістичним змістом його професійних знань; формування в нього професійно значущих естетичних якостей і художніх здібностей; підвищення рівня його загальної і професійної культури.

**Рівень дослідженості теми.** Останнім часом вивчення психологічних аспектів діяльності торговельного підприємства набуває більшої актуальності. Серед дослідників, які намагалися вирішувати дану проблематику, слід виділити Абдуллаєва І.Б. [1], Антонова З.О. [2], Дайновський Ю.А. [3], Дощич Г. [4], Завьялова Е.К. [5], Кузьмінов С.В. [6], Цимбалюк І.М. [7]. У роботах наведених науковців психологія торговельного підприємства охоплює психологічні особливості спілкування продавця з покупцями і ефективною організацією реклами та продажу товару. На сьогодні ця проблема недостатньо розглянута як в науковому, так і в практичному аспектах, що потребує подальшого дослідження, вивчення та вдосконалення. Таким чином, є об'єктивна необхідність поглиблення теоретичних досліджень і методичних розробок, спрямованих на подальше

вивчення психологічних компонентів торговельного приватного підприємства.

**Мета статті** – визначити особливості та окреслити подальші перспективи психологічних компонентів торговельного приватного підприємства.

Досягнення мети роботи передбачає вирішення наступних завдань:

- дослідження теоретичних аспектів формування психологічних компонентів діяльності приватного торговельного підприємства;
- вивчення особливостей формування психологічних компонентів діяльності торговельного підприємства «МедІнтерСервіс»;
- обґрунтування напрямків вдосконалення психологічних компонентів діяльності торговельного підприємства.

**Виклад основного матеріалу.** Психологічні особливості поведінки та взаємостосунки учасників торговельного процесу досліджував вітчизняний вчена Абдуллаєва І.Б. [1]. На її думку, “завдяки професійній поведінці розв’язується вельми складна проблема оптимізації взаємодії продавця і покупця”. Дослідниця звертає увагу на необхідності спеціальної підготовки працівників торгівлі до професійного спілкування: “Теоретична база навчання спілкуванню повинна спочатку будуватися на основі курсу соціальної психології торгівлі... Розвивати професійні навички спілкування допомагають такі спеціальні методи навчання, як рішення проблемних ситуацій і ігрові методи”. Не можна не погодитися з думкою автора, що “це шлях, який повинен привести до зростання професійної майстерності набагато швидше, ніж пасивне накопичення повсякденного досвіду” [1]. Спеціаліст з продажу, що вміє знаходити підхід до покупців, завжди може зробити так, щоб у результаті вони придбали не товари, за якими приходили, а вироби, які їм порадили. Професіоналізм у цій справі безпосередньо залежить від знання психології споживачів і грамотного застосування базових правил спілкування в життєвій практиці.

Антонова З.О. здійснювала дослідження психології підприємницької діяльності та впливу основних її психологічних компонентів на споживача. На її думку, Застосування психологічної науки дозволяє створити умови, при яких між споживачем товару і підприємцем виникає «діалог», що сприяє ефективному збуту товарів, послуг, взаєморозуміння. Це може допомогти підприємствам уникнути приписування власних уявлень про якість товару потенційному споживачеві. Така проекція найчастіше нічим не виправдана, оскільки процес сприйняття споживачами визначається їх психологічними властивостями, а властивості ці не завжди очевидні і вкрай різноманітні [2].

Центральним акцентом Антонової З.О. у процесі вивчення психологічних компонентів торгівлі є особливості психології реклами. Психологію реклами можна віднести до числа галузей прикладної науки, популярність яких постійно зростає. Однак її методологічні та теоретичні основи в сучасній науковій літературі досі чітко не визначені, зокрема, неясні предмет та основні завдання, що неминуче позначається на виборі методів роботи фахівців на практиці. Багато рекламистів щиро переконані, що

психологія реклами насамперед має розробляти і використовувати прийоми психологічного впливу, спрямовані на стимулювання продажів товарів і послуг, які оплачує рекламодавець. Зокрема, «на ура» проходять питання застосування таких технологій, як NLP, різні форми гіпнозу, вплив на підсвідомість за допомогою різноманітних технічних засобів та інше. Іноді елементарний обман, заснований на спотворенні інфор-мації, необгрунтованих перебільшеннях, маніпулюванні співрозмовником під час переговорів також відносять до психології реклами. При цьому етичні та правові аспекти, що регулюють як саму рекламну діяльність, так і діяльність психологів реклами, часто ігноруються. Стверджується, що психологічний вплив з метою стимулювати купівлю, коли у споживача немає бажання її зробити, є чи не основним завданням психології реклами. Мовляв це і виступає ознакою її «ефек-тивності» [2].

Доволі цікаві психологічні способи і прийоми функціонування торговельної сфери розкриває Дайновський Ю.А. Рішення від імені підприємств завжди приймають конкретні працівники, тому такі рішення залежать не тільки від об'єктивних потреб підприємств, а й від суб'єктивного ставлення окремих осіб. Особи, що приймають рішення, можуть помилятися в оцінці об'єктивних потреб свого підприємства, а іноді свідомо приймати рішення, вигідні або приємні їм особисто, але не найкращі для підприємства. В будь-якому випадку фірма повинна тримати у полі свого зору не тільки підприємства, що є реальними або потенційними господарськими партнерами, а й конкретних ключових осіб на цих підприємствах, від яких залежатимуть бажані рішення. З такими особами підтримують не тільки офіційні, а й особисті стосунки, організовують систему їх морального і матеріального стимулювання: від вітань зі святами до залучення до різних варіантів оплачуваної співпраці [3].

Дошич Г. в комплексі психологічних компонентів торговельного підприємництва акцентує увагу на спілкуванні. Щоб бути конкурентоздатними на ринку праці, продавці повинні робити все, щоб задовольнити потреби клієнтів: бути ввічливими, вміти спілкуватись, досконально володіти інформацією про якість продуктів тих чи інших виробників, давати поради, пропонувати та переконувати в необхідності покупки тих чи інших товарів, відчувати настрій покупця, запобігати конфліктним ситуаціям. Вимоги до індивідуальних особливостей фахівця: стійкість уваги; хороша довготривала і оперативна пам'ять; арифметичні здібності; окомір; точне просторове сприйняття величини і форми предмету; чітка дикція; емоційна стійкість; спостережливість; комунікабельність; чесність. Культура спілкування - живий організм, що розвивається та напряду пов'язаному з економічним і духовним життям суспільства, живо відгукується на ті зміни, які відбуваються в суспільній свідомості внаслідок життєвих реалій. Але є в ній і практично незмінні компоненти, які не залежать від правил поведінки і стереотипів, що існують в тому або іншому суспільстві. Ці компоненти - духовність і спрямованість на саморозкриття й самореалізацію особистості. Культура спілкування -показник

взаємостосунків особистості та суспільства, що цю особистість оточує. Формуючи принципи спілкування торговельного працівника можна впливати на становлення його особистості [4].

Науковець Цимбалюк І.М. велику увагу приділяє формуванню психологічних рис продавців. До них науковець відносить окомір, спостережливість, кмітливість, витримка і багато інших. Це не означає, що при відсутності одного або декількох з вказаних властивостей людина не зможе працювати в торгівлі. Професійні здібності — це не сума, а складне поєднання психічних властивостей. Воно включає основні здібності, до не можна замінити (стійка працездатність, витримка, легкість переходу від неквапливих розмірених дій до швидкого темпу обслуговування при напливі покупців), і додаткові — суттєві, але не обов'язкові [7].

Як зазначають науковці Завьялова Е.К. та Кузьмінов С.В., процес формування психологічних компонентів в процесі торгівлі базується на тому, що підприємець формує для себе оцінку ситуації, виходячи з того, як співвідносяться поточні результати з тими, які можливо у подібних ситуаціях отримувати зазвичай [5,6].

В доповнення до наведених поглядів Абдулаєва І.Б. вказує на особливості вияву феномену позитивного психологічного капіталу в підприємстві сфери торгівлі. Як в інших напрямках підприємницької діяльності, він грає важливу роль. Професійна діяльність підприємця сфери торгівлі складається з низки складних завдань і власне успішне її виконання залежить, зокрема, від здатності особистості самостійно оцінити свої можливості, отримати корисний досвід минулих успіхів і невдач й уміло користуватися досвідом інших. Тобто самоефективність - один із чинників успішної діяльності. Щодо надії і оптимізму - то в торговельному бізнесі, коли підприємці часто вимушені діяти в умовах невизначеності, високої конкуренції чи постійної зміни попиту - саме ці фактори позитивного психологічного капіталу допомагають долати неочікувані труднощі та досягати успіху [1].

Розглянемо особливості психологічних компонентів на торговельному підприємстві «Мед Інтер Сервіс».

Основними підходами, які використовуються в напрямі вивчення психологічних компонентів у торговельній підприємницькій діяльності «Мед Інтер Сервіс», є: особистісний, поведінковий та когнітивний підходи (див. табл. 1).

Таблиця 1

Основні психологічні підходи, що використовуються на підприємстві торгівлі «Мед Інтер Сервіс»

Підхід	Основний зміст
Особистісний	Підприємець має особливі характеристики особистості, що відрізняють його від не
Поведінковий	Підприємництво розглядається як поведінковий феномен

Когнітивний	Дослідження особливостей мислення підприємців та його впливу на процес
-------------	--

Перший підхід – *особистісний* – вивчає особистісні характеристики чи риси підприємця, що дозволяють зрозуміти та пояснити підприємницьку діяльність. Цей підхід було побудовано на припущенні, що підприємець має унікальну особистість, порівняно з не підприємцем. Саме ці унікальні риси особистості допомагають підприємцю, на думку авторів, досягати успіху у його справі.

Другий підхід – *поведінковий* – розглядає підприємництво як поведінковий феномен. Підприємництво – це послідовність вчинків, що можуть змінюватись з часом. Це також поведінка, що сприяє створенню нових організацій, фірм тощо. Таким чином, підприємництво виступає як організація виробничих факторів.

У рамках третього, *когнітивного*, підходу підприємці розглядаються як такі, що шукають та створюють нові продукти, уявляють майбутнє, оцінюють ризик та шляхи отримання вигоди, сприймають та впізнають можливості – тобто використовують ті властивості, що називаються мисленням.

На нашу думку, розуміння мислення підприємця – це розуміння самої суті його особистості, його діяльності, як вона виникає та розвивається. Тому доречно розглядати феномен підприємництва з позицій когнітивного підходу, для глибокого та ґрунтовного осмислення психологічних механізмів, що ним керують. Отже, наше дослідження психологічних особливостей підприємницької діяльності, зокрема, в торгівельному бізнесі, базується, перш за все, на когнітивному підході.

Спеціаліст з продажу, що вміє знаходити підхід до покупців, завжди може зробити так, щоб у результаті вони придбали не товари, за якими приходили, а вироби, які їм порадили. Професіоналізм у цій справі безпосередньо залежить від знання психології споживачів і грамотного застосування базових правил спілкування в життєвій практиці.

При зустрічі з покупцем продавець насамперед повинен з ним привітатися. Причому вкрай бажано, щоб вітання було легким і немудрим, а також супроводжувалося милою приємною усмішкою. Адже, як відомо, саме привітання є візитною карткою продавця.

Після встановлення первинного контакту з покупцем продавець відразу ж повинен задати відвідувачу торгової точки питання: «Що вас цікавить?» (Або «Чим я можу вам допомогти?»). У тому випадку, якщо покупець сам підійшов до продавця, наступними за привітанням словами повинні бути «Я вас слухаю».

Якщо потенційний покупець попросив допомоги продавця в той момент, коли той обслуговував іншого клієнта, консультант повинен вибачитися і попросити того, який поставив питання почекати або звернутися до іншого фахівця (якщо це можливо). Але в ситуації, що таким чином ситуації

продавцеві ні в якому разі не можна говорити: «Ви що, не бачите, що я зайнята», а вже тим більше звинувачувати, підвищувати голос або кричати на зацікавленого відвідувача магазину.

При контактi з покупцем продавець повинен бути максимально щирий і правдивий. Не варто вводити клієнта в оману і брехати йому, наприклад, прикрашаючи характеристики того чи іншого товару, адже будь-яка брехня рано чи пізно розкриється. Як правило, видають продавця його ж власні манери, поведінку і інтонація спілкування. До всього іншого продавець також ні в якому разі не повинен приховувати відсутність інтересу і ігнорувати свої зобов'язання перед потенційним покупцем. В даному випадку мова йде про таких продавців, які йдуть на всілякі поступки і знижки, щоб швидше продати товар і не витратити багато часу на одного клієнта. Таке ставлення не тільки порушить контакт з відвідувачами торговельної точки, а й змінить довірче ставлення до вас, як з боку покупця, так і з боку керівництва [4].

Отже, хорошим продавцем вважається той продавець, який любить свою роботу і повністю їй віддається. Саме така людина зможе умовити і переконати покупця придбати той чи інший товар, при цьому чітко аргументуючи свої висловлювання.

З метою з'ясування особливостей соціальних психологічних компонентів у сфері торгівлі було проведено дослідження на прикладі підприємства «МедІнтерСервіс», в якому прийняло участь 30 працівників підприємства, з яких порівну осіб жіночої та чоловічої статі, віком від 25 до 55 років. Дослідження проводилося за методикою Пітера Уорда «Метод 360 градусів», яка передбачає принцип систематичного збору інформації стосовно роботи колективу підприємства та проведення на цій основі оцінювання структурних змін у якісних психологічних характеристиках персоналу [8]. У процесі дослідження було використано метод анкетування. При обробці даних анкети використаний статистичний метод. Це означає, що висновки до питань анкети формуються не на основі встановленого ключа, а на основі виявлених причинно-наслідкових залежностей.

В процесі проведення анкетного опитування було встановлено, що основними типами внутрішнього спілкування між працівниками «МедІнтерСервіс» є офіційно-професійний (він виражений більш яскраво у колективі підприємства і складає 55%) та міжособистісний (45%) (рис. 1).



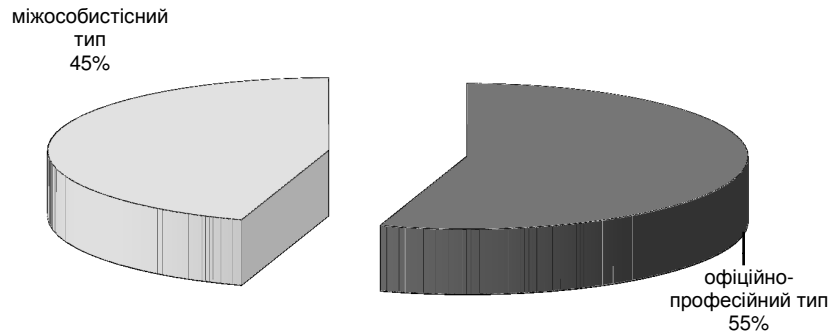


Рис. 1. Характеристика типу спілкування між працівниками «МедІнтерСервіс»

Працівники підприємства використовують в основному як формальні, так і неформальні методи комунікацій.

Важливим напрямком дослідження, писаному у методиці Пітера Уорда, є характеристика мотиваційних напрямків заохочення. Це є важливим психолого-мотиваційним прийомом впливу керівників на підлеглих.

На досліджуваному підприємстві заохочення працівників відбувається переважно за виконані результати або певні досягнення (рис. 2).

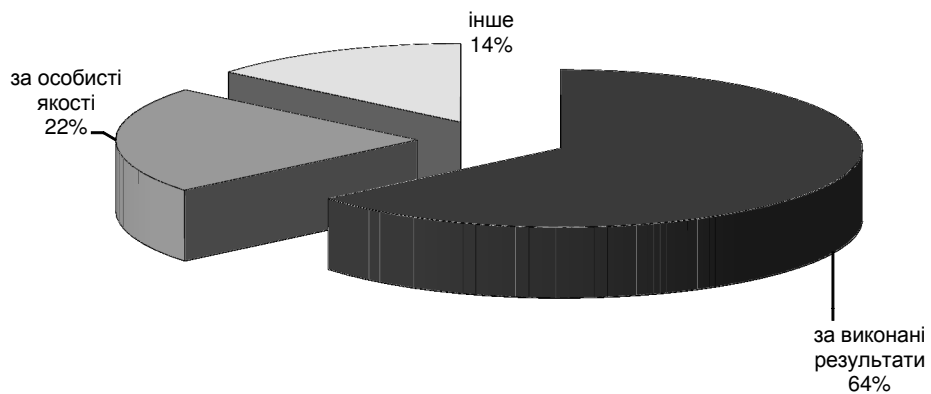


Рис. 2. Структура використання психолого-мотиваційних прийомів у процесі заохочення «МедІнтерСервіс»

Перевага заохочення за виконані результати (64%) свідчить про домінування демокритичного типу спілкування між керівниками та підлеглими, оскільки оцінка заслуги кожного робітника у цьому випадку ставиться в залежність від докладених ним зусиль.

В доповнення до характеристики, наведеній на рис. 2, було визначено психологічний тип управління відповідно до методик Пітера Уорда (рис. 3).

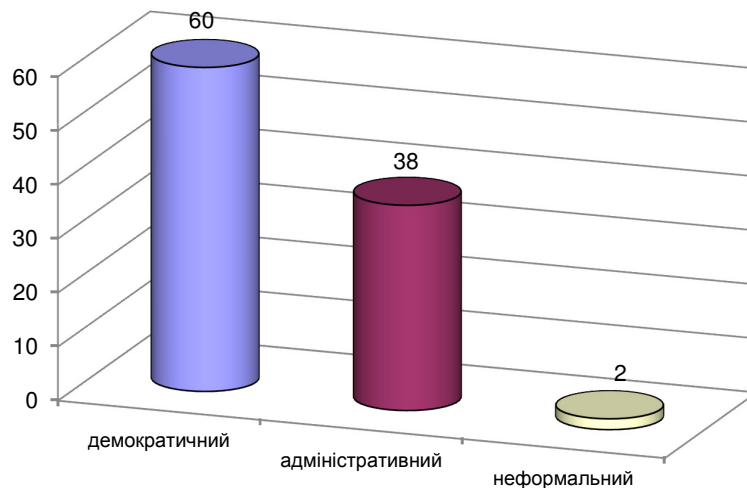


Рис. 3. Характеристика психологічного типу управління на «МедІнтерСервіс»

Як видно з рис. 3, на досліджуваному підприємстві використовуються переважно демократичні методи управління (заохочення, постановка завдань в індивідуальному порядку).

На «МедІнтерСервіс» було визначено, що рівень виконання завдань та його оцінка є безособовим процесом. Роль індивідуальних суджень керівника в цьому процесі є мінімальною (рис. 4).

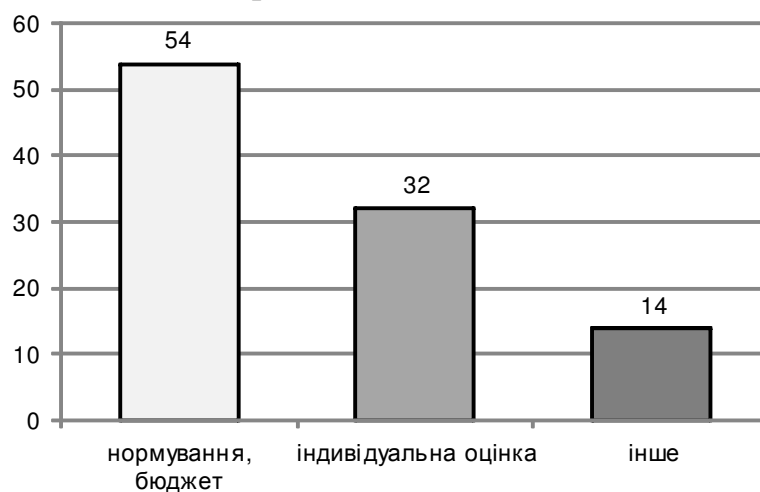


Рис. 4. Співвідношення окремих орієнтирів оцінки роботи персоналу «МедІнтерСервіс»

Процес оцінки результатів роботи персоналу прив'язують як до бюджетних показників та розроблених нормативів, так і до особистого підходу кожного працівника. Це свідчить про те, що за даною ознакою процес формування психологічного клімату у процесі виконання робочих завдань підприємства прямує до демократично-бюрократичного напрямку. При цьому використання бюрократичних методів нормування та

бюджетування є ефективним з управлінської точки зору, оскільки дозволяє зробити процес оцінки роботи максимально об'єктивним (рис. 4).

Серед основних соціально-професійних цінностей, які поділяють працівники досліджуваного підприємства, можна виділити наступні: успіх організації, ефективна соціальна політика, розширення ринку, підвищення якості обслуговування клієнтів, підвищення рівня дисципліни (рис. 5).

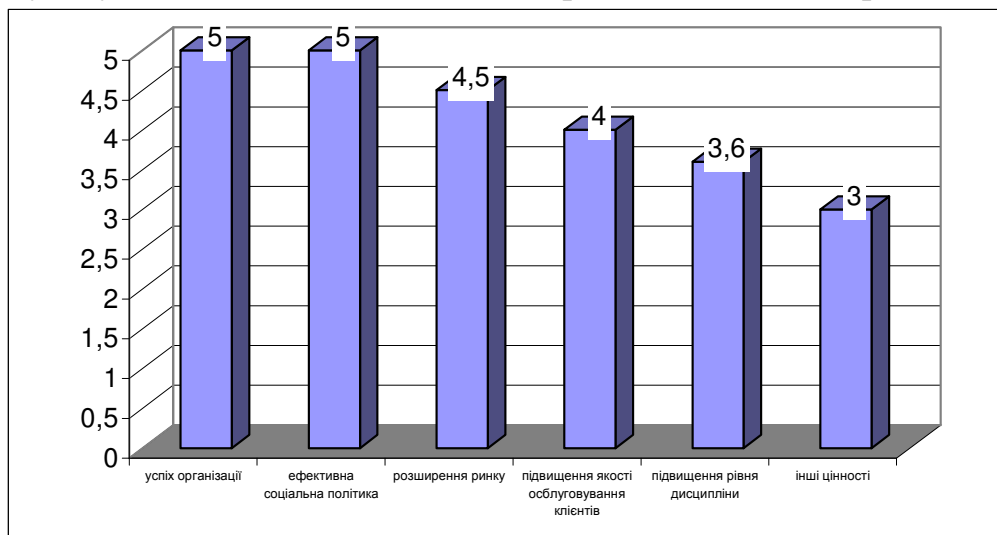


Рис. 5. Шкала соціально-професійних цінностей колективу підприємства «МедІнтерСервіс»

Таким чином, на підставі проведеного дослідження можна зробити висновок, що на торговельному підприємстві «МедІнтерСервіс» психологічний тип впливу керівників на підлеглих має демократичний характер, тобто орієнтований на виконання завдання та досягнення цілей розвитку організації.

**Висновки.** Таким чином, формування психологічних компонентів в сфері торговельного підприємництва має свою специфіку, яка залежить від типу підприємства, його спеціалізації, інтенсивності його розвитку. Основними психологічними компонентами в процесі здійснення діяльності підприємством торгівлі є як загальні (емоційний стан, світоглядні позиції, тощо), так і специфічні (окомір, спостережливість, кмітливність, витримка). На підприємстві «МедІнтерСервіс» використовуються такі психологічні підходи – особистісний, поведінковий та когнітивний. Фундаментом успішної професійної діяльності продавця виступає його культура спілкування, що ґрунтується на духовній культурі, моральних поглядах, переконаннях. Від їх усталеності й міцності залежить якість світоглядних знань, уміння ними користуватися, а також характер відносин між людьми. Основними соціально-професійними цінностями колективу на досліджуваному підприємстві є успіх організації та ефективна соціальна політика. У цьому доводиться виконання успішного управлінського принципу «Кадри вирішують все» на підприємстві «МедІнтерСервіс».

#### Список використаних джерел

1. Абдуллаєва І.Б. Психологічні особливості підприємницької діяльності сфери торгівлі: зарубіжний досвід досліджень / І.Б. Абдуллаєва // Вісник Інституту психології ім. Г.С. Костюка НАПН України, 2013. - №2. – с. 52-61
2. Антонова З.О. Психологічні особливості впливу реклами на споживача / З.О. Антонова // Педагогічний процес: теорія і практика, 2014. – Випуск 1, част. 6. – 149-154
3. Дайновський Ю.А. Маркетингові прийоми. Прийоми, пов'язані зі спілкуванням під час купівлі-продажу / Ю.А. Дайновський [Електронний ресурс] – режим доступу: [http://tourlib.net/books\\_others/dajnovsky3.htm](http://tourlib.net/books_others/dajnovsky3.htm)
4. Дощич Г. Психологічні особливості спілкування в професійній діяльності працівника торгівлі / Г. Дощич [Електронний ресурс] – режим доступу: [http://www.rusnauka.com/11\\_NPE\\_2013/Psihologia/10\\_133645.doc.htm](http://www.rusnauka.com/11_NPE_2013/Psihologia/10_133645.doc.htm)
5. Завьялова Е.К. Психология предпринимательства : учеб. пособие / Е.К. Завьялова, С.Т. Посохова. - СПб. : Изд-во С.-Петербур. ун-та, 2004. - 296 с.
6. Кузьмінов С.В. Ринковий попит і поведінка споживача: психологічні аспекти взаємообумовленості / С.В. Кузьмінов // Європейський вектор економічного розвитку, 2014. - № 1 (16) – с. 84-92
7. Цимбалюк І.М. Психологія торгівлі / І.М. Цимбалюк. [Електронний ресурс] – режим доступу: [http://ebooktime.net/book\\_281.html](http://ebooktime.net/book_281.html)
8. Peter Ward. 360-Degree Feedback / Ward P. - New York: Hippo Publishing Ltd, 2006 – 152 p.

**Михайлик Агіль, ФФБС, 6 курс, 1 група**  
*Науковий керівник: Ржевський Г.М., канд. психол. наук, доц.*

### **Сутність і зміст професійного здоров'я медичних працівників**

*В статті проаналізовано професійне здоров'я медичних працівників. З'ясовано, що негативні наслідки, серед яких перенапруження, перевантаження, психотравмуючі фактори, які не тільки спричиняють професійні деформації особистості, а й професійні захворювання, що можуть заважати здійсненню взагалі будь-якої професійної діяльності.*

*Ключові слова: психологічні умови, медичні працівники, професійна орієнтація та адаптація, роль професійного здоров'я, психологічні фактори.*

*В статье проанализированы профессиональное здоровье медицинских работников. Выяснено, что негативные последствия, среди которых перенапряжение, перегрузки, психотравмирующие факторы, которые не только вызывают профессиональные деформации личности, но и профессиональные заболевания, которые могут мешать осуществлению вообще любой профессиональной деятельности.*

*Ключевые слова: психологические условия, медицинские работники, профессиональная ориентация и адаптация, роль профессионального здоровья, психологические факторы.*

*The paper analyzes the occupational health medical professionals. It was found that the negative effects, including overvoltage, overload, stressful factors, which not only causes deformation professional identity, and professional diseases that may interfere with the implementation of all any professional activity.*

*Keywords: psychological conditions, medical professionals, professional orientation and adaptation, the role of occupational health, psychological factors.*

**Актуальність дослідження.** Здоров'я є однією з умов ефективної професійної діяльності. Воно становить відносно неспецифічну динамічну основу продуктивності всіх аспектів праці. Вибір теми дослідження зумовлений як завданнями реформування освіти в напрямі її гуманітаризації та гуманізації з метою всебічного гармонійного розвитку особистості, так і потребою удосконалення системи підготовки медичного персоналу та недостатнім вивченням проблеми становлення та підтримання професійного здоров'я медсестер, зокрема необхідністю розроблення психолого-педагогічних засад формування професійного здоров'я майбутніх медсестер з метою підвищення ефективності їх фахової підготовки та покращення фізіологічного, психологічного та професійного здоров'я. Необхідність наукових досліджень означеної проблеми зумовлена й тим, що в результаті соціальної незахищеності населення, складної економічної ситуації, низького рівня медичного обслуговування громадян зростає ризик виникнення професійного стресу, який позначається на всьому житті людини, змінюючи її психічний та соматичний стан, призводячи до втрати здоров'я, появи психологічних проблем та деструктивних особистісних змін. Крім того, стрес є одним із чинників виникнення синдрому "професійного вигорання" як стану фізичного, емоційного і розумового виснаження, що виявляється у професіях соціальної сфери, в тому числі професії медсестри. Переживання психотравматичних обставин, підвищене емоційне напруження ускладнюють особистісне зростання й створюють труднощі в міжперсональній взаємодії.

**Постанова проблеми.** Вивченню психологічних умов та детермінант професійного здоров'я медичних працівників присвячені праці багатьох зарубіжних і вітчизняних дослідників. Зусилля вчених були спрямовані на вдосконалення рівня підготовки майбутніх медсестер (М.В. Блохіна, Л.І. Вассерман, А.В. Дружинін), формування професійного здоров'я медичних працівників середньої ланки (А.М Сипливий, Л.Б. Виноградов, В.В. Ярцев), розв'язання питання збереження здоров'я медичних працівників (М.С. Корольчук, І.М. Кайдалова, В.В. Косарев) [1, 2,3, 4, 5, 6].

Питанням дослідження психології в професійній сфері значну увагу приділяли вчені (Л.М. Карамушка, В.М. Корольчук, М.С. Корольчук, Л.П. Кулаківська, Т.Ю Кулаківський, А.А. Мазаракі, С.Д. Максименко, О.В. Москаленко, В.І. Осьодло, Г.М. Ржевський).[5, 6, ]

**Мета статті** є вивчення специфіки формування професійного здоров'я медичних працівників виявити систему психологічних умов і детермінант, що впливають на становлення і підтримку професійного здоров'я медичних

сестер у процесі фахового становлення і наступного здійснення професійної діяльності, а також розробити систему соціально-психологічних умов оптимізації професійного здоров'я.

Завданням дослідження в статті є: здійснення концептуального аналізу проблеми, визначивши сутність професійного здоров'я медичних працівників, з'ясувати психологічні особливості, умови та детермінанти, основні регулятивні механізми, динаміку й специфіку професійної здоров'я медичних працівників (на прикладі медсестер) із визначенням можливостей його цілеспрямованого формування та підтримки, виявити та описати основні тенденції, соціально-психологічні фактори та психологічні умови, що впливають на становлення професійного здоров'я медичних сестер у системі фахової підготовки, дослідити та експериментально перевірити психологічні умови та детермінанти професійного здоров'я медсестер.

Становлення професійного здоров'я медсестер забезпечується сукупністю умов, що пов'язані зі специфікою їх професійної діяльності. У процесі деформувального впливу професійної діяльності на особистість медсестри може відбуватися погіршення соматичного, психологічного, а відповідно й професійного здоров'я фахівця з подальшим зниженням або цілковитим зникненням мотивації до професійного зростання медсестер. Також поняття «здоров'я» можна розглядати з 6 аспектів: здоров'я – це стан повного психічного, фізичного і соціального благополуччя, а не тільки відсутність захворювань та фізичних вад. При розкритті поняття здоров'я необхідно використати концепцію цілісності. Це означає, що здоров'я має розумітися як цілісність, складові частини якої взаємозалежності. Все, що трапляється з якоюсь із них, негайно позначиться на всіх інших. Кожна частина має сприйматися в загальному контексті поняття «здоров'я».

1. Фізичне здоров'я – функціонування нашого організму й стан здоров'я кожної з його систем. Для нас важливо знати як повинен наш організм функціонувати, як визначити, що у нас все гаразд із здоров'ям.

2. Розумове здоров'я – це наша здатність отримувати інформацію, це наша обізнаність, звідки отримувати необхідну інформацію, як її використовувати. Ми повинні вміти збирати потрібні знання із різноманітних джерел і бути спроможними використовувати цю інформацію для прийняття рішень стосовно нашого організму.

3. Емоційне здоров'я – це здатність розуміти наші почуття й виражати їх. Знання про те, як відчуваємось ми самі і як відчуваються інші, допомагає нам виражати свої почуття у зрозумілий для інших спосіб. Важливо комфортно почувати себе, беручи до уваги діапазон емоцій, і знати, коли людям добре, а коли – ні.

4. Соціальне здоров'я – це те, як відчуваємо ми себе як індивідууми чоловічої або жіночої статі, як ми взаємодіємо з іншими людьми. Нам необхідно розуміти, що дійсно є для нас важливим у стосунках (з друзями, сім'єю, коханими і всіма тими, з ким ми взаємодіємо по життю). Ми повинні виробляти вміння, що допоможуть нам у соціальних стосунках.

5. Особистісне здоров'я – це відчуття себе як особи, це відчуття розвитку свого «єго», це наші сподівання у досягненнях, це наше уявлення про успіх. Кожний із нас знаходить унікальні способи самовираження, залежно від того, що ми цінуємо й чого ми сподіваємось досягти для себе та суспільства. Одні, знаходять самовираження в своїй роботі або кар'єрі, інші – в сім'ї, а ще інші – в сім'ї. [7, 8, 11]

6. Духовне здоров'я є стрижнем нашого існування, саме воно нас об'єднує і дає можливість зрозуміти співвідношення цього аспекту з іншими п'ятьма.

На сьогодні існують різні методи дослідження: теоретичні (аналіз, порівняння, класифікація, узагальнення, систематизація), емпіричні (спостереження, бесіда, тестування, опитування, психолого-педагогічний експеримент), структурний методи інтерпретації, методи математичної статистики для кількісної та якісної обробки отриманих даних.

Серед поширених методик можна виокремити такі як Опитувальник “Відношення до здоров'я” автор Р.А. Березовська [10, 12, 13] (При аналізі ставлення до здоров'я можуть бути виділені протилежні типи відносин - адекватне і неадекватне), “Багатофакторний особистісний опитувальник” автор Р. Кеттела (Тест спрямований на діагностику характеристик особистості).

*Результати дослідження.* В результаті дослідження психологічних особливостей професійного здоров'я було виявлено, що медичні працівники характеризуються низьким рівнем адаптації, межовим психічним станом і можливими тривалими порушеннями функціонального стану; вони можуть бути достатньо конфліктними і володіють низькою нервово-психічною стійкістю. Крім того, теоретичні і деякі практичні дослідження свідчать на користь того, що медичні працівники характеризуються достатньо сбалансованими життєвими досягненнями і розчаруваннями, існує достатньо високий адаптаційний потенціал і низький рівень стресової вразливості. Також медичні працівники характеризуються низьким рівнем оптимізму, що означає, що працівники не вірять в свої сили, чекають невдачі, можуть прагнути уникати контактів з іншими людьми і бути замкнені в своєму внутрішньому світі.

**Висновки.** Отже, в статті наведені теоретичні данні професійного здоров'я. Під професійним здоров'ям розуміють здатність організму зберігати й активізувати компенсаторні, захисні, регуляторні механізми, що забезпечують працездатність, ефективність і розвиток особистості в умовах протікання діяльності.

Професійне здоров'я є одним з інформативних показників стану суспільного здоров'я, яке реагує не лише на соціально-економічні зміни, якість життя, але й на умови праці. В реальних умовах професійної діяльності особистість медичного працівника підпадає під постійний тиск з боку психотравмуючих обставин – характеру організації праці, психологічного тиску з боку пацієнтів і їх родичів, колег, адміністрації. Це пред'являє підвищені вимоги до їх професійного здоров'я, вимагає

особливого контролю та моніторингу стану здоров'я медичних працівників, від якого багато в чому залежить ефективність і якість виконуваної ними роботи. Професія медичного працівника належить до складних видів діяльності, яка вимагає від суб'єкта різнобічної освіченості, безперервності процесу професіоналізації, а також наявності особистісних та професійних якостей. Праця медичних працівників відповідальна, вимагає витривалості, передбачає постійного психоемоційного навантаження і напруження, з високим відсотком факторів, які викликають стрес: з дефіцитом часу, постійною готовністю до організованих дій, занепокоєнням, станом невизначеності, з необхідністю приймати рішення за здоров'я і життя пацієнта.

### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Агаджанян, Н.А. Резервы нашего организма. -М. : 1979. - 144с.
2. Амосов Н.М. Раздумья о здоровье. - М. : 1987.– 64 с.
3. Андреев Ю.А. Три кита здоровья. СПб., 1996.
4. Ананьев В.А. Практикум по психологии здоровья - Речь СПб, 2007 – 320с.
5. Апанасенко Г.Л. Здоров'я, яке ми вибираємо.– К. : Т-во “Знання” УРСР, 1989.– 47с.
6. Артюнина, Г.П. Основы медицинских знаний: здоровье, болезнь и образ жизни Текст.: учеб. пособ. вузов. -М. : 2005. - 560с.
7. Баевский Р.М., Гуров С.Г. Измерьте ваше здоровье.– М.: Сов. Россия, 1988.– 94с.
8. Безруких, М.М. Здоровье берегающая школа Текст. –М.; 2004 - 240с.
9. Березовская Р.А. Психология профессионального здоровья за рубежом: современное состояние и перспективы развития.
10. Березовская Р.А., Никифоров Г. С. Отношение к здоровью // Психология здоровья / Под ред. Г. С. Никифорова. -СПб. : 2003. – С. 100 – 110
11. Бодров В.А. Психология професійної придатності: Учеб. посібник для вузів. - Київ., - 2001. - 511 с.
12. Корольчук М.С. Психофізіологія діяльності. – К. : Ельга, Ніка-Центр, 2004. – 400 с.
13. Мазаракі А.А., Максименко С.Д., Кулаківська Л.П., Кулаківський Т.Ю. «Підприємництво: психологічні, організаційні та економічні аспекти»: навч. посіб. / А.А. Мазаракі, С.Д. Максименко, Л.П. Кулаківська., Т.Ю. Кулаківський – К. : Київ. нац. тогр. – економ. – ун, – т, 2012. – 720 с.

**Рудик Анна, ФФБС, 6 курс, 1 група**  
*Науковий керівник: Корольчук В.М., д-р. психол. наук, проф.*

**Індивідуально-психологічні характеристики працівників ТОВ  
«АДЕККО УКРАЇНА»**



*У статті досліджено індивідуально-психологічні характеристики та обґрунтовані критерії та на їх основі створені комплекси методів підбору персоналу працівників на прикладі ТОВ «Адекко Україна». Виявлено індивідуально-психологічні характеристики працівників та комплекс методів підбору персоналу. Розкрито механізми індивідуальних психологічних характеристик та комплекс методів підбору персоналу працівників.*

*Ключові слова: індивідуально-психологічні характеристики, індивідуальна психологія, підбір персоналу, комплекс методів.*

*В статье исследованы индивидуально-психологические характеристики и обоснованные критерии и на их основе созданы комплексы методов подбора персонала работников на примере ООО «Адекко Украина». Вывявлено индивидуально-психологические характеристики работников и комплекс методов подбора персонала. Раскрыты механизмы индивидуально-психологических характеристик и комплекс методов подбора персонала работников.*

*Ключевые слова: индивидуально-психологические характеристики, индивидуальная психология, подбор персонала, комплекс методов.*

*This article explores the individual psychological characteristics and the criteria and on their base the complex methods of recruitment of workers as an example of "Adecco Ukraine." Revealed individual psychological characteristics of employees and complex methods of recruitment. The mechanisms of individual psychological characteristics and complex methods of recruiting workers.*

*Keywords: individual psychological characteristics, individual psychology, recruitment, complex methods.*

**Актуальність.** Темперамент вважають найбільш важливою характеристикою особистості, яка майже не змінюється впродовж життя, виявляється в усіх сферах життєдіяльності і характеризує індивіда з боку динамічних особливостей його психічної діяльності, тобто, за показниками темпу, швидкості, ритму, інтенсивності, енергійності, емоційності.

Кожна людина – неповторна індивідуальність. Однак, спостерігаючи за ставленням людини до інших людей, до себе, до своєї справи, до речей, способами реакції, поведінкою людей, їх діями і намагаючись їх пояснити, були виділені такі поняття як темперамент («те, що робить з людини природа»). Роль оцінки психологічних характеристик та професійно важливих компетенцій в управлінні персоналом складно недооцінити. Сьогодні майже нікого не потрібно переконувати в тому, що «правильні» люди, мотивовані, навчені, що володіють необхідними для даної роботи і даної організації компетенціями, у значній мірі визначають успіх бізнесу. Майже не залишилося монопольних ринків, будь-яке «ноу-хау» швидко підхоплюють конкуренти, тому, як правило, сьогодні перемагає той, у кого краща команда.

Вивчення структури професійно важливих характеристик, динаміки та умов їх розвитку завжди було одним із ключових питань психології професійної діяльності. У вітчизняній психологічній науці існує досить великий масив літератури, присвячений розвитку особистісних, в тому числі і професійно важливих, якостей спеціаліста[1]. Передусім сюди слід віднести базові дослідження про розвиток особистісних якостей у процесі привласнення індивідом різних видів діяльності, що ґрунтувалися на принципі єдності свідомості і діяльності (Б.Г. Ананьєв, К.О. Абульханова-Славська, А.В. Брушлінський, В.В. Давидов, О.М. Леонтєв та ін.). Великий внесок у розробку концепції професійної діяльності та методичних підходів до її вивчення зробили дослідження, виконані в сфері психології праці та організаційної психології психології Л.М. Карамушка, В.М. Корольчук, М.С. Корольчуком, С.М. Миронець, В.П. Дружиніним, Т.М. Зараковським, В.П. Зінченко, А.А. Криловим, К.К. Платоновим, Г.М. Ржевський.

Важливість, актуальність і недостатня розробленість проблеми, суспільна та наукова необхідність її розв'язання зумовили вибір теми дослідження.

**Мета статті** полягає у визначенні індивідуально-психологічних характеристик та обґрунтуванні критерій та на їх основі створення комплексу методів підбору персоналу в ТОВ «Адекко Україна» та розробці практичних рекомендації щодо застосування комплексного підходу в процесі підбору персоналу.

Виходячи з мети та предмета дослідження сформульовано наступні **завдання статті**: здійснити діагностику індивідуально-психологічних характеристик проблем підбору персоналу в організації; розробити інструментарій та обґрунтувати схему дослідження індивідуально-психологічних особливостей підбору персоналу в ТОВ «Адекко Україна»; з'ясувати провідні індивідуально-психологічні характеристики працівників професійно значущих до підбору персоналу ТОВ «Адекко Україна»; розробити практичні рекомендації щодо використання індивідуально психологічних характеристик в процесі комплексного підходу підбору внутрішнього персоналу ТОВ «Адекко Україна».

Людина по-різному поводиться, взаємодіючи з іншими. В одних випадках вона є активним співрозмовником, за інших обставин — більше слухає, аналізуючи соціальну ситуацію. Вона може проявляти альтруїзм, агресію, апатію, депресію тощо. Причинами цього є як індивідуально-психологічні характеристики особистості, так і зовнішні чинники, які спонукують до певного типу поведінки. Стосовно індивідуально-психологічних характеристик особистості, то їх розмаїття проглядається в особливостях прояву темпераменту, тобто загальної активності індивіда, динаміки психічних станів, емоційності. Поняття «темперамент» охоплює стійкі характеристики, риси, від яких залежать реакції особи на інших людей і соціальні обставини. Більшість класифікацій і теорій темпераменту поєднують два компоненти — активність і емоційність, де активність характеризує ступінь енергійності, стрімкості, швидкості і, навпаки,

повільності, інертності, а емоційність — особливості перебігу емоцій, почуттів, настроїв та їхню якість.

Отже, під темпераментом варто розуміти індивідуально своєрідні властивості психіки, що визначають динаміку психічної діяльності людини, що однаково виявляючись у різноманітній діяльності незалежно від її змісту. Цілей, мотивів, залишаються постійними в зрілому віці і у взаємозв'язку характеризують тип темпераменту [7].

До властивостей темпераменту відносяться індивідуальні особливості, що:

1. регулюють динаміку психічної діяльності в цілому;
2. характеризують особливості динаміки окремих психічних процесів;
3. мають стійкий і постійний характер і зберігаються в розвитку протягом тривалого відрізка часу;
4. знаходяться в строго закономірному співвідношенні, що характеризує тип темпераменту;
5. однозначно обумовлені загальним типом нервової системи.

Користуючись визначеними ознаками, можна з достатньою визначеністю відрізнити властивості темпераменту від всіх інших психічних властивостей особистості.

В сучасній практиці правильна постановка завдання під час пошуку персоналу комерційної організації є чинником, який визначає підбір методів оцінки. Це питання стратегії і вибудовування організації на багато років вперед.

Інформація про вимоги до кандидата на вакантну посаду, вимагається структурована, зведена в єдину систему критеріїв і вимог (професійних і особистісних) до майбутнього співробітника, що враховує при цьому корпоративні установки компанії щодо персоналу, кадрової політики, особливості робочого місця.

Профіль – опис компетенцій, досвіду, а також, анкетних даних, необхідних для виконання даної роботи в даній організації.

Компетенції, як індивідуально-особистісні характеристики (наприклад, стресостійкість, схильність до командної роботи, креативність та ін.), так і навички (наприклад, вміння вести переговори або скласти бізнес-плану). Компетентність – ряд знань, умінь і поведень, що визначають рівень продуктивності людини [1].

Методологічною основою професійної придатності служить поняття професійних здібностей та динамічна функціональна структура особистості. Вона поєднує чотири головні та дві «накладні» підструктури: підструктура - соціально зумовлені особистісні якості, які відображають мотиваційну направленість особистості; підструктура – елементи професійної підготовки: досвід, знання, навички, уміння; підструктура – індивідуальні особливості психічних пізнавальних процесів (відчуття, сприйняття, уява, увага, пам'ять, мислення, емоції, почуття, воля); підструктура – біологічно зумовлені якості особистості (темперамент, вік, статура).

Характер – як «накладена» підструктура складається з найбільш виражених та тісно взаємопов'язаних властивостей. Це особистість в своїй своєрідності.

Здібності, також, професійно значимі в якості «накладеної» підструктури виражають ступінь відповідності особистості в цілому вимогам конкретної професійної діяльності [2].

В сучасному світі бізнесу існують спеціальні компанії, сфера діяльності яких концентрується лише на підборі персоналу до інших компанії, які замовляють у перших послугу з підбору фахівців різних галузей та спеціалістів різного рівня.

На сьогодні існують різні методи дослідження індивідуально-психологічних характеристик теоретичні: аналіз наукової літератури, нормативно-правових актів та документів, що регламентують роботу рекрутингової компанії ТОВ «Адекко Україна»; емпіричні: спостереження; метод експертного оцінювання за допомогою методу попарних порівнянь, метод аналізу ієрархій (МАІ) Сааті; як допоміжний інструментарій - опитування за допомогою «Багатофакторного Опитувальника Лідерства» та тест-опитувальник «КОС» (Комунікативні та організаторські здібності); психодіагностичні: для визначення аналітичних здібностей фахівців був обраний тест «Аналітичні математичні здібності.Форма А». як допоміжний інструмент системи оцінки кандидатів. Методики збору даних: опитувальник Г.Ю. Айзенка; опитувальник структури темпераменту В.М. Русалова; Методики математичної обробки даних: коефіцієнт рангової кореляції Спірмена.

*Результати дослідження.* З метою з'ясування індивідуально-психологічних характеристик та обґрунтуванні критерій та на їх основі створення комплексу методів підбору персоналу було проведено дослідження на прикладі підприємства в ТОВ «Адекко Україна», в якому прийняло участь на першому етапі 40 випробуваних у віці 21-35 років, у тому числі 20 юнаків і 20 дівчат. Дослідження проводилися за такими методиками як тест діагностики темпераменту Г.Ю. Айзенка та опитувальник структури темпераменту В.М. Русалова. На другому етапі у дослідженні взяли участь 46 випробуваних 21-35 років, у т. ч. юнаків і дівчат – 21 і 25 відповідно. Дослідження проводилися за такими методиками як метод аналізу ієрархій (МАІ) Сааті; як допоміжний інструментарій - опитування за допомогою «Багатофакторного Опитувальника Лідерства» та тест-опитувальник «КОС» (Комунікативні та організаторські здібності); психодіагностичні: для визначення аналітичних здібностей фахівців був обраний тест «Аналітичні математичні здібності.Форма А». як допоміжний інструмент системи оцінки кандидатів.

Перший етап дослідження: для діагностики типу темпераменту був застосований тест-опитувальник Г.Ю. Айзенка. За результатами методики був зроблений висновок про тип темпераменту випробовуваних.

Охарактеризуємо результати дослідження.

Шкала «екстраверсія-інтроверсія». Характеризуючи типового екстраверта, автор методики Г.Ю. Айзенк відзначає його дружелюбність і спрямованість індивіда зовні, широке коло знайомств, необхідність у контактах. Діє під впливом моменту, імпульсивний, запальний. Він безтурботний, оптимістичний, добродушний, веселий. Віддає перевагу рух і дію, має тенденцію до агресивності. Почуття і емоції не мають суворого контролю, схильний до ризикованих вчинків. На нього не завжди можна покластися.

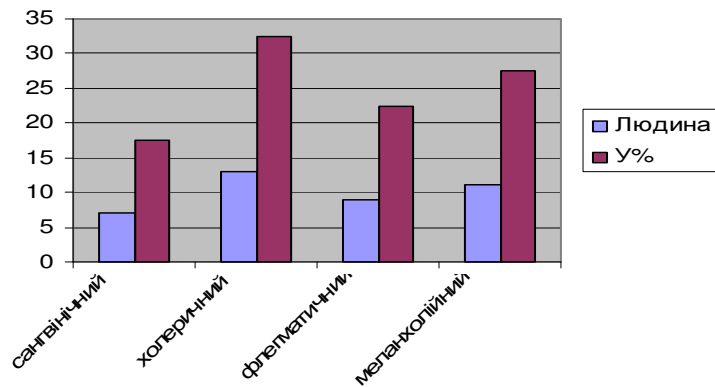
Таку поведінку демонструють 50% обстежених працівників. Типовий інтроверт - це спокійний, сором'язливий, інтровертована людина, схильна до самоаналізу, стримана і віддалена від усіх, крім близьких друзів. Планує і обмірковує свої дії заздалегідь, не довіряє раптовим спонуканням, серйозно ставиться до прийняття рішень, любить у всьому порядок. Контролює свої почуття, його нелегко вивести з себе. Володіє песимістично, високо цінує моральні норми. Дана поведінка діагностована у 50% обстежених працівників компанії.

Шкала «нейротизм – емоційна стійкість» характеризує емоційну стійкість чи нестійкість (емоційна стабільність або нестабільність).

Емоційна стійкість – риса, яка виражає збереження організованої поведінки, ситуативної цілеспрямованості у звичайних і стресових ситуаціях. Характеризується зрілістю, відмінною адаптацією, відсутністю великої напруженості, занепокоєння, а так само схильністю до лідерства, комунікабельності. Емоційна стійкість виявлена у 40% обстежених працівників. Нейротизм виражається в надзвичайній нервовій нестійкості, поганій адаптації, схильності до швидкої зміни настроїв (лабільності), почутті винності і занепокоєння, заклопотаності, депресивних реакціях, розсіяності уваги, нестійкості стресових ситуаціях. Нейротизму відповідає емоційність, імпульсивність; нерівність в контактах з людьми, мінливість інтересів, невпевненість у собі, виражена чутливість, вразливість, схильність до дратівливості. Нейротичні особистості характеризуються неадекватно сильними реакціями по відношенню до духу і їх стимулів. Нейротичні риси виявили у 60% працівників.

Поєднання шкал «екстраверсія-інтроверсія» та «нейротизм - емоційна стійкість» дозволяють зробити висновок про тип темпераменту працівників на підставі опитувальника Г.Ю. Айзенка.

Результати дослідження представлені також в графічному вигляді (рисунок 3.1).



**Рисунок 3.1 Тип темпераменту працівників (за результатами методики Г. Ю. Айзенка, %)**

З даних таблиці рисунку 3.1. випливає, що у вибірці сангвінічний тип темпераменту зустрічається в 17,5% випадків. Сангвінік швидко пристосовується до нових умов, швидко сходиться з людьми, товариський. Почуття легко виникають і змінюються, емоційні переживання, як правило, неглибокі. Міміка у сангвініка багата, рухлива, виразна. Кілька непосидючий, потребує нових вражень, недостатньо регулює імпульси, не вміє суворо дотримуватись розпорядку життя, системи в роботі та навчанні. У зв'язку з цим може успішно виконувати справу, що вимагає рівної витрати сил, тривалої і методичної напруги, посидючості, стійкості уваги, терпіння. При відсутності серйозних цілей, глибоких думок, творчої діяльності виробляються поверховість і мінливість.

Холеричний тип темпераменту зустрічається в 32,5% випадків. Холерик відрізняється підвищеною збудливістю, дії переривчасті. Йому властиві різкість і стрімкість рухів, сила, імпульсивність, яскрава виразність емоційних переживань. Внаслідок неврівноваженості, захопившись справою, схильний діяти з усіх сил, виснажуватися більше, ніж слід. Маючи громадські інтереси, темперамент проявляє в ініціативності, енергійності, принциповості.

Флегматический тип темпераменту відзначений у 22,5% працівників. Флегматик характеризується порівняно низьким рівнем активності поведінки, нові форми якого виробляються повільно, але є стійкими. Володіє повільністю і спокоєм у діях, міміці й мови, рівністю, постійністю, глибиною почуттів і настроїв. Він рідко виходить з себе, не схильний до афектів, розраховувавши свої сили, доводить справу до кінця, рівний у відносинах, в міру товариський, не любить даремно базікати. Економить сили, даремно їх не витрачає.

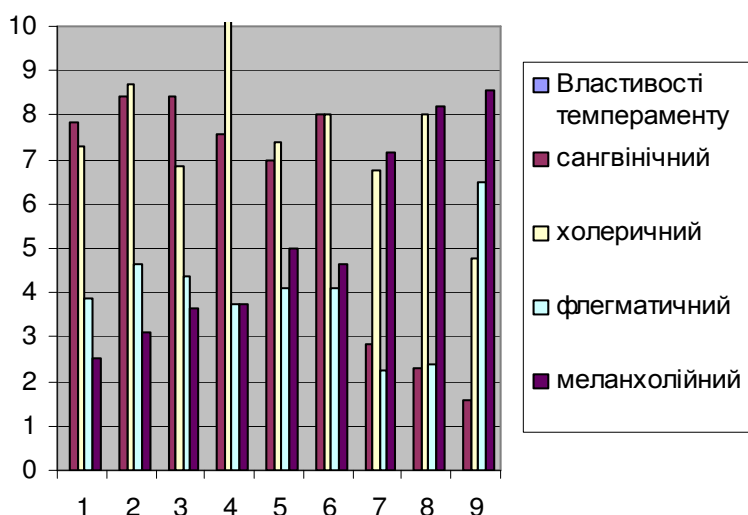
Меланхолійний тип темпераменту представлений у вибірці в 27,5% випадків. У працівника з таким типом темпераменту реакція часто не відповідає силі подразника, присутня глибина і стійкість почуттів при слабкому їх вираженні. Йому важко довго на чомусь зосередитися. Сильні впливи часто викликають у меланхоліка тривалу гальмівну реакцію. Йому властиві стриманість і приглушеність моторики й мови, сором'язливість,

боязкість, нерішучість. У нормальних умовах меланхолік – людина глибокий, змістовний, може бути хорошим трудівником, успішно справлятися з життєвими задачами. За несприятливих умовах може перетворитися на замкнутого, боязкого, тривожного, ранимої людини, схильного до тяжких внутрішніх переживань таких життєвих обставин, які зовсім цього не заслуговують.

Характеристика властивостей темпераменту випробовуваних була отримана в ході застосування опитувальника структури темпераменту В.М. Русалова.

При зіставленні даних методики Г.Ю. Айзенка і В.М. Русалова, були отримані такі дані про ступінь вираженості у працівників з різним типом темпераменту таких параметрів, як предметна ергічних; соціальна ергічних; пластичність; соціальна пластичність; темп; соціальний темп; емоційність, соціальна емоційність; контроль.

Дані відображені на рисунку 3.2.



**Рисунок 3.2 Особливості властивостей темпераменту у працівників з різним типом темпераменту (за результатами методики В. М. Русалова) (середні значення)**

**Позначення:**

- 1 - Предметна ергічних
- 2 - Соціальна ергічних
- 3 – Пластичність
- 4 - Соціальна пластичність
- 5 - Темп
- 6 - Соціальний темп
- 7 - Емоційність
- 8-Соціальна емоційність
- 9 - Контроль

Результати дослідження за методикою В.М. Русалова свідчать про те, що у працівників з різним типом темпераменту в різній мірі виражені такі властивості, як предметна ергічних; соціальна ергічних; пластичність;

соціальна пластичність; темп; соціальний темп; емоційність, соціальна емоційність; контроль.

Предметна ергічних відображає активність людини, а саме: вираженість потреби в освоєнні предметного світу, наявність або відсутність прагнення до діяльності, до напруженої розумової і фізичної праці, а також рівень тону та залучення в процес діяльності.

Рівень предметної ергічних вище всього у працівників із сангвінічним і холеричним типом темпераменту. Тобто, працівник високоактивний, працездатний, повний енергії. Віддає перевагу діяльності, що вимагає повної напруги сил і здібностей. Ініціативний у пошуках сфер докладання своєї енергії. Здатний довго і продуктивно займатися справою, не відчуваючи втоми. Зберігає працездатність і після тривалої діяльності. Жага діяльності підштовхує до роботи навіть під час відпочинку. Наполегливий у досягненні мети і в пошуках шляхів подолання перешкод.

У працівників з флегматичним типом темпераменту рівень предметної ергічних відповідає середньому рівню. У цьому випадку можна сказати, що працівник вибіркоковий у проявах активності: не уникає напруженої роботи, проте власна ініціатива в пошуках сфер докладання своїх здібностей недостатньо висока. Може відносно довго зберігати працездатність, особливо в тих випадках, коли зачіпаються особисті інтереси. Після виснажливої монотонної роботи потрібно досить тривалий відпочинок для відновлення сил та енергії.

Для працівників з меланхолійним типом темпераменту характерний низький рівень предметної ергічних. Це свідчить про те, що працівник пасивний. Загальний життєвий тонус низький. Прагнення до напруженої фізичної і розумової діяльності виражено слабо. Надається перевага сфери діяльності вельми обмежені. Низькі результати нерідко пов'язані з нездатністю швидко включитися в роботу і довго зберігати її високий темп. У важких умовах надійність роботи знижується. При появі перешкод може відмовитися як від їх подолання, так і від досягнення поставленої мети. Повільно відновлює працездатність після тривалої і напруженої праці. Соціальна ергічність пов'язана з потребою в соціальному контакті, з бажанням дослідити соціальні форми діяльності, з прагненням до лідерства, спілкуванню, до придбання високого рангу при освоєнні світу через комунікацію.

Максимальні значення соціальної ергічних діагностовані у працівників з холеричним (середнє значення 8,69) і сангвінічним (середнє значення 8,43) типом темпераменту. Про такого працівника можна сказати, що він часто відчуває потребу в людях. Має широке коло спілкування. Ініціативний, швидко і легко встановлює контакти з різними людьми. Зберігає звичайний стиль спілкування в колі незнайомих людей. Спокійний, упевнений в собі при спілкуванні з авторитетними людьми, великою аудиторією, а також з особами протилежної статі. Любить бути в компаніях, прагне зайняти положення лідера в групі. Високо цінує власну точку зору. Критичні зауваження не заважають її відстоювати. Соціально активний, часто бере



участь у громадських заходах, охоче виступає на семінарах, зборах, бере участь у дискусіях. Ефективно працює в колективі, менш ефективний, якщо доводиться працювати індивідуально. Легко спрацьовується з партнерами по спільній роботі.

У працівників з флегматичним типом темпераменту переважає середній рівень соціальної ергічних. Це говорить про те, що працівник перебірливий у встановленні контактів. Легко знаходить спільну мову з тими, хто добре знайомий, близький за духом, інтересам. Спілкування з малознайомими людьми вимагає подолання напруги, збентеження, невпевненості. Критичні зауваження, жарти можуть викликати короткочасне роздратування. Лідерські якості проявляються в добре знайомих ситуаціях. У незнайомій обстановці вважає за краще залишатися в тіні.

Низька соціальна ергічних властива працівникам з мелахолійним типом темпераменту. Працівник відчуває великі труднощі в спілкуванні. Особливої напруги вимагають контакти з малознайомими і авторитетними людьми, а також з протилежною статтю. Тривога, неспокій виникають при спілкуванні з великою аудиторією. Коло спілкування обмежений. У нього переважно входять люди, близькі за інтересами і ціннісних орієнтацій. Ранимий, чутливий до критичних зауважень. Жарти на свою адресу нерідко сприймає як образу. Загальна соціальна активність низька. Сумує, занурюється у власні переживання під час громадських заходів, уникає публічних виступів, ситуацій, що вимагають лідерських рішень.

Пластичність предметна виражається у швидкості перемикавання з одного виду діяльності на інший, переходу від одних форм мислення до інших в процесі взаємодії з наочним середовищем, в прагненні до різноманітності або одноманітності форм предметної діяльності.

Висока предметна пластичність діагностована у працівників з сангвінічним типом темпераменту. Такий працівник віддає перевагу роботі, що вимагає різноманітних рішень і дій. Легко переключається з одного виду діяльності на інший. Може одночасно без особливих труднощів виконувати кілька справ. Без опору береться за нові справи і вирішення завдань, що вимагають зміни або перетворення алгоритму дій. Швидко звикає до нової системи організації роботи. Часто міняє стиль дій, поведінки. Необхідність відволікатися від виконуваної роботи переносить без особливої напруги. Слід моді, легко відмовляється від застарілих моделей одягу, предметів домашнього ужитку і т. д.

Середній рівень предметної пластичності властивий працівникам з холеричним, флегматичним і меланхолійним типом темпераменту. Це означає, що в звичних для себе ситуаціях працівник досить швидко переключається з одного виду діяльності на інший, однак для оволодіння новими алгоритмами дії потрібні час і певні зусилля. Необхідність освоєння незвичній діяльності викликає коливання і сумніви, вимагає досить тривалої підготовки.

Соціальна пластичність виявляється в кількості комунікативних програм, в ступені включеності в соціальні зв'язки, легкості або складності

вступу до контактів і в швидкості перемикання в процесі спілкування. Крім того, вона відображає кількість соціальних стереотипів і рівень розвиненості комунікативної імпульсивності.

Працівники з сангвінічним і холеричним типами темпераменту виявили середній рівень соціальної пластичності. Це говорить про те, що працівник перебірливий у спілкуванні. Контактів з оточуючими людьми не уникає, але власна активність у їх встановленні і підтримці недостатньо висока. Критичні зауваження на свою адресу спочатку сприймає з роздратуванням, але потім намагається знайти в них раціональні моменти. У звичних для себе комунікативних ситуаціях природний і відкрито, в нових стриманий і обережний. Довірчі відносини можливі з близькими людьми. Другом вважає того, з ким відносини перевірені часом і життєвими обставинами.

Для працівників з флегматичним і меланхолійним типом темпераменту властивий низький рівень соціальної пластичності. У цьому випадку працівник відчуває труднощі у встановленні нових та збереженні контактів. Прагне до підтримки вузького кола спілкування. У довірчі відносини вступає рідко. Обережний у виборі друзів, ділових партнерів. Стриманий у вираженні ставлення до інших людей, критичних зауважень та компліментів. Ретельно продумує свій стиль спілкування, контролює зовнішній прояв емоцій (жестикуляцію, міміку, голос і т. п.). Нерідко заздалегідь планує свою поведінку з партнером по спілкуванню і намагається передбачити поведінку партнера. Думка про інших людей складається поступово, і вона досить стійка.

Предметний темп виявляється в поведінці і швидкості виконання операцій при здійсненні предметної діяльності, у швидкості психічних процесів при виконанні конкретних завдань, моторно-рухової швидкості або повільності.

Встановлено, що у працівників з сангвінічним, холеричним і флегматичним типами темпераменту спостерігається середній рівень предметного темпу. У цьому випадку працівник не відмовляється від роботи, що вимагає швидких дій і швидкого прийняття рішень. Легко справляється з роботою, коли вона звична і знайома. У разі зміни робочої ситуації необхідний час, щоб темп роботи і якість стали досить високими.

Низький предметний темп властивий працівникам з меланхолійним типом темпераменту. Це говорить про те, що працівник виконує роботу повільно. Рухи уповільнені. Швидкість реакцій низька. Уникає роботи, що вимагає спритності рук, високої швидкості дій. Легко справляється з монотонною роботою. Швидкість письма і читання може бути невисокою. Хо́да зазвичай некваплива, розмірене.

Соціальний темп відображає індивідуальний темп в комунікативній сфері, який яскраво проявляється у швидкості мовлення.

Обстежені працівники незалежно від типу темпераменту виявили середній рівень соціального темпу (з більш високими значеннями у випробовуваних з сангвінічним і холеричним типами темпераменту). Це означає, що у звичайній обстановці працівник говорить спокійно, аргументує

свої висловлювання. Швидкість мови може сповільнюватися в присутності емоційно значимих осіб. На несподіване запитання може відповідати не одразу. Здатний недовго пояснювати і пояснювати щось іншим.

Предметна емоційність демонструє чутливість до розбіжності між задуманим, очікуваним, планованою дією і результатами реальної дії. Прояви емоційності відображають ступінь емоційного реагування при невдачах, чутливість до неуспіху справи, рівень упевненості в собі при виконанні завдання.

Максимальну предметну емоційність виявили працівників з меланхолійним і холеричним типом темпераменту. На підставі результатів дослідження можна сказати, що такий працівник відрізняється виборчим ставленням до результатів діяльності, до невдач. У випадку невисокої значущості виконуваних завдань він упевнений в собі, в правильності своїх рішень і дій. Якщо завдання високо значимо, то чутливість до власних промахів зростає.

Низька предметна емоційна чутливість діагностована у працівників з сангвінічним і флегматичним типами темпераменту. Це означає, що працівник байдужий до розбіжності між задуманим, очікуваним, планованим і реальним результатом. Відчуття спокою, впевненості в собі при виконанні будь-якої справи. Нечутливість до невдач. Відсутність тривоги, неспокою в разі невиконання або поганого виконання роботи.

Соціальна емоційність відображає чутливість до нюансів змін в комунікативній сфері, особливо до невдач у спілкуванні.

Максимальну соціальну емоційність виявили у працівників з меланхолійним і холеричним типом темпераменту. Це свідчить про те, що у звичній ситуації спілкування не викликає емоційного напруження, супроводжується переважно позитивними переживаннями. Зміна стилю взаємодії з оточуючими, дистанції спілкування не викликає відчуття невдачі. Чим вище значимість ситуації, тим більш виражені емоційні реакції у даній категорії працівників.

Низька соціальна емоційна чутливість властива працівникам із сангвінічним і флегматичним типами темпераменту. Працівник байдужий до невдач у спілкуванні. Відчуття спокою і впевненості в собі у процесі соціальної взаємодії. Можлива емоційна «черствість» по відношенню до людей, що виникає у зв'язку з нерозумінням тонкощів міжособистісної взаємодії, прихованих мотивів поведінки оточуючих людей. Контроль відображає орієнтацію на соціально прийнятні способи поведінки.

Найвищий рівень контролю виявлено у працівників з меланхолійним типом темпераменту. Це дозволяє зробити висновок про те, що працівники вважають за краще закритість, орієнтацію на соціально схвалювані форми поведінки.

Середній рівень контролю властивий працівникам з холеричним і флегматичним типом темпераменту. Це означає помірний прояв відвертості в оцінці власної поведінки, виборча орієнтація на соціально схвалювані норми спілкування і поведінки.

Низький рівень контролю, відкритість, відвертість в оцінці власної поведінки діагностовані у працівників з сангвінічним типом темпераменту.

Отримані дані свідчать про існування позитивного зв'язку між холеричним типом темпераменту у працівників і такими параметрами, як предметна і соціальна ергічних, предметна і соціальна пластичність, предметний і соціальний темп.

Також встановлено, що існує негативний зв'язок між меланхолійним типом темпераменту у працівників і предметної та соціальної ергічних. На підставі отриманих даних були зроблені такі висновки:

1. Сангвінічний тип темпераменту притаманний 17,5% працівників. Холеричний тип темпераменту зустрічається у 32,5% досліджуваних. Флегматичний тип темпераменту відзначений у 22,5% працівників. Меланхолійний тип темпераменту представлений у вибірці в 27,5% випадків.

2. Ступінь вираженості властивостей залежить від типу темпераменту. Працівники холеричного типу темпераменту мають виражену предметну та соціальну ергічних, предметну та соціальну пластичність, предметним і соціальним темпом. Працівники меланхолійного типу темпераменту не мають вираженої предметної та соціальної ергічних.

Другий етап дослідження: Професійна компетенція — здатність успішно діяти на основі практичного досвіду, умінь та знань при вирішенні поставлених професійних завдань.

За допомогою методу попарних порівнянь було визначено професійно важливі компетенції для фахівців ТОВ «Адекко Україна» з метою розробки подальшого комплексного підбору персоналу до компанії. Оцінку важливості наявності зазначених компетенцій проводила експертна комісія, яка складалася з 5 чоловік – представників компанії Адекко. Для кожної посади був запропонований окремий перелік компетенцій. Загальним блоком для всіх посад, являється перелік корпоративних принципів компанії, які були визначені в даній роботі на попередніх етапах. Кожен співробітник Адекко, незалежно від посади та виду діяльності має відповідати нижче зазначеним корпоративним принципам, які є єдиними для всіх представників «Адекко Груп» в усьому світі.

Корпоративні принципи ТОВ «Адекко»:

- Cool Head - «Холодний розум» (вміння аналізувати, встановлювати пріоритети, вирішувати проблеми);

- Warm Heart - «Гаряче серце» (вміння встановлювати контакт та здатність знайти підхід до кожної людини);

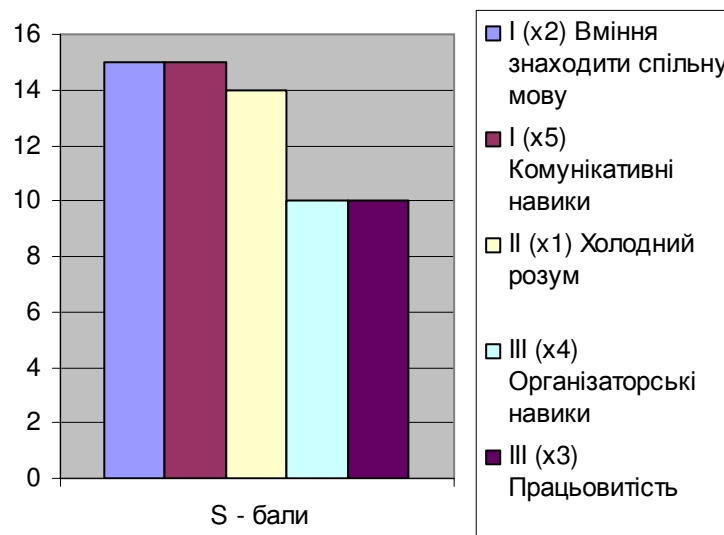
- Working hands – «Працьовитість» ( наявність пристрасті до роботи та організації).

Дослідження професійно важливих компетенцій визначалося для наступних посад, відповідно до визначеної в даній роботі організаційної структури компанії:

- 1) Генеральний директор;
- 2) Головний бухгалтер;
- 3) Бухгалтер;

- 4) Молодший бухгалтер;
- 5) Керівник відділу кадрів;
- 6) Спеціаліст відділу кадрів;
- 7) Менеджер з розвитку;
- 8) Адміністратор офісу;
- 9) Керівник відділу підбору персоналу;
- 10) Спеціаліст відділу підбору персоналу.

Кожному з 5-ти експертів було запропоновано заповнити квадратну матрицю по кожній посаді, яка складається зі значень 1 та 0. Кількість рядків співпадає з кількістю стовбців та дорівнює кількості запропонованих для оцінки альтернатив (компетенцій). Дані альтернативи були зазначені як  $x_1, x_2, \dots, x_n$  ( $n$  – кількість альтернатив). Кожен експерт мав поставити свою відмітку стосовно кожної пари порівнянь. Якщо він вважав, що перша альтернатива більш пріоритетна ніж інша – ставилась оцінка «1», якщо менше «0».



**Рисунок. 3.4. Результати аналізу професійно важливі компетенцій працівників**

**Висновки.** Нами було здійснене психологічне дослідження індивідуальних психологічних професійно важливих характеристик працівників ТОВ «Адекко Україна», що приймають участь в наданні послуг з підбору персоналу до компаній-роботодавців. Комплексний аналіз отриманих нами результатів дозволяє зробити висновки щодо доцільності використання комплексного підходу в процесі підбору персоналу, який представлений далі у нашому розділі.

Стосовно індивідуально-психологічних характеристик особистості, то їх розмаїття проглядається в особливостях прояву темпераменту, тобто загальної активності індивіда, динаміки психічних станів, емоційності. Поняття «темперамент» охоплює стійкі характеристики, риси, від яких залежать реакції особи на інших людей і соціальні обставини. Більшість класифікацій і теорій темпераменту поєднують два компоненти — активність і емоційність, де активність характеризує ступінь енергійності, стрімкості, швидкості і, навпаки, повільності, інертності, а емоційність — особливості перебігу емоцій, почуттів, настроїв та їхню якість.

Отже, за результатами експертної оцінки професійно важливих компетенцій на зазначені посади в ТОВ «Адекко Україна» було встановлено ієрархію професійно важливих компетенцій (критеріїв) відбору фахівців з урахуванням принципів компанії та її політики.

Розроблений нами комплексний підхід підбору фахівців до компанії Адекко Україна, базується на використанні методу аналізу ієрархій Сааті.

Метод аналізу ієрархії (МАІ), розроблений відомим американським математиком Томасом Сааті, з успіхом використовується для розв'язання багатьох практичних задач на різних рівнях планування. Цей метод набув широкого розповсюдження в останнє десятиріччя. Згідно з цим методом вибір пріоритетних рішень здійснюється за допомогою парних порівнянь, які ми використовували в нашій роботі при експертній оцінці професійно важливих компетенцій.

Правомірність цієї шкали доведена теоретично і практично при порівнянні з багатьма іншими відомими даними. Досвід показав, що при проведенні парних порівнянь, в загальному, ставляться запитання: "Який з елементів є важливішим? Який най вірогідніший? Який з них найпривабливіший?".

МАІ є систематичною процедурою ієрархічного представлення елементів, що визначають суть будь-якої проблеми. Існує кілька видів ієрархій:

- домінантні – схожі на перевернуте дерево;
- холархії – з оберненим зв'язком;
- модулярні — від простого до складного.

Отже, перший крок МАІ полягає в декомпозиції та представленні задачі в ієрархічній формі. Ми розглядаємо домінантні ієрархії, які будуються з вершини (мета - з точки зору управління) через проміжні рівні (критерії, від яких залежать наступні рівні) до найнижчого рівня, який є, зазвичай, переліком альтернатив. Ієрархія вважається повною, якщо кожен елемент заданого рівня функціонує як критерій для всіх елементів рівня, що стоїть нижче. Тобто ієрархія може бути поділена на під ієрархії, що мають спільним найвищий елемент. Закон ієрархічної безперервності вимагає, щоб елементи нижчого рівня були попарно зрівняні відносно елементів наступного рівня і т. д. до вершини ієрархії.

Отже, в процесі відбору кандидатів до компанії Адекко Україна перед відповідальними фахівцями полягає завдання – прийняття рішення стосовно визначення відповідної кандидатури серед множини претендентів на певну посаду. Основними критеріями, що впливають на рішення являються: наявність високої оцінки за важливими компетенціями, результати психологічного тестування, результати Адекко Хpert тесту. Після проведення інтерв'ю за компетенціями, множина кандидатів на певну посаду звужується, наприклад, до трьох фіналістів.

## **СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ**

1. Корольчук М.С. Психофізіологія діяльності. – К. : Ельга, Ніка-Центр, 2003. – 400 с.
2. Корольчук М.С., Осьодло В.І. Психодіагностика : Навч. посібник для студ. вищих навч. закладів / За заг. ред. М.С.Корольчука. - К. : Ельга, Ніка-Центр, 2007. – 400 с.
3. Корольчук М.С., Крайнюк В.М. Теорія і практика професійного психологічного відбору : Навч. посібник для студ. вищих навч. закладів. - К. : Ніка-Центр, 2006. – 536 с.
4. Крайнюк В.М. Психологія стресостійкості особистості : Монографія. – К. : Ніка – Центр, 2007. – 432 с.
5. Мазаракі А.А., Максименко С.Д., Кулаківська Л.П., Кулаківський Т.Ю. «Підприємництво: психологічні, організаційні та економічні аспекти»: навч. посіб. / А.А. Мазаракі, С.Д. Максименко, Л.П. Кулаківська., Т.Ю. Кулаківський – К. : Київ. нац. тогр. – економ. – ун, – т, 2012. - 720 с.
6. Макаренко М.В. Основи професійного відбору військових спеціалістів та методики вивчення індивідуальних психофізіологічних відмінностей між людьми – К. : Черкаський ЦНТЕІ, 2006. – 395 с.
7. Максименко С.Д. Загальна психологія. – К. : Либідь, 2002, – 395 с.
8. Максименко С.Д. Теорія і практика психолого-педагогічного дослідження. – К. : НДІ психології, 1990. – 240 с.
9. Осьодло В.І. Психодіагностика : Курс лекцій. / За заг. ред. М.С.Корольчука. – К. : КиМУ, 2003. – 474 с.
10. Рогов Е.И. Психологический проблемы формирования индивидуальной личности профессионала // Системное исследование индивидуальности. – Пермь, 1991. – С. 84 - 86.
11. Романов Е.С. 99 популярных профессий. Психологический анализ и професиограммы. – СПб.:Питер, 2004 – 464с.
12. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии. – 4-е изд. – С.-Петербург : Питер, 1999. – 704 с.
13. Сидоренко Е.В. Методы математической обработки в психологии. – Санкт-Петербург : ООО “РЕЧЬ”, 2000. – 350 с.
14. Собчик Л.Н. Введение в психологию индивидуальности. Теория и практика психодиагностики. И. : Ин-т прикладной психологии. 2000. – 480 с.
15. Титаренко Т.М., Чепелева Н.В. Основи практичної психології. – К. : Либідь, 1999. – 312 с.

**Соловей Назар, ФФБС, 6 курс, 1 група**

*Науковий керівник: Корольчук В.М., д-р. психол. наук, проф.*

**Психологічні особливості відбору кадрів для товариства з обмеженою відповідальністю (на прикладі ТОВ «БОНМЕНЮ УКРАЇНА»)**

*В статті досліджено психологічні засади відбору кадрів в організації. Проаналізовано основні механізми та методики відбору кадрів, які використовуються в організації «Бонменю Україна». Визначено критерії*

відбору персоналу до «Бонменю Україна». Проаналізовано причини обрання тих чи інших кандидатів на вакантні посади в організації.

*Ключові слова:* відбір персоналу, індивідуально-психологічні якості особистості, когнітивні якості особистості, психологічні особливості відбору кадрів, управління персоналом.

*В статье исследованы психологические основы отбора кадров в организации. Проанализированы основные механизмы и методики отбора кадров, используемых в организации «Бонменю Украина». Обозначено критерии отбора персонала в «Бонменю Украина». Проанализированы причины избрания тех или иных кандидатов на вакантные должности в организации. Ключевые слова: отбор персонала, индивидуально-психологические качества личности, когнитивные качества личности, психологические особенности отбора персонала, управление персоналом.*

*The article investigates the psychological foundations of personnel selection in organizations. The basic mechanisms and methods of selection of personnel used in the organization "Bonmenu Ukraine." Investigated criteria for selecting staff in "Bonmenu Ukraine." The reasons of the election of certain candidates for vacant positions in the organization.*

*Keywords: personnel selection, individual psychological qualities of personality, cognitive personal traits, psychological characteristics of personnel selection, personnel management.*

**Актуальність дослідження.** В даний час проблема відбору персоналу в організаціях і на підприємствах є однією з актуальних. Тому ця тема все більш часто розглядається в сучасній літературі. Робота з персоналом передбачає правильний добір і розстановку кадрів, вивчення й аналіз їх просування по службі, формування резерву кадрів, створення системи атестації, освіти й навчання. Вона є складною та багатогранною, оскільки кожна людина індивідуальна й неповторна. Відбір кадрів є одним із центральних функцій управління, оскільки люди забезпечують ефективне використання будь-яких видів ресурсів, наявних у розпорядженні організації, і від людей кінцевому рахунку залежати її економічні показники і конкурентоспроможність.

Персонал є мотором будь-якої організації. Часто основну увагу керівника привертають фінансові, виробничі питання, питання матеріально-технічного забезпечення чи збуту готової продукції, не приділяючи достатньої уваги людям, що забезпечують роботу організації у всіх напрямках.

Помилки у доборі кадрів – особливо коли йдеться про керівні посади – занадто дорого обходяться як організації, так і фахівцям, які шукають роботу. Втрати організації від помилкових рішень, аварій, – це частина тих витрат, які треба нести внаслідок незадовільної роботи відбору нових кадрів. З іншого боку неправильна організація роботи кадрової служби призводить до того, що деякі професійні працівники не зумівши пройти відбір вперше,



вдруге і втретє (маючи кваліфікацію і дані, які перевищують дані відібраного працівника), розчаровуються в своїх силах і як наслідок, занижують свої вимоги до роботи й шукають низькооплачувані посади з меншими кваліфікаційними вимогами.

На особистому досвіді роботи в організації «Бонменю Україна» нами нерідко спостерігалось, що відбір персоналу, проведений з використанням психологічних методик, допомагає організації уникнути непотрібних їй людей, раціонально використовувати професійні та особистісні якості людини, накопичувати професійний досвід попереднього покоління працівників.

Таким чином, актуальність теми дослідження зумовлена в першу чергу потребою у теоретичному аналізі проблеми підбору персоналу в організаціях; по-друге у розробці інструментарію по підбору персоналу; по-третє, розробці практичних рекомендацій щодо використання комплексного підходу в процесі підбору внутрішнього персоналу ТОВ «Бонменю Україна»

**Метою даної статті** є з'ясування індивідуально-психологічних особливостей та критеріїв відбору персоналу та створення комплексу методів відбору персоналу в ТОВ «Бонменю Україна» і розробці практичних рекомендацій щодо застосування комплексного підходу в процесі відбору персоналу.

**Завдання:**

- 1) Здійснити теоретичний аналіз проблеми підбору персоналу в організації;
- 2) Розробити інструментарій та обґрунтувати схему дослідження індивідуально-психологічних особливостей підбору персоналу в ТОВ «Бонменю Україна»;
- 3) З'ясувати провідні індивідуально-психологічні особливості працівників по підбору персоналу ТОВ «Бонменю Україна»;
- 4) Розробити практичні рекомендації щодо використання комплексного підходу в процесі підбору внутрішнього персоналу ТОВ «Бонменю Україна».

Відбір персоналу — це серія заходів і дій, здійснюваних підприємством чи організацією з метою виявлення зі списку кандидатів особи чи осіб, найкраще підходящих на вакантну посаду.

Будь-яка організація практично завжди відчуває потребу в персоналі. Необхідність залучення персоналу передбачає: вироблення стратегії залучення, яка б забезпечила узгодженість відповідних заходів із загальноорганізаційною стратегією; вибір варіанту залучення; визначення переліку вимог до кандидатів; встановлення рівня оплати праці, способів мотивації і перспектив службового зростання; здійснення практичних дій із залучення персоналу. Основний принцип підбору і розстановки кадрів: "Потрібна людина, в потрібний час, на потрібному місці". Завдання кадрової служби, полягає у сутності у тому, щоб відібрати таких працівників, котрі здатні досягти очікуваного організацією результату. Відбір працівників, відповідальних за своїми професійними, діловими і особистісними якостями

вимогам організації, потребує комплексного підходу. Для ефективного включення системи відбору кадрів в процес управління організацією, повинен бути виконаний ряд умов:

- пошук і відбір кадрів не повинні розглядатися як просто знаходження відповідної людини для виконання конкретної роботи, пошук і відбір повинні бути пов'язані з філософією і практикою управління і зі змістом програм, реалізованих у сфері управління персоналом;

- необхідно брати до уваги не тільки рівень професійної компетентності кандидатів, але і - що не менш важливо - те, як нові працівники будуть вписуватися в культурну і соціальну структуру організації. Організація більше втратить, ніж придбає, якщо найме на роботу технічно грамотного людини, але не здатного встановлювати гарні взаємини з товаришами по роботі, з клієнтами або постачальниками, або підриває встановлені норми і порядки;

- необхідність врахування всіх вимог трудового законодавства та забезпечення справедливого підходу до всіх кандидатів і претендентам на посаду;

- орієнтація на сильні, а не на слабкі сторони людини і пошук не ідеальні кандидатів, яких у природі не існує, а найбільш відповідних для даної посади. Відбір припиняється, якщо кілька людей не задовольняють пред'явленим вимогам, оскільки, швидше за все ці вимоги завищені і їх необхідно переглянути;

- забезпечення відповідності індивідуальних якостей претендента вимогам, що пред'являються змістом роботи (освіта, стаж, досвід, а в ряді випадків стать, вік, здоров'я, психологічний стан).

При встановленні критеріїв відбору повинні бути дотримані такі вимоги: валідність, повнота, надійність, необхідність і достатність критеріїв.

Вимога повноти критеріїв, використовуваних при відборі, означає, що вони повинні враховувати всі ключові характеристики, важливі для успішної роботи на даній посаді. Неповнота критеріїв відбору може призвести до того, що будуть відібрані кандидати, які не задовольняють організацію за деякими важливими робочим показниками.

Відбір на підставі встановлених критеріїв має забезпечити точність і стійкість результатів. Результати, отримані в ході відбору, не повинні бути випадковими.

Валідність критеріїв відбору означає, що критерії відбору повинні відповідати змісту роботи та вимогам до посади, на яку проводиться відбір. Низька валідність критеріїв відбору може з'явитися джерелом помилок. Зазвичай вимоги до кандидата з боку організації пов'язані з наступними характеристиками (критеріями):

- стать і вік кандидата. Наприклад, на посаду секретаря найчастіше запрошують жінок у віці 22-30 років, а на вищі керівні посади (фінансовий, комерційний директор, керівник проекту і т.п. - чоловіків у віці від 28 до 42 років);

- інші демографічні характеристики (місце проживання, сімейний стан, наявність дітей);
- освіта;
- спеціальні навички (володіння іноземною мовою, знання певних комп'ютерних програм тощо);
- досвід (стаж роботи на певній посаді, у певній сфері бізнесу);
- медичні протипоказання (загальний стан здоров'я, відсутність відхилень у психіці);
- психологічні характеристики (конфліктність, рівень інтелекту, лідерські якості та багато іншого);
- ділові та моральні якості (відповідальність, ініціативність, наполегливість, чесність та ін.)

Відбір персоналу - це двосторонній процес. Не тільки роботодавець вибирає працівника, а й працівник вибирає роботодавця. Процес найму співробітників є процес узгодження інтересів роботодавця і працівника. У минулому відбір персоналу вважався досить простою справою. Начальник особисто розмовляв з охочими і ухвалював рішення, керуючись своєю інтуїцією або рекомендацією вищого начальства. Однак, починаючи з 60-х років ХХ століття створювалися різні форми і методи цієї процедури, підвищувалася її ефективність і вона звільнювалася від суб'єктивних оцінок. Ці методи можна порівняти із ступінчастою системою. На кожній з цих щабель частина претендентів відсівається, інші відмовляються самі. Звичайно, багато організацій реалізують цю процедуру в різному обсязі, виключаючи або, додаючи будь-які методи, оскільки це дуже дорога справа, що вимагає багато часу. Технологія відбору персоналу складається з наступних етапів:

- Попереднє інтерв'ю
- Заповнення бланка заяви і анкети
- Тестування
- Діагностичне інтерв'ю (співбесіда)
- Перевірка рекомендацій і послужного списку
- Прийняття остаточного рішення

Інтерв'ю проводить спеціаліст з персоналу або начальник відділу кадрів. При цьому з'ясовуються лише найзагальніші дані про кандидата (наприклад, освіта, зовнішній вигляд, що визначають особистісні якості). Вже після цього щасливі заявники проходять такі стадії відбору. Бесіда може проходити і по телефону, якщо прибуття кандидата утруднено (наприклад, він живе в іншому місті). Найбільш важливими пунктами, на які зазвичай звертають увагу при попередній відбірковій бесіді є: адреса, профілюючий напрямок у навчальному закладі, скінчені навчальні заклади, мета вступу на роботу, час перебування на попередніх місцях роботи, бажана зарплата, мета кар'єри, обмеження по здоров'ю, загальний стан здоров'я, оцінки в університеті, військова служба, членство в організаціях, найближча можлива дата виходу на роботу.

Претенденти, що пройшли попередню бесіду, повинні заповнити бланк заяви або анкету. Ту ж послідовність використовують і вербувальники. Число

пунктів анкети має бути мінімальним, і вони повинні запитувати інформацію, найбільше впливає на продуктивність праці претендента та загальні відомості про претендента (ПІБ, дата і місце народження, адресу, контактний телефон, сімейний стан, освіта, досвід роботи тощо). Питання можуть ставитися до попередньої роботи і до складу розуму, щоб на їх основі можна було провести психометричних оцінку претендента. Щоб використовувати анкету як метод відбору, спеціаліст з кадрів повинен порівняти кожен пункт анкети до встановлених критеріїв результативного відбору.

Одним з методів, використовуваних для полегшення прийняття рішення з відбору, є тести за наймом. Тестування, як допоміжний прийому при виборі найкращого з кандидатів при прийомі на роботу стає все більш популярним. Як правило, під час тестування виконання завдань і на питання здійснюються кандидатом письмово, після чого оцінюються і інтерпретуються результати. Останнім часом все популярнішим стає використання автоматизованих тестів, переважно пропонувані кандидатам на екрані комп'ютера. По закінченні комп'ютер обробляє отриману інформацію, проводить всі необхідні розрахунки і виділяє результат.

Окремо стоять тести здібностей – методики, що діагностують рівень розвитку загальних і спеціальних здібностей, що визначають успіх навчання, професійної діяльності та творчості. Такі тести не застосовуються в бізнесі через свою складність і відсутності висококваліфікованих професійних психологів, здатних працювати з такими методиками. Ці тести застосовуються (цілком успішно) в різного роду спецслужбах провідних держав світу. Деякі компанії використовують при роботі з персоналом свої спеціально розроблені тести. Переваги проведення тестування: об'єктивність, оперативність, націленість. Недоліки: тестування вимагає певної підготовки апліканта; дані, отримані в ході тестування, можуть використовуватися тільки на даний момент. Інтерв'ю є центральним елементом і найбільш широко використовуваним методом відбору. До інтерв'ю зазвичай допускаються 20-30% від загального числа кандидатів, що залишилися після попередніх етапів відбору. Воно дозволяє оцінити широкий набір якостей, необхідних для роботи за пропонованою вакансії: культурний рівень, ціннісні орієнтації і мотивацію кандидата, його ділові якостей і ін Багато організацій використовують у ролі інтерв'юерів кваліфікованих фахівців-психологів чи інших фахівців кадрової служби, що пройшли спеціальну підготовку. Це особливо важливо і в тому зв'язку, що останні роки публікується досить багато посібників для осіб, які шукають роботу, про те, як найкращим чином витримати інтерв'ю і зробити гарне враження при прийомі на роботу. Структура та зміст інтерв'ю залежать як від типу інтерв'ю, так і від тих завдань, які належить вирішити в його ході. Інтерв'ю може проходити в один або в кілька етапів. Залежно від цілей і завдань відбору можуть використовуватися такі типи інтерв'ю:

- структуроване (в основі якого лежить фіксований набір питань);
- неструктуроване (проведене у вільній формі);

- слабо формалізоване (де використовуються не питання, а теми для обговорення);
- стрес-інтерв'ю (в умовах спеціально змодельованої стресовій ситуації);
- панельне (проведене спеціально створеною комісією);
- групове (інтерв'ю з групою кандидатів);
- один на один.

Для отримання достовірних і максимально повних відомостей про кандидата інтерв'юер повинен володіти технікою збору інформації. Це передбачає, в тому числі, і вміння правильно ставити питання. В ході інтерв'ю можуть використовуватися такі типи питань:

- відкриті (це такі питання, які припускають розгорнуті змістовні відповіді, не обмежені жодними рамками);
- прямі або закриті (припускають відповіді "Так" або "Ні", або повідомлення конкретних відомостей);
- навідні (це такі питання, які як би підказують, який тип відповіді очікується);
- рефлексивні (потрібні для того, щоб уникнути непорозуміння або неправильного розуміння, крім того, вони показують кандидату, що його уважно слухають);
- непрямі.

Уміння використовувати різні типи питань, прагнення уникнути помилок при вислуховуванні відповідей на ці питання, вірні установки інтерв'юера в процесі слухання співрозмовника і використання прийомів активного слухання дозволяють в ході інтерв'ю отримати максимально повну і достовірну інформацію від кандидата

У тих випадках, коли заявник отримує відгук особисто передачі за місцем запиту, об'єктивність оцінки може бути гарантована, так як багато людей не хочуть писати своє справжнє думку про людину, яка це може прочитати.

Тому останнім часом частіше практикуються спеціальні запити, в яких колишнього роботодавця просять оцінити кандидата за певним переліком якостей. Ще більш поширені телефонні дзвінки попередньому начальнику для обміну думками та з'ясування, жодних цікавлять питань. При такій перевірці аналізується хронологічний порядок місць роботи, звертає уваги на прогалини і зміни робочих місць. При цьому враховується також частота звільнень і те, якою мірою зміна робочого місця призводила до підйому або спуску по службових сходах. Враховується ще й те, що зміна професії служить підвищенню практичний досвід даного кандидата.

Рішення про прийом кандидата на роботу є найважливішим моментом, кульмінацією процесу відбору. Воно повинно бути максимально об'єктивним, і слід вжити всіх необхідних заходів, щоб виключити можливість помилки. Прийняти вірне рішення допомагає відпрацьована схема аналізу результатів, отриманих на всіх етапах відбору, і чіткі принципи, що лежать в основі прийняття остаточного рішення.

ТОВ «Бонменю Україна» займається організацією комерційної, консультативної, виробнично-господарської, наукової та іншою діяльністю спрямованою на: одержання прибутку, надання послуг, здійснення послуг, її реалізації та здійснення зовнішньоекономічної діяльності.

В організації «Бонменю Україна» відбір персоналу будь-якої ланки проводиться в декілька етапів за таким планом:

- 1) Попередній відбір (аналіз інформації, вказаної у резюме кандидата);
- 2) Телефонне інтерв'ю (запрошення на співбесіду);
- 3) Співбесіда з менеджером з персоналу (усна із заповненням анкети та проведенням тесту на виявлення умінь та навичок);
- 4) Збір додаткової інформації про кандидата (переважно отримання рекомендацій з колишніх місць роботи);
- 5) Співбесіда з директором фірми (є додатковим для деяких посад);
- 6) Прийняття спільного рішення.

Попередній відбір має на меті обрати найбільш придатних на посаду кандидатів серед великої кількості бажаючих, оцінюючи їх особистісні якості, освітній та кваліфікаційний рівень, мотивацію, навички та уміння за даними, вказаними в резюме.

Під час телефонного інтерв'ю менеджер з персоналу може задати кандидату деякі питання для уточнення інформації про кандидата, яка відсутня в його резюме. Важливо також проінформувати кандидата про те, чим займається організація та чого він може очікувати від компанії. Якщо кандидата все влаштовує, менеджер з персоналу запрошує його на наступний етап – співбесіду.

На етапі співбесіди менеджер з персоналу задає кандидату такі питання, які дадуть йому змогу перевірити, чи відповідають дійсності дані, вказані в резюме, а також визначити наступні характеристики саме цього кандидата (на прикладі посади менеджера з продажу): комунікабельність, вміння встановлювати контакт, уміння слухати, чути, грамотна вимова, наполегливість, вміння знижувати емоційну напругу, стресостійкість, активність, вміння швидко навчатися, рівень користування персональним комп'ютером, швидкість мислення, вміння швидко орієнтуватися в ситуації, зацікавленість у роботі, вмотивованість. Під час проведення співбесіди менеджер з персоналу видає кандидату анкету, розроблену та затверджену керівництвом організації, в якій потрібно вказати особисті дані, інформацію про освіту, знання іноземних мов, навички роботи з комп'ютером, минулий трудовий досвід, ким кандидат бачить себе через 5 років, бажаний графік роботи, бажаний рівень заробітної платні, мотиваційні орієнтації, індивідуальні характеристики.

Проаналізувавши отримані результати, менеджер з персоналу збирає додаткову інформацію, телефонуючи колишнім роботодавцям кандидата, якщо кандидат залишив контакти з минулого місця роботи чи надав рекомендаційний лист. Після цього приймає рішення, чи рекомендувати цю людину для участі в подальшій співбесіді із керівником організації.

**Висновки.** Отже, відбір персоналу - це первинне завдання будь-якої організації. Це перший крок до створення підприємства. Набір персоналу ведеться з внутрішніх і зовнішніх джерел. У процесі набору та створення резерву працівників для заняття вакантних посад організація задовольняє свою потребу в кадрах. Джерела залучення персоналу розрізняються за ступенем ефективності, як показує практика, найефективнішим джерелом залучення персоналу є рекомендації друзів і родичів, а так само рекомендації кадрових агентств. Методи набору персоналу можуть бути активними і пасивними, залежно від кадрової ситуації в організації. Відбір персоналу - це процес вивчення психологічних і професійних якостей працівника з метою встановлення його придатності для виконання обов'язків на певному робочому місці або посаді і вибору з сукупності претендентів найбільш відповідного з урахуванням відповідності його кваліфікації, спеціальності, особистих якостей і здібностей характеру діяльності, інтересам організації і його самого.

Нами встановлено, що для успішного відбору першорядне значення має визначення критеріїв і принципів, на підставі яких буде прийматися рішення про переваги шукачів. При встановленні критеріїв відбору повинні бути дотримані такі вимоги: валідність, повнота, надійність, необхідність і достатність критеріїв. Основний принцип відбору і розстановки кадрів: "Потрібна людина, в потрібний час, на потрібному місці". Технологія відбору персоналу складається з наступних етапів: попереднє інтерв'ю, заповнення бланка заяви і анкети, тестування, діагностичне інтерв'ю (співбесіда), перевірка рекомендацій і послужного списку, медичне обстеження, прийняття остаточного рішення.

Таким чином співбесіда на сьогоднішній день є практично основним методом відбору персоналу. Керівникам підприємств, менеджерам з персоналу, лінійним керівникам необхідно підвищити свою кваліфікацію в його застосуванні, наповнити конкретним змістом технологію співбесіди в залежності від професії або посадового рівня, відпрацювати правила опису результатів співбесіди та подання висновків.

На сьогоднішній день не існує одного оптимального методу відбору персоналу, тому організація повинна володіти всім набором прийомів і методів для залучення кандидатів і використовувати їх залежно від конкретного завдання.

### **СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:**

1. Дуракова І.Б. Управління персоналом: добір і оренду. Дослідження закордонного досвіду. – М. : Центр, 1998 р.
2. Дяченко М.И., Кандыбович Л.А. Краткий психологический словарь. – Мн. : Хэлтон, 1998. – 399 с.
3. Кравченка К.А. Пошук і відбір персоналу: Історія Комсомольця та сучасність.// Управління персоналом. –1998 р. -№12 –З. 39-42.
4. Магура М.И. Основні засади побудови системи відбору кадрів. // Управління персоналом. –1998 р. -№11. –З. 30-35

5. Магура М.И. Пошук і відбір персоналу. – М. : ЗАТ «Бізнес-школа «Интел-Синтез», 1999 р.
6. Плешин Ю.І. Управління персоналом : навчальних посібників. – СПб, 1995 р.
7. Шекшня С.В. Управління персоналом сучасної організації. Учебно-практическое посібник. Видання 3-тє, перероблене і доповнене. – М. : ЗАТ «Бізнес-школа «Интел-Синтез», 1998 р.
8. Щокін Г.В., Основи кадрового менеджменту: Підручник, До., МАУП, 1993 р.
9. Хомутов У. хронічна безробіття: передумови і наслідки / Людські ресурси. 1998. № 4.
10. Теорія і практика управління персоналом: Учебно-метод. посібник, Авт.-сост. Г.В. Щокін, До., МАУП, 1998.
11. Шульц Д., Шульц С. Психология и работа. - СПб. : Питер, 2003. – 560 с.

**Шевченко Андрій**, ФФБС, 6 курс, 1 група  
*Науковий керівник: Корольчук М.С., д-р. психол. наук, проф.*

#### **Вимоги професійної діяльності до психологічних якостей менеджера торговельного підприємства**

*В статті визначено вимоги професійної діяльності до психологічних якостей менеджера торговельного підприємства. Проаналізовано професійно важливі та індивідуально-психологічні якості необхідні майбутньому фахівцю для ефективної діяльності в професії менеджера торговельного підприємства.*

*Ключові слова: менеджмент, вимоги, психологічні якості, професійна діяльність, торговельна сфера.*

*В статье определены требования профессиональной деятельности к психологическим качествам менеджера предприятия. Проанализированы профессионально важные и индивидуально-психологические качества необходимы будущему специалисту для эффективной деятельности в профессии менеджера торгового предприятия.*

*Ключевые слова: менеджмент, требования, психологические качества, профессиональная деятельность, торговая сфера.*

*In the article set out the requirements of professional activity to psychological qualities as manager of commercial enterprise. Analyzed professionally important and individual psychological qualities needed for effective future skilled work in the profession of manager commercial enterprise.*

*Keywords: management, requirements, psychological qualities, professional activities, trade area.*



**Актуальність.** Сучасний етап розвитку суспільства характеризується високим ступенем нестабільності соціально-економічної сфери, що вимагає підготовки фахівця-менеджера, який вміє приймати нестандартні рішення в різноманітних ситуаціях економічної діяльності, вибирати раціональні і морально виправдані варіанти досягнення поставленої мети. Сьогодення вимагає керівників нового типу, фахівців котрі володіють професійними знаннями та відповідними їм навичками та уміннями, відповідальні, орієнтовані на постійний професійний розвиток та самовдосконалення.

Зростання рівня вимог з боку суспільства до результатів діяльності суб'єктів управління зумовлює необхідність якісно вдосконалювати форми й методи їх підготовки.

Зокрема і тому, в сучасному суспільстві зростає роль психологічних знань про трудову діяльність людини, вимог професійної діяльності до психологічних якостей працівника, що пов'язано з особливостями соціально-економічного та технічного розвитку всіх сфер нашого життя, збільшенням складності, відповідальності і небезпеки багатьох видів праці, підвищенням вимог до рівня професійної придатності до праці взагалі і до конкретних професій зокрема. Знання психологічних закономірностей трудової діяльності, можливостей і обмежень людини в реалізації трудових завдань, законів взаємної адаптації людини і засобів, змісту, умов праці дають змогу у кінцевому підсумку підвищити її ефективність, надійність, безпеку, а також привабливість праці і задоволеність нею [2, с. 51].

Психологічне вивчення трудової діяльності дає змогу не тільки обґрунтувати шляхи, методи і засоби вдосконалення діяльності, але також досліджувати фундаментальні явища психіки (формування суб'єкта праці, розвиток здібностей, становлення особистості професіонала, механізми регуляції функціональних станів, прояви особистісних особливостей в трудовому поведінці і т. д.).

В 2005 році економістами London School of Economics і компанії McKinsey було проведене дослідження «Практика управління в різних компаніях і в різних країнах». В результаті якого автори з'ясували, що тільки за рахунок підвищення якості менеджменту, можна збільшити продуктивність діяльності підприємства. Якщо компанія збільшує свій коефіцієнт з управління на 1 бал, то автоматично відбувається поліпшення продуктивності на 6 %.

Якщо намагатися досягти підвищення продуктивності на ці ж 6 % іншими шляхами, то необхідно на 11 % збільшити кількість персоналу або на 35 % збільшити вкладення в основні фонди. [1, с. 8].

Успіх організації ми пов'язуємо з діяльністю менеджерів. Вони формують цілі організації, забезпечують її ресурсами, планують і здійснюють контроль, приймають рішення й організують діяльність. Особистість менеджера – це головний фактор забезпечення ефективного розвитку фірми.

Сучасний менеджер як суб'єкт професійної діяльності має швидко реагувати на зміни зовнішнього середовища, пропонувати нові, нестандартні

рішення, генерувати оригінальні ідеї та пропозиції, розробляти та реалізовувати ефективні стратегії організаційного розвитку, координувати складні соціально-економічні процеси в організаціях, використовувати ефективні методи управління [3].

Ця професія передбачає і наявність відповідних психологічних якостей: гнучкість мислення, вміння знаходити спільну мову з людьми і розуміти їх проблеми, працездатність, мобільність, наполегливість, ініціативність, стресостійкість. Робота менеджера - один з рідкісних прикладів, коли особисті якості характеру одночасно є і професійними. У справжнього менеджера техніка встановлення ділових зв'язків доведена до рівня рефлексу [13].

Важливість, актуальність і недостатня розробленість проблеми, суспільна та наукова необхідність її розв'язання зумовили вибір теми дослідження.

**Мета статті** полягає у з'ясуванні вимог професійної діяльності до психологічних якостей менеджера торговельного підприємства.

Відповідно до мети та предмету дослідження сформульовано наступні **завдання**: розкрити актуальність дослідження вимог професійної діяльності до психологічних якостей менеджера торговельного підприємства; здійснити теоретичний аналіз професійно-важливих якостей та індивідуально-психологічних особливостей особистості майбутнього менеджера торговельного підприємства.

**Виклад основного матеріалу.** На особливу увагу заслуговує дослідження процесу професійної підготовки майбутніх менеджерів у контексті удосконалення якості вищої управлінської освіти [3].

Проблема професійної діяльності менеджера та її психологічних особливостей, розроблялася як зарубіжними (П. Вейл, М. Вудкок, Ф.У. Тейлор, Д. Френсіс та ін.), так і вітчизняними науковцями (Т.В. Зайчикова, С.Д. Максименко [10], А.А. Мазаракі [10], Л.М. Карамушка [5; 6], Н.Л. Коломінський [7], О.В. Креденцер, Г.В. Ложкін [9], М.В. Москальов [11] та ін.).

Перед тим, як ми поглибимося у вивчення процесу організації роботи менеджера, давайте з'ясуємо саме визначення поняття менеджер. Менеджер – це висококваліфікований спеціаліст з організації управління і одна з найбільш популярних професій на сьогоднішній день. Це професіонал найвищої кваліфікації в сфері управління економікою, що відмінно розбирається в правових і господарських справах, здатний знаходити стратегічно точні управлінські рішення в найскладніших обставинах. Але головне – менеджер повинен уміти так керувати людьми, щоб вони захотіли і змогли повністю розкрити свій можливий потенціал [13].

Управління починається з малого – уміння усвідомити свою мету, розуміти і адекватно оцінювати себе та інших людей, правильно розподіляти свій час, своєчасно і оптимально приймати рішення, активно діяти, знімати стреси та ін. Людей, які здійснюють функції управління у ринковій системі відношень, називають менеджерами.

Не володіючи власністю, маючи знання в широкому діапазоні галузі, включаючи економіку, бізнес, соціальну психологію, менеджери володіють реальною владою з управління виробництвом. Вони здійснюють управління господарством ринкового типу.

На початку становлення індустріального суспільства менеджери здійснювали управління об'єктами власності в інтересах їх власників. З розвитком виробництва і професіоналізації кадрів управлінська діяльність стає самостійною функцією. Вона набуває атрибутів первинності і відносно до власника. Свого апогею розвиток менеджменту та підняття ролі менеджера досягло в умовах ринкової економіки, де менеджер набув самостійності і незалежності від власника капіталу [13].

Управлінська діяльність менеджера може розглядатися як самостійна діяльність, яка включає в себе цілеспрямований вплив на людей, задля забезпеченні виконання ними роботи по досягненню цілей організації. Вона включає чотири основні взаємопов'язані функції: планування, організація, мотивація і контроль. Ці функції об'єднуються такими процесами, як комунікація (спілкування, обмін інформацією) і прийняття рішення.

Планування опирається на мету організації і на те, що треба робити, щоб ця мета була досягнута.

Менеджер має вирішити три основні питання:

– де ми знаходимося сьогодні (оцінка реальних можливостей з урахуванням зовнішніх і внутрішніх чинників);

– куди ми хочемо рухатися;

– як ми збираємося це робити.

Організаторська функція менеджера полягає у створенні певної організаційної структури. Роботу в організаторських структурах виконує персонал. Тому другим важливим аспектом організаторської функції є визначення того, хто має виконувати конкретну роботу.

Очевидно, що гарно зіставлені плани і найдосконаліша організаційна структура не матимуть ніякого сенсу, якщо люди не захочуть виконувати необхідну роботу.

Мотиваційна функція менеджера і полягає в тому, щоб люди виконували необхідну роботу відповідно з делегованими їм правами і обов'язками згідно з планом. Створення позитивної мотивації – найважливіше завдання сучасного менеджера.

Тісно пов'язана з плануванням функція контролю. Менеджер має встановити: стандарт – точне визначення цілей, які повинні бути досягнуті і в конкретний строк, виміряти те, що досягнуто і порівняти з тим, що очікувалося, дії, які здійснюються для корекції наявних відхилень.

Всі перелічені функції менеджера потребують обміну інформацією і прийняття рішень. Обмін інформацією в організації проходить по каналах формальних і неформальних структур. Значною частиною інформації люди обмінюються у спілкуванні, яке є комунікативним процесом [13].

Складність і змістовність управлінських функцій, специфіка управлінської праці, зумовлюють вимоги, що ставляться до сучасних

менеджерів. У закордонній і вітчизняній літературі з проблем управління, у численних дослідженнях наводяться різні набори якостей, необхідних менеджерам. У формуванні цих наборів якостей можна виділити два підходи. Так, перший підхід сформувався на початку ХХ ст. і застосовувався до середини 50-х років. Він базувався на розгляданні змісту управлінської діяльності. Вчені і практики в сфері управління виділяли різні якості керівників, які були їм необхідні для того, щоб виконувати загальні функції управління [1, с. 20].

На думку класика наукового менеджменту Ф.У. Тейлора, майстер зобов'язаний мати такі якості, як: розум, освіта, спеціальні або технічні знання, фізична спритність або сила, такт, енергія, рішучість, здоровий глузд, міцне здоров'я.

При цьому керівникам великих підприємств повинні бути властиві такі риси: здоров'я і фізична витривалість, розум і розумова працездатність, моральні якості: свідомість, тверда, завзята воля; активність, енергія і (у певних випадках) відвага; мужність відповідальності; почуття боргу, турбота про загальний інтерес, значне коло загальних знань. Адміністративні «настанови»: передбачення – вміння розробляти і організовувати програми дії; організація – особливо вміння будувати соціальний організм; розпорядливість – мистецтво керувати людьми; координація і контроль – вміння погоджувати дії і здійснювати контрольні заходи. Загальне знайомство з усім, що має відношення до функцій. Більш глибока компетентність у характерній для даного підприємства професії.

У другій половині ХХ ст. вимоги до менеджерів стали формуватися з урахуванням різноманіття, складності і динамізму внутрішнього і зовнішнього середовища. У зв'язку з розвитком ситуаційного підходу змінюються погляди на діяльність керівника в організації і на критерії його оцінки – головним визнається вміння адаптуватися до умов, що змінюються. Одночасно істотні зміни відбуваються і в наборі традиційних якостей менеджерів [1, с. 20].

У новітній західній та вітчизняній літературі з менеджменту продовжується обговорення та уточнення набору вимог до менеджерів.

Так, англійські фахівці з управління Майкл Вудкок і Дейв Френсіс пропонують такий перелік якостей, необхідних менеджеру: здатність керувати собою, розумні особисті цінності, чіткі особисті цілі, акцент на постійне особисте зростання, навички вирішувати проблеми, винахідливість і здатність до інновацій, висока здатність впливати на навколишніх, знання сучасних управлінських підходів, здатність керувати, вміння навчати і розвивати підлеглих, здатність формувати і розвивати ефективні робочі групи.

Професор Школи бізнесу і державних адміністративних систем при університеті ім. Джорджа Вашингтона Пітер Вейл виділяє такі вимоги до менеджерів у сучасних умовах: більше звітності, більше лідерства, більше уваги колективній роботі, більш тісний контакт із людьми, велика умовність

влади, більше індивідуальності, більше самовіддачі, більше стресів, нове сполучення інтелекту та оперативних якостей.

Компанія «Уелкомберроуз» (США) розробила такі десять заповідей для керівника: чесність, етичність, повага до особистості, здатність до колективної роботи, прихильність до досліджень, новаторство, якість роботи, пристосованість, почуття громадянства, ефективність [1, с. 21].

Прийняття рішень менеджером – це в основному інтелектуальна праця. За одиницю часу він іноді створює значно більшу вартість, ніж фізична праця.

Прийняття рішення менеджером – це вибір того, як і що планувати, організовувати, мотивувати і контролювати. Саме це складає основний зміст діяльності менеджера.

Головна мета роботи менеджера полягає у забезпеченні виконання роботи конкретними людьми, перетворення ресурсів у вигляді матеріалів, технологій, інформації у бажаний прибуток, що отримує підприємство.

Для успішного виконання своїх обов'язків менеджеру необхідні знання: постанов і розпоряджень, законодавчих актів, що стосуються підприємницької діяльності та організації бізнесу, порядку розробок бізнес-планів, перспективних та поточних планів підвищення ефективності бізнесу, технології конкретного підприємства, технічних характеристик продукції, що випускається, технічних засобів управління, методів господарювання та управління підприємством в умовах ринкової економіки.

Крім того, він має знати: основи економіки, основи фінансів, основи маркетингу, основи бухгалтерії, основи психології, основи ділового адміністрування, організації і управління виробництвом, основи безпеки підприємництва, принципи роботи банків, бірж, фінансових органів.

Менеджер для успішної професійної діяльності повинен уміти: здійснювати планування і прогнозування діяльності фірми, підприємства, розробляти заходи з постійного вдосконалення системи управління бізнесом, аналізувати стан та виявляти причини недоліків діючих систем управління, здійснювати заходи щодо ліквідації недоліків, виділяти головні цілі діяльності і шляхи досягнення поставленої мети, працювати з людьми і організовувати їх діяльність, управляти собою, свідомо йти на обдуманий ризик, приймати нестандартні рішення.

Менеджерам доведеться сприяти переорієнтації і структурній перебудові економіки відповідно до нових уявлень і вимог, а це можливо тільки в тому випадку, якщо на чолі сучасної фінансово-господарської діяльності стоїть висококваліфікований менеджер, який вільно орієнтується в ринкових лабіринтах.

Умови праці є важливими фізіологічними та психологічними чинниками ефективності праці та розвитку організації. Від умов праці безпосередньо залежить ефективність виробництва, мотивація працівника на досягнення мети і комфортні психологічні відносини в колективі.

Виокремлюють такі групи факторів умов праці: 1). санітарно-гігієнічні, які характеризують мікроклімат (температуру, вологість і швидкість руху

повітря, освітлення, шум, вібрацію і забарвлення службових приміщень і устаткування); 2). естетичні, які включають кольорову гаму інтер'єрів, озеленення службових приміщень, використання в інтер'єрах приміщень виробів живопису і прикладного мистецтва; 3.) психофізіологічні, із застосуванням засобів психофізіологічного характеру, які забезпечують умови високоефективної діяльності і збереження здоров'я службовців (постійне входження в працю, її ритмізація, нормальне чергування роботи і відпочинку, зміна форми діяльності, активні форми роботи і відпочинку та ряд інших факторів; 4.) соціально-психологічні, пов'язані із застосуванням засобів, спрямованих на формування психологічної підготовленості людини до роботи з новою технікою, до нововведень (зняття психологічних бар'єрів), зі створенням нормального психологічного клімату в колективі, встановленням нормальних взаємовідносин керівників і підлеглих, зокрема з використанням розроблених науковцями і перевірених практикою принципів спілкування керівників з підлеглими.

Важливим елементом організації праці на підприємстві є організація робочих місць з метою створення на кожному з них необхідних умов для високопродуктивної і високоякісної праці при якомога менших фізичних зусиллях і мінімальному нервовому напруженні працівника [1, с. 176].

Робоче місце менеджера – це просторова зона, яка оснащена необхідними матеріальними засобами і технікою і певним чином організована, у якій здійснюється трудова діяльність менеджера. Від того, яким чином організоване робоче місце, багато в чому залежить ефективність праці менеджерів усіх категорій незалежно від тієї посади, яку вони займають.

Найкращий варіант організації робочого місця, як і в інших сферах діяльності, може бути визначений лише за умови детального аналізу тієї роботи, яка виконується менеджером.

Менеджер працює, як правило, в закритому приміщенні з побутовим мікрокліматом, а також за його межами. Форма організації роботи індивідуальна. Робочий день менеджера ненормований, нерідко бувають відрядження.

За ступенем важкості професійна діяльність менеджера належить до напруженої розумової праці. В основному завантажений слуховий, зоровий і руховий аналізатори. Висока відповідальність, пов'язана з ризиком, висока напруженість розумової праці іноді призводять до нервового перевантаження [13].

Але це не лише суто розумова діяльність. В процесі виконання своєї роботи, менеджер працює на комп'ютері, користується телефоном, факсом, модемом, технікою для розмноження документів. Його праця – це безліч різних рухів, простих та складних, таких, які виконуються лише один раз, та таких, які повторюються багато разів, які потребують уваги або виконуються автоматично [1, с. 177].

Досить часто роботу менеджера вважають легшою порівняно з іншими видами праці тільки тому, що його робота дуже часто виконується сидячи. У

більшості випадків робота менеджера проходить за розрахунками та роботою на комп'ютері. Але сидяча робота сама по собі є стомлюючою через те, що пов'язана з постійною статичною напругою м'язів та багатьма іншими шкідливими для організму явищами, які виникають через відносно нерухливе положення тіла. Саме тому праця менеджера потребує раціональної організації робочого місця.

Обмежень за віком і статтю немає. Менеджерами можуть успішно працювати як жінки, так і чоловіки.

Професійна діяльність менеджера відбувається в умовах нестійкого середовища, він постійно зайнятий аналізом ситуації і прогнозуванням визначення ступеня ризику.

Як відомо, ризик – це характеристика діяльності за невизначеності для суб'єкта її наслідків і за наявності передбачень про можливі негативні наслідки в разі неуспіху (покарання, біль, травма, втрата престижу тощо) [6, с.51].

Як зазначають в своїх дослідженнях Л.М. Карамушка та О.В. Креденцер [6, с. 65], для майбутніх менеджерів уміння йти на зважений ризик є дуже важливим.

Роботу підприємства в ринкових умовах О.Є. Чирикова вважає роботою в умовах «підвищеної невизначеності», ситуації, за якої жоден учасник ринку не має повної та вичерпної інформації щодо поля діяльності. При цьому швидка мінливість ринкового середовища робить неможливим оцінювання всіх можливих шляхів розвитку ситуації, а, відповідно, ризик не може бути оцінений та прорахований. Саме тому готовність менеджерів до прийняття рішень за умови браку інформації є досить важливою [10, с. 123–125].

Тому більше до цієї професії підходять люди з помірно сильною і рухливою нервовою системою. Йому повинен бути притаманний: аналітичний і творчий склад розуму, широкий світогляд, добре розвинений невербальний інтелект, висока загальна культура.

Для успішної організаторської діяльності менеджеру необхідні особливі якості, властивості і здібності. Основними з них є: практичність розуму (здатність застосовувати знання, життєвий досвід у різних ситуаціях), комунікативність, глибина розуму (здібність доходити до сутності явищ, бачити їх причини, наслідки, визначати головне), актуальність, наполегливість, самовладання.

Для менеджера досить важливо володіти специфічною організаторською властивістю, яку можна назвати організаторським чуттям. Під ним розуміється здатність менеджера легко визначати індивідуально-психологічні особливості іншої людини та на що здатний той, чи інший працівник, легко уловлювати зміни у взаємовідносинах у колективі, уміло групувати людей залежно від їх симпатій і антипатій.

Менеджер повинен володіти емпатійними якостями, умінням поставити себе на місце іншого і пережити його стан. Золоте правило менеджера: "Турбуйся про своїх клієнтів і працівників, а ринок потурбується про тебе".

Менеджер повинен бути компетентною і високо ерудованою людиною, володіти талантом стратегічного мислення, умінням надихати підлеглих на реалізацію ідеї.

Потреба поетапно оперувати великою кількістю різноманітної інформації вимагає від менеджера хорошої оперативної і довготривалої пам'яті. Йому постійно в роботі потрібні високий рівень розвитку комунікативних і організаторських нахилів, сила волі, принциповість, вимогливість, емоційна врівноваженість і добра регуляція психічних процесів.

Стриманість і розкутість, вимогливість і критичне ставлення до себе, впевненість у собі і наполегливість, суворість і почуття гумору, дисциплінованість і зневажання вузьких бюрократичних рамок, знання технології і подолання залежності від технічних дрібниць – все це поєднується в особистості професійного менеджера.

Початкову кваліфікацію можна отримати у спеціальних коледжах, навчальних центрах. На навчання приймаються особи незалежно від віку і статі, за наявності загальноосвітніх знань з предметів: математики, рідної та іноземної мов, суспільствознавства, інформатики, основ держави і права.

Менеджер повинен бути фізично витривалим. Можна сказати, що менеджер поєднує у собі якості психолога, педагога і психотерапевта. Для цього йому потрібні знання: психологічних особливостей людини, які допомагають розібратися в її особистості, адекватно оцінити її стан, настрій, поведінку; знання тих перешкод, бар'єрів, які заважають правильному сприйманню і оцінці іншої людини; вміння адекватно емоційно відгукнутися на психологічний стан людини, її поведінку, вміння вибирати відносно до кожного таку форму спілкування, яка б відповідала його індивідуальним особливостям; знання і вміння дотримуватися етикету як проявлення внутрішньої поваги до інших людей.

Менеджер повинен уміти залучати кожну людину до такої справи, де найліпшим чином можуть проявитися її особистісні особливості.

За класифікацією професій менеджер належить до професій типу "людина-людина".

Робочий ритм професійної діяльності менеджера сповнений напруженістю і різними подіями, тому працювати за цим фахом протипоказано людям, які страждають захворюваннями нервової та серцево-судинної систем, опорно-рухового апарату, мають дефекти мови.

Унеможливорює заняття такою діяльністю невірноваженість, некомунікабельність, дратівливість, конфліктність.

Заробітна плата менеджера визначається штатним розписом. Залежить від рівня кваліфікації. Існують різні надбавки за стаж, професійну компетентність, різні доплати, премії.

Розвиток ринку приводить до створення десятків сотень дрібних та середніх підприємств і господарських організацій, основу яких складає діяльність менеджера. Тому потреба в спеціалістах цього фаху буде постійно збільшуватися.



Накопичений вітчизняний і зарубіжний досвід показує, що майбутніх управлінців слід починати готувати ще в школі, створюючи спеціальні класи, факультативи, бізнес-коледжі та ін.

Навички спілкування з людьми, широкий світогляд, толерантність, знання економіки, психології, роботи бірж, банків, фінансових органів, права надають широкі можливості для професійного зростання та подальшої кар'єри. Є широкі можливості зайняття підприємницькою діяльністю. [13].

**Висновки.** Здійснивши теоретичний аналіз вимог професійної діяльності до психологічних якостей менеджера торговельного підприємства, можна зробити певні висновки, а саме:

Управлінська праця – це вид суспільної праці, основним завданням якої є забезпечення цілеспрямованої, скоординованої діяльності як окремих учасників спільного трудового процесу, так і трудових колективів в цілому.

Сутність управлінської діяльності полягає у перетворенні зовнішнього завдання організації на внутрішню мету, відтак перетворення цієї мети на зовнішні завдання для підлеглих. Це і є специфічний продукт управлінської праці. Основною формою такого впливу є управлінське рішення.

В процесі управління, управлінські працівники вирішують різноманітні проблеми організаційного, економічного, технічного, соціально-психологічного, правового характеру. їхнє різноманіття також є важливою особливістю управлінської праці.

Суб'єктом управлінської діяльності є менеджер – це керівник або фахівець, який займає постійну посаду, професійно здійснює управлінські функції, має певний рівень відповідальності та повноваження в сфері прийняття рішень з конкретних видів діяльності підприємства.

Змістом діяльності менеджера є процес реалізації функцій планування, організації, координації, мотивації і контролю.

Діяльність менеджера, пов'язана з міжособистісними комунікаціями, інформацією і прийняттям рішень.

Для ефективного управління підприємством в умовах ринкової економіки, менеджер повинен відповідати сучасним вимогам і мати такі характеристики: стратегічне мислення; здатність спостерігати за бізнес середовищем, гнучкість, адаптованість; інноваційне мислення, вміння використовувати сучасні методи і технології в процесі управління підприємством; здатність вирішувати нестандартні проблеми.

Важливим аспектом ефективного функціонування організації є умови праці менеджера, від яких безпосередньо залежить ефективність виробництва, мотивація працівника на досягнення мети і комфортні психологічні відносини в колективі. Одним з головних елементів організації праці на підприємстві є раціональна організація робочих місць задля створення на кожному з них необхідних умов для високопродуктивної і високоякісної праці при якомога менших фізичних зусиллях і мінімальному нервовому напруженні працівника.

Отже, професія менеджера диктує певні вимоги до особистості управлінця, які передбачають: наявність загальних і спеціальних здібностей,

інтересу до управлінської діяльності, готовність до прийняття ризикових рішень, розв'язання складних завдань, готовність діяти в середовищі, що швидко змінюється, вміння працювати в команді, лідерські здібності, наявність спеціальних знань і вмінь.

Таким чином, поведінка менеджерів повинна відрізнятися: наполегливістю, готовністю до сприйняття і передачі інформації, раціональністю, груповою роботою, старанністю і точністю, чесністю, справедливістю, гумором, прагненням до контактів, готовністю правильно реагувати на обґрунтовані заперечення, готовністю до прийняття рішень, самокритичністю, самоконтролем, тактовністю, повагою до людей, позитивним відношенням до суперництва, орієнтованістю на досягнення встановлених цілей.

Важливим елементом на шляху до професіоналізму є необхідність постійно самовдосконалюватись, набувати нові знання, розвивати певні характеристики та якості, без яких керівник не зможе ефективно виконувати свої професійні обов'язки, і які дозволяють сформуванню менеджера той потенціал, який буде характеризувати його, як професіонала. Адже як говорить англійське прислів'я – не може управляти іншими той, хто не вміє управляти самим собою.

### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Балабанова Л. В., Сардак О. В. Організація праці менеджера. Підручник – 2-е вид-ня, перероб. та доп. – К.: ВД «Професіонал», 2007. – 416 с.
2. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности. Учебное пособие для вузов – М.. ПЕР СЭ, 2001 – 511 с.
3. Воробйова Є.В. Розвиток індивідуального стилю діяльності менеджера в процесі професійної підготовки [Електронний ресурс] – Режим доступу : [http://www.kpi.kharkov.ua/archive/Наукова\\_періодика/Tipuss/2012\\_1/Vorob.pdf](http://www.kpi.kharkov.ua/archive/Наукова_періодика/Tipuss/2012_1/Vorob.pdf)
4. Зеер З.Ф. Психология профессий: Учеб. пособие для студентов вузов 2-изд.перераб., доп. – М.: Академ., проект., Екатеринбург: Деловая книга, 2003. – 336 с.
5. Карамушка Л.М., Худякова Н.Ю. Мотивація підприємницької діяльності: монографія / Л.М. карамушка, Н.Ю. Худякова. – К. – Львів: Сполом, 2011. – 208 с.
6. Карамушка Л. М., Москальов М. В. Психологія підготовки майбутніх менеджерів до управління змінами в організації: монографія / Л. М. Карамушка, М. В. Москальов. – К. – Львів: Сполом, 2011. – 216 с.
7. Коломинский Н. Л. Теоретико-методологические и методические проблемы совершенствования психологической подготовки менеджеров / Н. Л. Коломинский // Персонал. – 2000. – № 1, № 3 (приложение) : теоретико-методологические проблемы совершенствования психологической подготовки менеджеров. – С. 7 – 11

8. Корольчук М.С. Крайнюк В.М. Теорія і практика професійного психологічного відбору: Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів.- К.: Ніка-Центр, 2010.- 536 с.

9. Ложкин Г. В., Петровская Т. В. // Персонал. – 2000. – № 1 : Теоретико-методологические проблемы совершенствования психологической подготовки менеджеров. – С. 124 – 128.

10. Максименко С.Д., Мазаракі А.А., Кулаковська Л.П., Кулаковський Т.Ю Підприємництво: психологічні, організаційні та економічні аспекти : навч. посіб. / С.Д. Максименко, А.А. Мазаракі , Л.П. Кулаковська, Т.Ю. Кулаковський. – К. : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2012. – 720 с

11. Москальов М. В. Психологічні особливості підготовки майбутніх менеджерів до діяльності в організації в період стратегічних змін / М. В. Москальов // Наукові записки / Ін-т психології ім. Г. С. Костюка АПН України / [голов. ред. С. Д. Максименко]. – К., 2006. – Вип. 29. – С. 483 – 491.

12. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности : учеб. пособие / М. А. Дмитриева, Г. С. Никифоров, В. М. Снетков и др. ; под ред. Г. С. Никифорова, М. А. Дмитриевой, В.М. Снеткова. – СПб.: Речь, 2007. – 448 с.

13. Навчально-науковий центр професійно-технічної освіти Національної академії педагогічних наук України. Загальна характеристика професії менеджер. [Електронний ресурс] – Режим доступу : [http://www.nnc.kiev.ua/prof\\_MEN.htm](http://www.nnc.kiev.ua/prof_MEN.htm)

**Мельниченко Оксана, ФФБС, аспірант**  
*Науковий керівник: Корольчук В.М., д-р. психол. наук, проф.*

### **Психологічні особливості діяльності науково-педагогічних працівників**

Актуальність дослідження психологічних особливостей діяльності науково-педагогічних працівників зумовлена: особливою соціальною значущістю педагога у сфері освіти та в житті сучасного суспільства; розширенням масштабів освіти; необхідністю поліпшення якості підготовки фахівців; новими соціальними вимогами; відповідними стратегічними змінами у розвитку освіти України; загальносвітовими тенденціями тощо. Закони України «Про освіту», «Про вищу освіту», нормативні документи акцентують увагу на високих вимогах до професійної діяльності викладача вищої школи.

Нині метою вищого навчального закладу (ВНЗ) є забезпечення умов, необхідних для отримання особою вищої освіти, підготовка висококваліфікованих фахівців відповідно до сучасного ринку праці. Вища школа у цьому процесі переживає трансформування структури, зміну функцій, пошук нових методів навчання і контролю знань, залучення ефективних інноваційних видів діяльності тощо [1, с. 3]. Тому науково-педагогічні працівники повинні миттєво реагувати на зміни у функціонуванні

діяльності освітнього закладу, створювати нові шляхи та методи, що допоможуть ефективно впроваджувати та використовувати інновації в навчальній та науковій сферах.

Значна частина науково-педагогічних працівників потребує психологічної допомоги на етапі впровадження нововведень. Раціональна дія в умовах змін, уміння та навички майстерності здійснення ефективної діяльності є життєво необхідними складовими педагогів [2, с. 43]. При цьому від педагогів очікується, що вони реалізовуватимуть свою діяльність у нових проявах: як фахівці у певній галузі; як активні елементи організації; як члени єдиного колективу; як виконавці соціальної ролі [3, с. 43-44].

Науково-педагогічні працівники повинні застосовувати теоретичні положення філософії, психології, педагогіки, методики у конкретних педагогічних ситуаціях навчально-виховної роботи та підтримувати виконання своїх функціональних обов'язків. Психологічні здібності педагог проявляє у: консультаційній та індивідуальній роботі зі студентами; реалізації виховних функцій у процесі групової та індивідуальної роботи під час спілкування зі студентами; неперервному особистісному та професійному розвитку, підвищенні наукової та педагогічної компетентності й кваліфікації; володінні різними професійно необхідними практичними навичками; спілкуванні з колегами тощо [4].

У психологічному плані професійна діяльність науково-педагогічних працівників ВНЗ – одна з найбільш напружених видів соціальної діяльності. Ця професія вимагає постійного самовладання та саморегуляції. Висока емоційна напруженість зумовлена постійною наявністю великої кількості факторів ризику, стресу, які впливають на самопочуття, професійне здоров'я та якість роботи.

До специфічних чинників професійної діяльності, які негативно впливають на професійний та особистісний розвиток науково-педагогічного працівника ВНЗ, відносяться: великий обсяг роботи; багатофункціональність професійної діяльності; постійне спілкування з різними за віком, статусом, досвідом людьми; жорстка структурованість та формалізованість комунікативної системи; неоднорідність студентської аудиторії за соціально-культурними особливостями, загальною освіченістю, рівнем знань, спрямованістю навчальної та професійної мотивації та ін.

Науково-педагогічний працівник для успішної роботи повинен мати необхідну психологічну підготовку, в якій вирізняють три основні компоненти: формування комунікативної толерантності, психологічну компетентність, а також уміння людини представляти себе на ринку праці.

Професіоналізм фахівця проявляється в систематичному підвищенні кваліфікації, творчій активності, особистісному вдосконаленні, що включає самоосвіту й самовиховання, досконалість методиці здійснення навчально-виховних заходів, знанні психології та педагогіки, креативному підході у викладанні дисциплін.

Психологічними передумовами педагогічної творчості є професійно-специфічні здібності, тобто сукупність індивідуально-психологічних якостей особистості, які сприяють успішній педагогічній діяльності

Психологічна компетенція охоплює вміння викладача адекватно оцінити власні здібності, можливості, психологічні особливості; вибрати найефективніший варіант поведінки в тій чи іншій ситуації; регулювати власні емоційні стани, долати критичні педагогічні ситуації тощо.

Отже, праця науково-педагогічних працівників є однією з найважливіших, але водночас найскладнішою, адже вона характеризується великим обсягом роботи; багатофункціональністю професійної діяльності; постійним спілкуванням з різними за віком, статусом, досвідом людьми; жорсткою структурованістю та формалізованістю комунікативної системи; неоднорідністю студентської аудиторії.

#### **Список літературних джерел:**

1. Астахова Е.В. Трансформация социальных функций высшего образования в современных условиях : учеб. брошюра по социологии образования для магистрантов, аспирантов, преподавателей высш. шк. / Е.В. Астахова. – Х.: ХГИ «НУА», 1999. – 75 с.

2. Фуллан Майкл. Сили змін. Вимірювання глибини освітніх реформ / Г. Шиян (пер.з англ.), Р. Шиян (пер.з англ.). – Л.: Літопис, 2000. – 269 с.

3. Большакова А.Н. Социальная психология менеджмента : учебное пособие / А.Н. Большакова. – Х.: ХГАК, 2003. – 191 с.

4. Ортинський В.Л. Педагогіка вищої школи. [Електронний ресурс]. – Режим доступу:  
[http://pidruchniki.ws/17540906/pedagogika/osoblivosti\\_pedagogichnoyi\\_diyalnost\\_i\\_vnz](http://pidruchniki.ws/17540906/pedagogika/osoblivosti_pedagogichnoyi_diyalnost_i_vnz)

**Дроздова Юлія, ФФБС, аспірант**

**Науковий керівник: Корольчук В.М., д-р. психол. наук, проф.**

#### **Особливості загальних професійних здібностей до підприємницької діяльності майбутніх фахівців торговельного підприємництва**

**Анотація:** в статті представлено порівняльний аналіз особливостей загальних професійних здібностей до підприємницької діяльності майбутніх фахівців торговельного підприємництва першого року навчання та випускників.

**Ключові слова:** загальні професійні здібності, порівняльний аналіз, підприємницька діяльність, майбутні фахівці, першокурсники, випускники.

**Аннотация:** в статье представлен сравнительный анализ особенностей общих профессиональных способностей к предпринимательской

деятельности будущих профессионалов в сфере торговли первого года обучения и выпускников.

**Ключевые слова:** общие профессиональные способности, сравнительный анализ, предпринимательская деятельность, будущие профессионалы, первокурсники, выпускники.

**Abstract:** the article gives the comparative analysis of the general professional abilities to business activity features of future professionals in the sphere of trade of the first year of studying and graduates.

**Key words:** general professional abilities, comparative analysis, business activity, future professionals, first-year students, graduates.

**Постановка проблеми:** У сучасних умовах розвитку і реформування життєдіяльності нашого суспільства об'єктивно постає необхідність докорінних змін традиційної системи професіогенезу у напрямку розвитку компонентів професійного самовизначення особистості з урахуванням внутрішніх механізмів її саморозвитку.

Невірний і випадковий вибір професії призводить у майбутньому до небажаних наслідків: низької продуктивності праці; помилок і браку в роботі; незадоволення і пригніченого стану людини (психічні розлади); економічних втрат на переучування та перекваліфікацію. Натомість правильний і своєчасний вибір професії у подальшому в 2-2,5 рази зменшує плінність кадрів; на 10-15% підвищує продуктивність праці; в 1,5-2 рази знижує вартість підготовки кадрів [3, 4, 7, 10, 12].

Дослідження виконано в межах комплексних науково-дослідницьких тем Київського національного торговельно-економічного університету на 2014-2016 роки: «Психологічні особливості самовизначення особистості в торговельній сфері» та «Психологічне забезпечення професійної діяльності працівників підприємств».

**Виклад основного матеріалу.** Виходячи з того, що у структурі самовизначення (СВ) майбутніх фахівців щодо підприємницької діяльності суттєве місце займає фактор (F-2) схильності до підприємницької діяльності ми визначали його конкретні параметри за показниками інформативних методик.

Результати обстеження випускників і першокурсників за «Тестом загальних здібностей до підприємництва» (Ю.В. Пачковський, 2006) представлено в таблиці 3.1.6. Аналіз представлених результатів показує, що у випускників найбільших значень набув показник потреби в незалежності (автономії) –  $11,4 \pm 1,07$  б. Інші три показники відмічено на рівні вищому за середній (ближче до високого рівня), а саме: потреби в досягненні (подальшому розвитку –  $10,8 \pm 0,91$  б.; цілеспрямованість і рішучість –  $10,9 \pm 0,95$  б.; уміння йти на розумний (зважений) ризик –  $10,5 \pm 1,15$  б.

Аналіз представлених у таблиці 3.5.1 результатів визначення окремих складових та інтегральної оцінки загальних здібностей до підприємництва першокурсників показав наступне. Тільки три окремих показники виявились

у межах середніх інтерпретаційних значень за цією методикою, а саме: потреба у досягненні –  $8,7 \pm 0,74$  б.; схильність до творчості –  $8,4 \pm 0,61$  б.; цілеспрямованість і рішучість –  $8,3 \pm 0,59$  б. Інші ж два показники спостерігаються в межах нижчого за середній рівень: уміння йти на ризик –  $7,0 \pm 0,45$  б. і потреба в незалежності (автономії) –  $7,1 \pm 0,49$  б., що свідчить про необхідність застосування засобів психологічного супроводу.

З метою визначення рівня сформованості у майбутніх фахівців торговельного підприємництва здатності до реалізації нових ідей, перетворень, швидких адаптивних змін у відповідності до обставин використовували методику експертної оцінки «Адаптаційна мобільність» (Л.М. Карамушка, М.В. Москальов, 2011). Аналіз результатів, отриманих за окремими складовими методики у випускників (група №1) показав, що з тринадцяти показників десять знаходяться на достатньо високому рівні ( $4,4$  б. –  $3,8$  б.), що у сукупності зумовило інтегральну оцінку адаптаційної мобільності випускників на рівні  $35,0 \pm 1,74$ . У цілому випускникам притаманні такі особистісні характеристики готовності до адаптаційної мобільності як: спрямованість на перемогу, успіх; виявлення інтересу до нових ідей, здатність легко переключатись з одного виду діяльності на інший, легко встановлювати контакти з людьми; схильність протистояти дестабілізуючим впливам; реалізація творчого підходу у вирішенні поставлених завдань

Аналіз результатів, отриманих за методикою «Адаптаційна мобільність» у першокурсників показує, що інтегральна оцінка їх адаптаційної мобільності знаходиться на рівні  $28,9 \pm 1,16$  б. Із тринадцяти показників шість знаходяться у межах середніх інтерпретаційних значень. Так, у межах середніх характеристик ( $3,3$  –  $4,7$  б.) у першокурсників визначено такі складові адаптаційної мобільності як: спрямованість на перемогу та успіх; схильність до неперервних форм діяльності та навчання; схильність виявляти інтерес до нових ідей та їх впроваджувати; легко переключатись з одного виду діяльності на інший. Водночас, особливістю є те, що у першокурсників переважна більшість складових адаптаційної мобільності у структурі самовизначення майбутніх торговельних підприємців потребують психологічного супроводу під час професійної підготовки.

Результати аналізу за «Тестом для визначення готовності до підприємницької діяльності» В.П. Петренко, М.О. Табахарнюк, О.В. Пасічник та інші (1998) дають змогу більш детально схарактеризувати рівень сформованості здібностей до підприємницької діяльності у майбутніх фахівців.

Щодо самооцінки окремих показників готовності до підприємницької діяльності відмічено, що два з них спостерігаються на рівні понад 80%, сім – на рівні 64% - 77% і три - в межах 50% - 54%, що у цілому свідчить про досить високий рівень готовності до підприємницької діяльності у випускників разом з тим є окремі складові, які потребують подальшого розвитку або під час професійної підготовки у ВНЗ або під час практичної діяльності. Аналіз результатів, які стосуються майбутніх фахівців –

першокурсників показало з одного боку, достатньо високий рівень спрямованості, рівня здоров'я, середнього рівня ініціативності, довіри інших людей словам, хорошого працівника, а з іншого - досить низькі показники організаторських здібностей, здатності прийняття рішень, комунікативних здібностей, лідерства, здатності взяти на себе відповідальність. Так, рівень організаторських здібностей як високий оцінюють 31,5% першокурсників, побоюються ускладнень – 34,5%, відчувають проблеми – 34,5%. Аналогічні показники стосуються здатності взяти на себе відповідальність, які теж зафіксовано на рівні 31,4%; 32,1%; 29,5%. На достатньо низькому рівні визначено і здатність першокурсників приймати рішення, 30,6% сумніваються щодо їх вірності і 37,2% опитаних заявляють, що їм узагалі не подобається приймати будь які рішення.

З метою оцінки наявних комунікативних і організаторських схильностей (КОС) у майбутніх фахівців торговельного підприємництва використовували анкету, яку запропонував Б.А. Федорошин. Аналіз отриманих результатів за методикою КОС показав, що у випускників (група №1) коефіцієнт комунікативних схильностей знаходиться на високому рівні –  $4,5 \pm 0,05$  б. і водночас коефіцієнт організаторських схильностей визначено на середньому рівні –  $3,4 \pm 0,06$  б. Для обстежуваних з таким рівнем розвитку комунікативних і організаторських схильностей притаманно виявлення ініціативи у спілкуванні, здатність не розгублюватися у новій обстановці, швидко знаходити друзів та порозуміння з партнерами, керівниками, прагнення розширити коло своїх знайомих. Результати аналізу комунікативних та організаторських схильностей показали, що у першокурсників коефіцієнт комунікативних здібностей становить  $2,9 \pm 0,03$  б., а організаторських -  $2,3 \pm 0,04$  б. Такі результати вказують на середній рівень розвитку комунікативних здібностей, та нижчий за середній - організаторських. За інтерпретацією таких показників методики КОС першокурсникам притаманно прагнення до контактів з людьми водночас деякі труднощі у встановленні контактів, орієнтації у новому середовищі.

Аналіз результатів, отриманих за допомогою методики Лірі показав наступне. Групу випускників, за всіма типами ставлення до людей характеризувала адаптивна інтерперсональна поведінка. Тобто, середньогрупові значення за кожним із типів не перевищували 8 балів, за виключенням авторитарного. Дані групи № 1, розподілились таким чином: авторитарний тип –  $9,9 \pm 1,7$  б., що означає енергійного, домінуючого та компетентного лідера, який потребує до себе уваги; егоїстичний тип –  $7,7 \pm 1,2$  б. – відмічаються егоїстичні риси, орієнтація на себе, схильність до суперництва; агресивний тип –  $7,6 \pm 0,4$  б. – у наших досліджуваних характеризує впертість та енергійність; підозрілий тип –  $7,1 \pm 0,7$  б. – має критичне ставлення до всіх соціальних явищ та оточуючих людей; за підлеглим типом середнє значення становить  $7,1 \pm 0,9$  б., що вказує на досить виражену схильність підкорятися; залежний тип –  $6,4 \pm 0,8$  б., що за мірою вираженості означає комфортність, довірливість; дружелюбний тип –  $7,8 \pm 0,4$  б. характеризує схильність до співробітництва, гнучкість та компромісність



при розв'язанні проблем у конфліктних ситуаціях, ініціативність у досягненні цілей, прагнення допомагати, отримувати визнання та любов; і нарешті, альтруїстичний тип має середньогрупове значення  $6,1+0,5$  б., що вказує на вміру виражені делікатність, доброту, м'якість, доброзичливість, емпатійність у відношенні до оточуючих людей.

Характеризуючи групу першокурсників треба зазначити, що за агресивним, підозрілим, підлеглим та залежними типами відмічається конфліктна інтерперсональна поведінка.

У порівнянні з групою № 1 отримано суттєві відмінності на рівні 23,2% - 40,2% при ( $p < 0,05$ ) за авторитарним, агресивним, підозрілим, підлеглим і залежними типами, які притаманні обстежуваній групі №2.

За типами відношення до оточуючих результати контрольної групи № 2 розподілились таким чином: авторитарний тип –  $6,3+0,5$  б., що на 36,4 % нижче, ніж в групі №1, що свідчить про відсутність лідерських якостей та настирливості у першокурсників, які притаманні випускникам.

За егоїстичним типом в обох групах суттєвих розбіжностей не виявлено. Що стосується агресивного типу, то в групі № 2 середньо-групове значення становить  $9,9+0,7$  балів, що на 23,2% вище, ніж в групі №1. Це свідчить про те, що для групи першокурсників характерні подразливість, роздратованість, схильність в усьому звинувачувати оточуючих, а також вимогливість та прямолінійність.

За типами підозрілості в групі № 2 отриманий результат становить  $10,9+0,5$  бали, що на 34,9% вище в порівнянні з групою №1. А це означає, що першокурсникам притаманні замкнутість, скептичність, прояв негативізму у вербальній агресії, ускладнення в інтерперсональних контактах через підозрілість.

За підлеглим типом у групі № 2 на 31,1% результат вищий, ніж у групі № 1 і складає  $10,3+ 0,8$  балів, що вказує на схильність першокурсників підкорятися більш сильному, сором'язливість, невпевненість в собі.

Що стосується залежного типу, то й тут результати в групі № 2 перевищують групу № 1. І ця відмінність становить 40,2%, що є найбільшою розбіжністю (при  $p<0,01$ ). Даний результат вказує на переважання у першокурсників безпомічності, боязливості, невміння проявити опір.

За дружелюбним та альтруїстичним типом у групах № 1, № 2 суттєвих розбіжностей не виявлено. А показники у першокурсників становлять відповідно  $8,2+0,7$  балів та  $6,9+0,6$  балів, що характеризує дану групу як осіб схильних до співробітництва, кооперації, теплоти та дружелюбності у стосунках; делікатних, емпатійних та доброзичливих.

Отже, для групи № 2 значимими та домінуючими типами у стосунках з оточуючими є залежний, підлеглий, підозрілий та агресивний.

**МАТЕРІАЛИ СЕКЦІЇ 2**  
**«Проблеми профорієнтаційної роботи та професійного відбору**  
**майбутніх фахівців»**

**Коновалова Олена**, практик. психолог (ТЕК КНТЕУ)  
*Науковий керівник: Корольчук М.С., д-р. психол. наук, проф.*

**Психологічні умови професійного відбору студентів торговельно-економічної сфери**

Соціально-економічний розвиток сучасного суспільства нерозривно пов'язаний з технічним прогресом в усіх галузях існування людини. Зрушення в економіці можна досягти лише через успішне підприємництво. Світовою практикою доведено, що зрушення в економіці можна досягти лише шляхом активації вітчизняного підприємства. Для цього необхідно мати в суспільстві достатню кількість успішних підприємців.

На сьогодні є очевидним, що гармонійна сформованість особистості майбутнього працівника будь – якої сфери діяльності є тим фактором, від якого залежить успішність економічних, правових і політичних перетворень в державі.

Українському суспільству вкрай необхідні генератори ідей для підприємництва. Інноваційна активність підприємств є досить низькою та має постійну тенденцію до зниження. Ринок праці абсолютно розбалансований: при скороченні робочих місць, великому навантаженні на одне вільне робоче місце, безробітті, часто спостерігається нестача кваліфікованих працівників, рівень підготовки робочої сили не відповідає запитам ринку праці.

Отже, зазначаємо, що місце людини у суспільному поділі праці визначається, в першу чергу, її властивостями. Важливо вчасно їх виявити і розвинути. Виходячи з вищесказаного, ми відмічаємо, що вибір професії для кожної молодої людини – це вибір свого місця в житті, подальшого шляху навчання і праці. Без перебільшення можна сказати, що для випускників загальноосвітньої національної школи - це завжди проблема номер один.

У зв'язку з тим, що національне суспільство для економічного розвитку потребує більшої кількості успішних підприємців, необхідно створювати належні умови для формування високого рівня мотивації досягнення. Актуалізується потреба в працівниках із сформованим компонентом професійно-важливих якостей, необхідних для успішної реалізації себе у майбутній професії, на що й спрямована система профорієнтаційної роботи в ТЕК КНТЕУ.

Проблема професійного самовизначення особистості належить до розряду актуальних і вічно живих проблем сучасної соціальної теорії і практики. Це обумовлено тим, що кожне нове покоління, яке вступає в самостійне життя, намагається визначитись, обрати й освоїти професію, знайти себе, реалізувати в повсякденній практиці. Не скрізь, не завжди і не кожному вдається самовизначитись у лоні професії оптимально й з

найменшими втратами. Проблема полягає в тому, що тут діє значна група чинників, які не завжди гармонізують один з одним. У цьому зв'язку й вимальовується роль освіти, професійної орієнтації, яка допомагає особистості «відкрити себе», свої задатки, здібності, схильність до тієї чи іншої професії.

Професійне самовизначення учнівської молоді – безперервний процес розвитку професійної свідомості особистості від молодшого шкільного до старшого шкільного віку, який у підсумку дає певну професійну самовизначеність індивіда, що обумовлює вибір професії. Результатом первинного професійного самовизначення є усвідомлений професійний вибір.

У професійній підготовці спеціалістів торгово-економічного профілю є необхідність виокремлювати, насамперед, професійну компетентність як особливий вид компетентності, який передбачає стійку здатність фахівця виконувати передбачені кваліфікаційною характеристикою види діяльності. Ця компетентність містить: глибоке розуміння сутності виконуваних завдань і вирішуваних проблем; знання досвіду, накопиченого в кожній конкретній галузі економіки; активне опанування найкращих досягнень цієї галузі; уміння обирати засоби та способи дії, адекватні конкретним обставинам місця і часу; почуття відповідальності за досягнуті результати; здатність учитися на помилках та вносити корективи в процес досягнення цілей.

Виділено три значні групи факторів, що безпосередньо впливають на вибір професії сучасної молоді: макросередовище як комплекс об'єктивних соціально-економічних, політичних і демографічних умов, що впливають на професійне самовизначення; мікросередовище – комплекс прямих або опосередкованих, цілеспрямованих або стихійних профорієнтаційних впливів на суб'єкта професійного самовизначення з боку найближчого соціального оточення, шкільного середовища тощо; індивідуальні особливості – здібності, нахили, психофізіологічні якості індивіда.

Професійна компетентність сучасного спеціаліста торгово-економічного профілю є складним багатокомпонентним поняттям. Всі компоненти професійної компетентності знаходяться у взаємозв'язку один з одним і взаємодоповнюють один одного.

Аналіз змісту професійної компетентності дозволив визначити її роль і місце в структурі професійної компетентності студента торгово-економічного профілю. Професійна компетентність охоплює всі структурні ланки, особливості й рівень розвитку яких визначають ступінь оволодіння професією, професійну компетентність фахівця, і в залишковому підсумку його професійна

Чинником, що визначає ефективність формування професійної компетентності майбутніх працівників торговельно-економічної сфери, є рівень самооцінки. Самооцінка є центральним компонентом особистості, суттєво впливає на ставлення індивіда до себе та інших і виступає одним із важливих регуляторів її поведінки.

Досліджуючи складові професійної компетентності в торговельно-економічній сфері на теоретичному рівні, варто сказати про систему загальнонаукових і професійних знань. Перелік предметів, що викладаються в коледжі, кількість годин, необхідних для їхнього вивчення, визначені в державному освітньому стандарті. Він включає чотири блоки: загальні гуманітарні і соціально-економічні дисципліни, математичні і загальноосвітні дисципліни, загальнопрофесійні та спеціальні навчальні дисципліни.

Ми представляємо професійну компетентність студентів торгово-економічного профілю як явище багатовимірне і визначаємо її як сукупність чотирьох складових: потребо-мотиваційної, когнітивної, операційно-діяльнісної і функціонально-творчої. Аналіз структури та особливостей професійної компетентності студентів торгово – економічних спеціальностей дозволив виділити чотири рівні розвитку останньої. Світоглядний передбачає наявність стійких мотивів необхідності формування професійної компетентності особистості, практичний (операційний) рівень передбачає наявність професійно важливих якостей особистості; теоретичний (когнітивний) - сукупність професійних знань та умінь, що здобувають під час професійного навчання і практичної діяльності. Творчий рівень свідчить про ріст професійної майстерності, вміння орієнтуватися в нестандартних ситуаціях.

На формування і розвиток професійної компетентності впливають такі фактори як індивідуальні психофізіологічні особливості особистості (вроджені особливості нервової системи, анатомічні особливості будови організму й т.п.), соціальне середовище (система соціально-економічних відносин, освітнє середовище навчального закладу, референтні групи), власна активність особистості (самоосвіта, самовиховання, саморозвиток). Професійна компетентність торкається таких сфер особистості: мотиваційної, когнітивної, самосвідомості.

Формування професійної компетентності повинно здійснюватися з урахуванням впливу на рівень професійної підготовки спеціалістів економіки перехідного періоду. Сучасний спеціаліст повинен бути компетентним в таких питаннях як організація справи, функціонування форм капіталу, володіти високим ступенем мотивації досягнення компетентних переваг у конкурентній боротьбі, психологічною стійкістю тощо. Зрозуміло, що це вимагає уважного вивчення можливостей запровадження цих елементів в систему професійної підготовки.

Також, ми розглядаємо мотивацію свідомого вибору професії, залежно від її сформованості знання про професію можуть по-різному відображатись в свідомості.

Обґрунтовуючи орієнтаційно-мотиваційну моделі свідомого вибору професії майбутнього фахівця торговельно-економічної сфери ми відмічаємо, що основним механізмом формування позитивного відношення до професії є усвідомлення її соціально значущої мети. При такій мотиваційній установці професійні інтереси виникають і формуються швидше.

Професійні мотиви підрозділяють на 2 групи:

I. Безпосередні інтереси- виникають на основі привабливості змісту і процесів конкретної діяльності: професійно-специфічні, загальнопрофесійні, романтичні, ситуативні.

Ii. Опосередковані – породжуються організаційними, соціальними та ін. Характеристиками професії та підрозділяються на: професійно-пізнавальні, інтерес до самовиховання, престижний інтерес, інтерес супутніх можливостей, наївно-егоїстичні і невизначені інтереси.

За час навчання в торговельно-економічному коледжі КНТЕУ під впливом викладання загальногуманітарних, спеціальних дисциплін, участі у виробничих практиках, громадському житті у студентів розвивається і формується професійна спрямованість особистості, тобто особиста спрямованість застосувати свої знання, досвід, здібності в галузі обраної професії.

Професійна спрямованість особистості передбачає позитивне ставлення до професії, схильність та інтерес до неї, бажання вдосконалити свою підготовку, розуміння і внутрішнє прийняття цілей та завдань професійної діяльності. Усі ці риси і складові професійної спрямованості є показниками рівня її розвитку та сформованості в студентів, характеризуються стійкістю (нестійкістю), домінуванням суспільних або вузькоособистісних мотивів, далекою або близькою перспективою.

Діяльність у торгово-економічній сфері в усіх своїх виявах пов'язано зі спілкуванням з людьми, причому часто в екстремальних умовах. Тому функція спілкування з ними виступає на перший план. Виходячи з цього, з'являється необхідність знати методи розвитку психологічного контакту при спілкуванні та вміння використовувати з цією метою закономірності психіки, які належать до виявів таких якостей людини, як її характер, темперамент, тип нервової діяльності.

Незважаючи на всі колізії та складності розвитку українського суспільства, наука і освіта сьогодні відносяться до тих соціальних інститутів, вага високопрофесійної інтелектуальної праці яких надзвичайно велика, і де професійна якість наукових і педагогічних кадрів має вирішальне значення.

Відомо, що правильний вибір професії позитивно впливає як на продуктивність, так і на якість праці. Отже, трудові досягнення випускників шкіл чи інших навчальних закладів, пов'язаних із профорієнтацією, служать ще одним важливим критерієм успішності вибору професії.

Професійна орієнтація являє собою систему соціально-економічних та методико-фізіологічних заходів, спрямованих на забезпечення активного, мобільного і свідомого професійного самовизначення та трудового становлення особистості з урахуванням своїх можливостей та індивідуальних особливостей і кон'юнктури ринку праці для повноцінної самореалізації в професійній діяльності. Свідомий вибір професії виступає показником сформованості професійного самовизначення. В основі правильного професійного самовизначення лежить протиріччя між прагненням молодої людини до самостійності і неготовністю до здійснення обґрунтованого вибору професії.

Найбільш важливим психологічним критерієм успішного вибору професії і місця роботи є задоволеність людини зробленим вибором.

### **СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ**

1. Карамушка Л.М. Технології роботи організаційних психологів. / Л.М. Карамушка. – К.: Фірма «ІНКООС», 2005. – 366 с.
2. Карамушка Л.М. Технологія психологічної підготовки персоналу організацій до роботи в умовах соціально-економічних змін (на матеріалі освітніх організацій) /Л. М. Карамушка, О.А.Філь, Г.Л.Федосова та ін.. – К. : Науковий світ, 2008. – 230 с.
3. Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения. / Е.А. Климов – Ростов-на-Дону: Феникс, 1996. – 512 с.
4. Корольчук М.С. Психофізіологія діяльності: Підручник для студентів вищ. навч. закладів. / М.С. Корольчук – К.: Ельга; Ніка-Центр, 2003. – 400 с.
5. Корольчук М.С. Психодіагностика: Навч. посібник. / М.С. Корольчук, В.І. Осьодло – К.: Ельга; Ніка-Центр, 2004. – 400 с.
6. Корольчук М.С. Соціально-психологічне забезпечення діяльності в звичайних та екстремальних умовах. / В.М. Крайнюк, М.С. Корольчук – К.: Ніка-Центр, 2006. – 580 с.
7. Корольчук М.С. Основи психології: схеми, опорні конспекти, методики. / М.С. Корольчук, В.М. Крайнюк, В.М. Марченко. – К.: Ніка-Центр, 2005. – 324 с.
8. Корольчук М.С. Теорія і практика професійного відбору. / М.С. Корольчук, В.М. Крайнюк. – К.: Ніка-Центр, 2006. – 536 с.
9. Максименко С.Д. Метод дослідження особистості // Практична психологія та соціальна робота. – 2004. – №7. – С.1 – 8.
10. Максименко С.Д. Загальна психологія. /С.Д.Максименко – Вінниця: Нова Книга, 2006. –С. 40.
11. Підприємство: психологічні, організаційні та економічні аспекти / [ Максименко С.Д., Мазаракі А.А., Кулаковська Л.П., Кулаковський Т.Ю. ] – К. : КНТЕУ,2012. – 720 с.

**Войтюк Альона, ФФБС, 4 курс, 1 група**

*Науковий керівник: Ржевський Г.М., канд. психол. наук, доц.*

### **Психологічні умови забезпечення професійного здоров'я працівників організації**

**Актуальність дослідження.** Дана тема статті є досить актуальною для сучасності. Адже професійне здоров'я працівників є важливою складовою успішної діяльності. Як було сказано в статті дослідників Дж. Реймонда, Д.Вудда та В.Патріка Гавайського університету опублікованої в журналі *American Psychologist*, що одним із головних завдань психології має бути створення здорового професійного середовища та здорових робочих місць.

Для цього мають бути створені спеціальні міждисциплінарні програми як самостійні науково-практичні напрямки в сучасній психології.

**Постановка проблеми.** В сучасному світі особливо важливою є проблема розробки та реалізації програми підтримки та покращення стану здоров'я на робочих місцях працівників в організаціях, психологи в вирішенні цього питання відіграють дуже важливу роль.

**Мета дослідження.** Метою даної статті є теоретико-методологічний аналіз сучасних зарубіжних та вітчизняних наукових робіт, які відображають стан проблеми забезпечення професійного здоров'я працівників. Знайомство з роботами зарубіжних психологів та запозичення їхнього досвіду, дає великий поштовх для інтеграції вітчизняної сучасної української психології.

**Завдання дослідження.** Завданням є дослідження та аналіз проблематики професійного здоров'я працівників.

**Виклад основного матеріалу.** Як предмет наукового дослідження термін «професійного здоров'я» вперше з'явився в психологічній науці в середині 1980 років ХХ століття, але не отримала поки цілісного наукового аналізу. На сьогоднішній день все більше набуває популярності загальне уявлення про те, що таке психологія в загальному та, що таке психологія професійного здоров'я і чим вона займається. В сфері цих досліджень виділяють два «центри» - науково-дослідний та практичної діяльності професійного здоров'я.

В країнах Європейського союзу загальноприйнятим являється визначення запропоноване Європейською академією психології професійного здоров'я, в співвідношенні з якими дисципліна розглядається як «вклад прикладної психології в вирішення питань професійного здоров'я, вивчення психологічних, соціальних аспектів динамічного взаємозв'язку діяльності та здоров'я». На думку Тома Кокса та його колег найбільш вагомий вклад в вирішення питань пов'язаних з проблемою збереження та укріплення професійного здоров'я в сучасних умовах можуть внести такі галузі як психологія здоров'я, психологія праці, організаційна психологія та психологія навколишнього оточення. Крім того в рамках європейського підходу можна підкреслити міждисциплінарний характер проблеми збереження та зміцнення професійного здоров'я, а саме визнання значимості знань, навичок та умінь спеціалістів, які представляють інші наукові напрямки, готовність до участі в конструктивному співробітництві з ними та представниками різних управлінських організацій та професійних спілок.

З точки зору американської Спільної психології професійного здоров'я розглядається як науково-практичний напрямок, який включає в себе міждисциплінарне співробітництво різних спеціалістів ціллю яких являється включаючи психологів які прагнуть покращити безпеку праці, професійного здоров'я та психологічного благополуччя працівників.

Ціллю психології професійного здоров'я являється вивчення покращення соціально-психологічних та організаційних аспектів складної динамічної взаємодії між роботою та здоров'ям людини, а також сприяння створенню здорових робочих місць. При цьому «здоровими» вважаються

місця які передбачають «використання талантів та здібностей людини для досягнення високої ефективності діяльності високого рівня задоволення роботою та благополуччя». Наведемо як приклад результати дослідження, метою якого було виділення основних проблем, що розглядаються в рамках навчання психології професійного здоров'я в провідних університетах США. Порівняльний аналіз навчальних планів 12 освітніх програм докторського рівня показав, що, незважаючи на значні розбіжності в назвах і змісті дисциплін, можна виділити шість найбільш часто зустрічаються тем:

- Теорія професійного стресу;
- Організаційні стрес-чинники і фактори ризику виникнення і розвитку професійних захворювань;
- Вплив професійного стресу на фізичне і психічне здоров'я працюючої людини;
- Програми організаційного втручання щодо зниження рівня професійного стресу;
- Вивчення проблем безпеки професійної діяльності та здоров'я;
- Методи дослідження в психології громадського / професійного здоров'я та епідеміології

Результати аналізу статей, опублікованих в журналі «Психологія професійного здоров'я» за одинадцять років, з 1996 по 2007 рр., показали, що більшість наукових робіт може бути віднесено до одного з семи узагальнених напрямків досліджень:

- Стрес у професійній діяльності;
- Професійне вигорання;
- Взаємозв'язок роботи, сім'ї та особистому житті;
- Булінг, агресія і насильство на роботі;
- Надійність і безпека професійної діяльності;
- Питання зайнятості (в тому числі нові форми зайнятості);
- Проблеми збереження та підтримки фізичного і психічного здоров'я працюючої людини.

В останні роки в ряді зарубіжних публікацій ставиться питання про необхідність визначити не тільки існуючі зараз основні предметні галузі досліджень професійного здоров'я, а й окреслити перспективи їх розвитку (Houdmont, Leka, Bulger, 2010; Macik-Frey et al., 2009; Shaufeli, 2004). Так, наприклад, М.Мейсік-Фрей (М.Масік-Фрей) з колегами виділяють наступні тенденції, які будуть характеризувати розвиток психології професійного здоров'я в найближчі кілька років: акцент на позитивних аспектах професійного здоров'я; вивчення впливу нових форм лідерства на здоров'я співробітників; дослідження ролі емоцій в збереженні професійного здоров'я; питання розробки, реалізації та оцінки ефективності програм втручання в організаціях.

В даний час в психології професійного здоров'я відбувається «емоційна революція»: з кожним роком зростає кількість досліджень, що розглядають емоції і емоційну компетентність як важливі ресурси в збереженні і підтримці професійного здоров'я. Слід також відзначити і такий новий



напряму досліджень, як вивчення особливостей професійного здоров'я людей, зайнятих в сфері емоційного праці. Емоційний працю можна визначити як роботу по зображенню приписаних організаційними правилами або вимогами трудової ролі емоцій при обслуговуванні клієнтів. Інтерес до емоційного праці у зв'язку з тим, що в міру розширення сфери послуг у розвинених країнах число людей, котрі включаються в процес емоційного праці, також збільшується. Основним фактором ризику для професійного здоров'я у такій діяльності виступає «емоційний дисонанс»: необхідність виражати бажані для організації емоції, які людина в даний момент не відчуває, або, навпаки, обов'язок контролювати і придушувати небажані емоції, які у нього в даний момент присутні. Переживання емоційного дисонансу підвищує ризик розвитку синдрому «вигорання», а також знижує задоволеність працею.

Традиційні дослідження лідерства розглядали, перш за все, його вплив на продуктивність діяльності. Але воно може значний вплив і на здоров'я співробітників: в задачі лідера входить підтримка психологічного благополуччя працівників, а також створення і підтримку здорового клімату в організації. Ряд авторів пропонують розглядати програми розвитку лідерства як різновид організаційних програм втручання, спрямованих на підтримання професійного здоров'я співробітників. Дослідження лідерства в цьому контексті включають, насамперед, розгляд нових форм лідерства. Так, наприклад, результати ряду досліджень дозволяють говорити про те, що використання трансформаційних форм лідерства призводить до підвищення рівня психологічного благополуччя співробітників; а автентичне лідерство є важливим фактором у забезпеченні атмосфери довіри в організації, високого рівня самосвідомості, саморегулюючої поведінки та розкриття потенціалу не тільки співробітників, а й менеджерів.

**Висновки.** В статті зроблена спроба проаналізувати і узагальнити лише деякі найбільш суттєві тенденції розвитку психології професійного здоров'я. Поняття «професійне здоров'я» інтегрує складні взаємини людини з професійним середовищем, і інтерес до даної проблеми в світовому науковому співтоваристві з кожним роком стає все більш помітним.

Проте слід зазначити, що з кожним роком стає все більш помітною тенденція до зміни оздоровчої парадигми: акцент переноситься на пропаганду способів збереження і зміцнення здоров'я. Як наслідок описаної вище тенденції, в рамках психології професійного здоров'я активно розвивається позитивна психологія професійного здоров'я. Об'єктом досліджень і практики нового напрямку є сильні сторони людини, її здоров'я і оптимальне функціонування, а також можливості досягнення благополуччя на рівні конкретної особистості, групи або організації в цілому. В коло інтересів позитивної психології професійного здоров'я входять дослідження захопленості роботою; психологічного благополуччя; психологічного капіталу; щастя в діяльності і стану «поток»; внутрішньої мотивації та інші. При цьому основною ідеєю позитивної психології професійного здоров'я є не стільки формування нового теоретичного підходу, скільки зміна «порядку

денного» і перенесення акцентів з негативних і проблемних аспектів професійної діяльності на вивчення джерел суб'єктивного благополуччя людини на робочому місці.

### **Список використаних джерел**

1. Березовская Р.А. Психология профессионального здоровья за рубежом: современное состояние и перспективы развития. Психологические исследования, 2012. Т. 5, № 26. С. 12.
2. Москвина М.В. «Теория и практика психологического здоровья для педагогов всех типов образовательных учреждений» Издательство «Академия Естествознания», 2013 г
3. Журнал «Психология профессионального здоровья» (Journal of Occupational Health Psychology) Американская психологическая ассоциация
4. Журнал «Работа и стресс» (Work & Stress) Европейская академия психологии профессионального здоровья

**Гриценко Марія**, ФФБС, 4 курс, 1 група  
*Науковий керівник:* **Корольчук В.М.**, д-р. психол. наук, проф.  
**Ржевський Г.М.**, канд. психол. наук, доц.

### **Психологічні умови самореалізації особистості в підприємницькій (управлінській) сфері діяльності**

**Актуальність теми.** Інформативність та важливість даної теми часто ігнорується керівниками підприємницької діяльності. Ставлячи на перше місце вигоду та бажаний результат, зовсім забуваються про мотиваційний компонент та бажання людей до розкриття своїх потенціалів. У вимогах звичайно стоїть фактор, та навіть обов'язок примушувати та вимагати розквіту можливостей у персоналі, однак допомоги та впливу на це, керівництво не завжди проявляє.

Проте, важливість даної тематики неможливо ігнорувати. По-перше, самореалізація працівників, персоналу, а також самих керівників підвищує працездатність людей. По-друге, підвищуються результати та можливості праці, а саме вигода із самої діяльності. По-третє, запобігає професійному вигоранню мотивуючи до росту та самоудосконаленню.

У сучасній психології залишається актуальним питання про феномен «самореалізація». На сьогоднішній день багато вчених присвятили цій проблемі свої дослідження, однак дане питання є ще не достатньо розробленим. У зв'язку з цим, метою дослідження є розгляд наявних теоретичних уявлень на визначення змісту поняття «самореалізація» і виявлення психологічних умов для професійної самореалізації особистостей в управлінській сфері діяльності.

В даній роботі ми розглянемо основні психологічні умови, для виконання самореалізації особистості в підприємницькій діяльності.

**Мета статті.** Метою даного дослідження є виявлення найбільш значимих та ефективних методів самореалізації особистості, а саме найбільш

дієві психологічні умови для створення потрібного результату. Розкриття негативного та позитивного впливу, та рекомендації керівникам по успішному підвищенню можливостей персоналу в умовах праці.

**Завданнями дослідження є:** Розкриття теоретичної основи самореалізації для зрозуміння механізму впливу на особистість. Розробка методичних та практичних рекомендацій щодо самореалізації особистості.

**Об'єкт дослідження** в даній роботі виступає самореалізація особистості, **а предметом** є психологічні умови в підприємницькій (управлінській) сфері діяльності.

***Постановка проблеми дослідження. Аналіз актуальних досліджень.***

Одна з характерних особливостей діяльності організацій в умовах сьогодення полягає в тому, що ефективність діяльності, ріст і масштаби організаційних досягнень залежать від рівня самореалізації менеджерів організацій. У зв'язку з цим, постає питання про необхідність виявлення особливостей самореалізації менеджерів комерційних організацій та психолого-організаційних детермінант цього процесу. Особливо це стосується менеджерів середнього рівня управління, які займають одну з провідних позицій в організації.

Аналіз зарубіжної літератури свідчить про те, що проблема самореалізації особистості досить глибоко представлена у роботах багатьох авторів, які присвячені аналізу якісних характеристик цього процесу, його змісту та рівнів (А. Маслоу, К. Роджерс, В. Франкл, К. Хорні, Е. Шостром, К.Г. Юнг). Ідеї особистісного зростання в напрямку самореалізації знайшли широке відображення в роботах російських (К.А. Абульханова-Славська, Л.І. Анциферова, Б.Г. Ананьєв, О.Г. Асмолов, Б.С. Братусь, Л.О. Коростильова, Б.Ф. Ломов, А.К. Осницький, А.О. Реан) та українських (Г.О. Балл, З.Г. Кісарчук, С.Д. Максименко, В.О. Моляко, В.О. Татенко, О.М. Ткаченко, Н.В. Чепелева, О.П. Щотка) вчених.

Особливості діяльності менеджерів в сучасних організаціях, зокрема, пошук ними нових форм реалізації своїх здібностей і потенційних можливостей відображено в наукових дослідженнях В.С. Агапова, Т.Ю. Базарова, О.І. Бондарчук, О.М. Борисової, І.В. Ващенко, О.В. Винославської, М. Вудкока, А.О. Деркача, О.П. Єгоршина, В.Г. Зазикіна, Л.М. Карамушки, Г.В. Ложкіна, Л.М. Мітиної, Л.Е. Орбан-Лембрик, В.В. Третьяченко та ін.

Термін «самореалізація» (self - realisation) уперше був приведений в «Словнику за філософією і психологією», виданому в 1902 році. Нині цей термін відсутній у вітчизняній довідковій літературі, тоді як в зарубіжній він трактується неоднозначно. Найчастіше поняття «самореалізація» інтерпретується як «реалізація власного потенціалу».

Останніми роками дослідницький інтерес до проблеми самореалізації особи різко зріс як у вітчизняній, так і зарубіжній психології. Посилення уваги до цієї проблеми пов'язане з розумінням її визначальної ролі в розвитку особистості, пред'явленням вищих вимог до таких якостей людини, як здатність до саморозвитку і самоудосконалення, що продиктовано в Росії

соціально-економічними умовами, що загострили конкурентоздатність на професійному ринку праці. Зростаючий інтерес вітчизняної науки до самореалізації особи як до проблеми можна простежити в числі дисертаційних досліджень і публікацій (Л.А. Анцыферова, Д.А. Леонт'єв, Л.А. Коростылева, Э.В. Галажинский, О.В. Пітерська та ін.), що збільшується.

Вивченням самореалізації особи займалися представники різних психологічних шкіл. Проте досі не існує єдиної концепції самореалізації. Методологічна сторона проблеми вивчення самореалізації особи полягає в недостатній визначеності цього поняття. На сучасному етапі розвитку уявлень про самореалізацію представляється неможливим навіть класифікувати це поняття - чи являється це явищем, процесом, потребою, властивістю або чимось іншим. Одні дослідники продовжують вважати самореалізацію явищем, обумовленим властивій природі людини зумовленістю бути істотою, що самоактуалізується, а інші, заперечуючи цю зумовленість, вважають за краще говорити про процесуальну детерміацію (Э.В. Галажинский, 2002). Складність вивчення самореалізації полягає ще і в тому, що самореалізація не може спостерігатися безпосередньо і об'єктивно, ми можемо спостерігати лише її ефекти і результати, відбиті в психіці суб'єкта. Самореалізацію важко виміряти через її високу суб'єктивність, важко контролювати в ході експерименту через вплив величезної кількості чинників, що утрудняє застосування вимірювальних і експериментальних методів дослідження.

Під самореалізацією гуманітарна психологія, основоположником якої вважається відомий американський психолог і філософ А. Маслоу, розуміє стан здійснення внутрішньої природи людини. Самореалізація означає усе більш повне становлення собою, вираження своєї внутрішньої суті на зовнішньому рівні життя. Це те, що робить людину неабиякою особою.

Самореалізація людини – це розкриття власних можливостей - і це той шлях, який веде людину до щасливішого і успішнішого життя.

Самореалізація особи означає максимально повне розкриття не лише індивідуальних, але і універсальних якостей, властивих всякій розвиненій людській істоті.

Самореалізація – це формування певних якостей особи, що якнайповніше відбивають внутрішню природу людини, яка досконала.

Внутрішня природа людини – це свідомість, яка, будучи самою сутнісною характеристикою людини, визначає увесь стиль його мислення і поведінки. Тому самореалізація безпосередньо пов'язана з розкриттям повного потенціалу свідомості людини. Можна сказати, що самореалізація - це показник певної внутрішньої зрілості свідомості людини. Усе більш повне використання потенціалу свідомості людини робить його усе більш досконалою особою.

Що ж до особливостей діяльності менеджерів вітчизняних комерційних організацій, то ця проблема знайшла певне відображення в роботах Т.В. Зайчикової, Л.М. Карамушки, Н.Л. Коломінського, Г.В. Ложкіна та ін.

Однак, проблема самореалізації менеджерів вітчизняних комерційних організацій та психолого-організаційних детермінант цього процесу не була поки що предметом спеціального наукового дослідження.

Відомо, що найбільш повне розкриття здібностей людини можливо лише в суспільно значущій діяльності. Причому важливо, щоб здійснення цієї діяльності детерміновано не тільки ззовні (суспільством), але і внутрішньою потребою самої особистості.

Діяльність особистості в цьому випадку стає самодіяльністю, а реалізація її здібностей у даній діяльності здобуває характер самореалізації.

З. Фрейд був одним з перших, хто спробував побачити в домінуючих інстинктах людини потребу в самореалізації.

Самореалізація, за З. Фрейдом, локалізується в несвідомому шарі людської психіки і виявляється в «прагненні до задоволення», притаманному людині з народження. Цієї інстинктивної потреби в самореалізації протистоять нав'язані суспільством імперативні вимоги культури (норми, традиції, правила і т.д.), основна функція яких складається в цензурі за несвідомим, у придушенні інстинктоподібних потреб.

Чимало сторінок присвячує характеристиці потреби в самореалізації Е. Фромм. Він пов'язує її з потребами людини в ідентифікації і цілісності.

Людина, відзначає Фрейд, відрізняється від тварини тим, що він прагне вийти за межі безпосередніх утилітарних запитів, хоче знати не тільки те, що необхідно йому для виживання, але і прагне пізнати сенс життя і сутність свого «Я». Ця самореалізація досягається індивідом за допомогою виробленої їм системи орієнтацій у спілкуванні з іншими людьми. Ідентифікація і є те «відчуття», яке дозволяє індивіду з повною підставою сказати про себе як про «Я», і соціальне середовище активно впливає на цю потребу.

Потреба в самореалізації, за Фроммом, є екзистенціальна потреба – психічний стан, вічне і незмінне у своїй основі. Соціальні умови здатні змінити лише способи її задоволення: вона може знайти вихід у творчості й у руйнуванні, у любові й у злочині і т.д.

Для мислителів матеріалістів, не підлягає сумніву, що прагнення людини до самореалізації має не інстинктивне, а філогенетичне походження і, зобов'язано своїм існуванням «другій людській природі», яка включає в себе:

- а) трудовий спосіб існування;
- б) наявність свідомості;
- в) специфічний людський вид взаємин між людьми – спілкування за допомогою другої сигнальної системи.

Завдяки цьому людина стала «суспільною твариною». Але соціальне становлення людини супроводжувалося формуванням і такий фундаментальної, суто людської потреби, якою з'явилося прагнення до відокремлення. Саме прагнення до відокремлення, що стало можливим на визначеній історичній ступіні розвитку суспільства, з'явилося передумовою розвитку людської індивідуальності, а отже і потреби в самореалізації.

В цілому, теоретичні проблеми дослідження самореалізації полягають в тому, що при величезному різноманітті теоретичних підходів до її розуміння на сьогодні в науці не існує не лише теорії самореалізації, але і скільки-небудь єдиного підходу до визначення цього поняття. Більшість психологічних теорій прагнуть до пояснення самореалізації або схожого поняття такого ж рівня, наприклад, самоактуалізація в теорії А. Маслоу (1997), ідентичність в теорії Э. Эриксона, стратегія життя у вітчизняній психологічній теорії (Абульханова-Славская 1991) та ін.

Теоретичні різночитання є видимими не лише в концептуальних питаннях, що торкаються природи самореалізації і механізмів її здійснення, але і умов і чинників, що чинять вплив на її успішність. Так, наприклад, в дисертаційному дослідженні, присвяченому проблемі самореалізації особи, Коростылева Л.А.(2001) відмічає, що Р.А. Зобів і В.Н. Келасьєв виявили дві групи чинників, що чинять вплив на самореалізацію:

1. залежні від людини (ціннісні орієнтири, готовність до самостроительству, гнучкість мислення, воля та ін.);
2. не залежні від людини (соціальна ситуація, рівень життя, матеріальна забезпеченість, вплив на людину засобів масової інформації, стан екологічного середовища).

З точки зору І.П. Смирнова вирішальним чинником в реалізації самого себе, свого потенціалу являються не природні завдатки людини самі по собі, а сформовані зовнішнім середовищем особові якості як продукт освіти і виховання, навчання праці.

Селезнева Е.В. підкреслює, що людина може самореалізовуватися як унікальна цілісна особа тільки в зустрічі з іншими.

На думку Катаєва основною умовою самореалізації особи є наявність у людини розвиненої самосвідомості і рефлексії з актуалізованою здатністю пізнавати себе і навколишній світ, реальні і потенційні здібності і можливості, інтереси і цінності, перспективи особового і професійного росту [12].

З приведених даних можна бачити, що в дослідженні самореалізації особи переважають односторонні аналітичні стратегії, де домінує яка або одна психологічна позиція, що розглядає цей феномен або з точки зору мотивації, або з точки зору установки, або процесу і так далі. Більше того, аналіз теоретичних і емпіричних досліджень вказаної проблеми свідчить про те, що при розгляді самореалізації автори не фіксують форми прояву, види і структурні характеристики, а також не виділяють цілком однозначно умови і чинники її оптимізації.

Вищезгадане послужило основою для побудови і обґрунтування полісистемної концепції дослідження самореалізації особи. У основі, якій представлений системний підхід.

Ф.Ф. Королев вказує на важливість і необхідність системного підходу до вивчення психологічних явищ, визначивши його ознаки: цілісність, взаємодія елементів зв'язку і стосунки, що обумовлюють структуру системи. Цілісність припускає, що усі частини складної системи служать спільній

меті. Зміна одного параметра в системі впливає на усі інші. Іншими словами система – це не проста сума або навіть сукупність елементів, а цілісний комплекс елементів, що знаходяться в певних зв'язках і стосунках.

На наш погляд, таким комплексом елементів стосовно феномену самореалізації може служити полісистемність, т. е. окремі мікро і макросистеми, що забезпечують варіативну, масштабність і міру інтенсивності самореалізації особи.

Основними постулатами в побудові полісистемної моделі самореалізації особи, на наш погляд, можуть служити наступні підстави:

- комплекс різнорівневих систем, що забезпечують успішність самореалізації особи;
- дослідження самореалізації як функціональної системи, що розкриває зв'язки і співвідношення між різними її рівнями і характеристиками;
- можливість вивчення як горизонтальних, так і вертикальних зв'язків між різними системами і ознаками самореалізації;
- обґрунтування системотворних, інтеграційних утворень самореалізації;
- спрямованість на вивчення системи і індивідуальних характеристик самореалізації особи.

Базовими умовами самореалізації особи виступають: психоекологічні, психофізіологічні, психологічні, педагогічні і соціальні чинники. На користь психоекологічної системи дії на успішність або неуспішність самореалізації суб'єкта говорять результати досліджень Р.А. Зобова і В.І. Панова, С.Д. Дерябо, В.А. Ясвина, де відзначається вплив екологічних чинників (підвищений фон радіації, забруднення повітря, неякісна питна вода, несприятливий температурний режим і т.д.) на психіку людини, внаслідок чого може проявитися підвищення агресивної поведінки, зниження життєвого тону, психологічної активності, прояв депресії і інших негативних чинників, що негативно впливають на самореалізацію особи.

Роль психофізіологічних чинників в самореалізації особи широко представлена в науковому друці. Найбільшу значущість представляють анатомо-фізіологічні особливості, що є передумовою для успішної самореалізації людини в якій-небудь сфері, а також особливості властивостей нервової системи і властивості темпераменту.

До психологічних умов, сприяючих мірі успішності самореалізації особи, відносяться психічні пізнавальні процеси, властивості особи і психоемоційні стани.

Наступну систему складають соціальні детермінанти. У неї входять різного роду інститути соціалізації, що забезпечують соціально-ролеві позиції учасникам, сприяючі або перешкоджаючі самореалізації особи.

Що стосується педагогічних умов, то вони концентруються в системі навчання і виховання, які самі по собі є системотворними основами самореалізації.

Серед форм самореалізації особи можна виділити зовнішню і внутрішню. Зовнішня спрямована на самовираження індивіда в різних

сферах життєдіяльності : професії, творчості, спорті, мистецтві, навчанні, політичній і громадській діяльності та ін. Тоді як внутрішня забезпечує самоудосконалення людини у фізичному, інтелектуальному, естетичному, моральному і духовному аспектах.

І, нарешті, серед видів прояву самореалізації особи необхідно виділити діяльність, соціальну і особову. Діяльність самореалізація суб'єкта характеризується самовираженням в різних видах діяльності і забезпечує високий рівень професійної компетенції. Причому діяльність не завжди і не обов'язково може бути пов'язана з офіційною професією суб'єкта, це може бути любительський спорт, художня творчість, навчання і так далі

Соціальна самореалізація пов'язана з виконанням гуманітарної місії, суспільно-господарської, суспільно-політичної, суспільно-педагогічної або будь-якою іншою суспільно-корисною діяльністю.

Особова самореалізація сприяє духовному росту людини, забезпечуючи на перших етапах розвиток особового потенціалу : відповідальності, допитливості, товарищескості, працьовитості, наполегливості, ініціативності, ерудиції, креативності, моральності і так далі

Таким чином, звідси випливає, що потреба, прагнення до самореалізації – родова потреба людини.

Особливість потреби в самореалізації полягає в тому, що задовольняючи її в одиничних актах діяльності (наприклад, написання роману, створення художнього твору) особистість ніколи не може задовольнити її цілком.

Задовольняючи базову потребу в самореалізації в різних видах діяльності, особистість переслідує свої життєві цілі, знаходить своє місце в системі суспільних зв'язків і відносин. Було б грубою утопією конструювати єдину модель самореалізації «узагалі». Самореалізації «узагалі» не існує. Конкретні форми, способи, види самореалізації в різних людей різні. У полівалентність потреби в самореалізації виявляється й одержує розвиток багата людська індивідуальність.

Ось чому, говорячи про всебічну і гармонійно розвиненої особистості, потрібно підкреслювати не тільки багатство і всебічність її здібностей, а й (що не менш важливо) багатство і різноманіття потреб, у задоволенні яких здійснюється всебічна самореалізація людини.

Маслоу вільно визначає самоактуалізацію як "повне використання готівкових талантів, здібностей, можливостей і т.п."

"Я уявляю собі самоактуальну людини не як звичайну людину, якій щось додано, а як звичайну людину, у якого ніщо не втрачено. Середня людина – це повна людська істота, з заглушеними і пригніченими здібностями і даруваннями".

Спочатку дослідження Маслоу щодо самореалізації були викликані його бажанням більш повно зрозуміти двох його найбільш надихаючих вчителів, Рут Бенедикт і Макса Вертхаймера. Хоча це були дуже не схожі один на одного люди і займалися вони дослідженнями в різних областях, Маслоу відчував, що їм притаманний той рівень самоздійснення у



професійному та особистому житті, який він рідко спостерігав в інших. Маслоу бачив у них не тільки блискучих і видатних вчених, але і глибоко досконалих, творчих людей. Він почав своє власне дослідження з тим, щоб спробувати з'ясувати, що робить їх настільки особливими, він завів зошит і став записувати в неї всі дані, які міг зібрати щодо їхнього особистого життя, цінностей та ін Його порівняння Бенедикт і Вертхаймера було першим кроком у продовженні всю його життя дослідженні самореалізації.

І нарешті, розглянемо психологічну структуру самореалізації особи. Спираючись на багаторічні дослідження властивостей особи у рамках концептуальної моделі професора А.И. Крупнова (1984-2006), що аргументовано сформулював системно-диспозиційний підхід до вивчення особи і її властивостей, представляється необхідним відмітити, що самореалізація є складною функціональною системою представлену комплексом психологічних утворень (рис.2). На наш погляд, самореалізація – це сукупність інструментально-стильових і мотиваційно-сміслових характеристик прагнень, що забезпечують постійність, і готовність до самовираження особи в різних сферах життєдіяльності в процесі онтогенезу.

Початковим в цій системі є настановно-цільовий компонент, в якому інтегруються конкретні цілі, установки, наміри і загальна програма інструментально-сміслового забезпечення, і реалізація того або іншого відношення в конкретних умовах поведінки і діяльності.

Мотиваційно-смісловий аспект цієї системи представлений когнітивними, мотиваційними і організаційними характеристиками. Він здійснює селекцію і пріоритет тих або інших сенсів предметних стосунків і спонукань. Глибину і точність когнітивних значень і їх роль в поведінці суб'єкта (креативність-консервативність). Вибір домінуючих спонукань, орієнтованих на інших людей (соціоцентричність) або на себе (еґоцентричність).

Визначення пріоритетної зони додатка і ефективність самореалізації особи відповідно до поставленої мети і передбачуваного результату

у різних сферах життєдіяльності : предметно-деятельностной, соціально-комунікативною або суб'єктно-особовою, конструктивність або деструктивність.

Інструментально-стильова підсистема є єдністю динамічних, емоційних і організаційних змінних. При цьому більшість з них складається з біполярних, внутрішньо протилежних ознак. У зв'язку з цим цей аспект самореалізації має досить чітко обкреслені полюси. Основна роль цієї підсистеми пов'язана із забезпеченням регуляторно-енергетичної функції саморегуляції.

Більше того, між відміченими підсистемами цієї психологічної освіти існують специфічні зв'язки і стосунки, що вказують на індивідуальні особливості самореалізації індивіда.

Перспективність і продуктивність полісистемного підходу пов'язана з тим, що, по-перше, він сприяє вирішенню фундаментальної проблеми подолання розриву між динамічними, результативними, емоційними,

регуляторними, мотиваційними, когнітивними і настановно-цільовими характеристиками, при вивченні самореалізації, які за своєю природою є цілісними, системними.

По-друге, він відкриває можливість пізнання психологічної структури самореалізації і внутрішніх механізмів взаємодії її різних характеристик.

По-третє, він створює передумови для розробки науково-обґрунтованих технологій оптимізації і корекції самореалізації.

По-четверте, дозволяє враховувати природу різних підсистем самореалізації. З одного боку, інструментально-стильову, а з іншої - мотиваційно-смыслову. Перша група ознак більшою мірою обумовлена природними передумовами, залежить від рис темпераменту і властивостей нервової системи. Друга група значною мірою залежить від соціального оточення, середовища, умов діяльності, навчання і виховання, рухливіша і мінливіша.

І, нарешті, він дає можливість виявити психологічні особливості самореалізації особи залежно від підлоги, віку, соціокультурного оточення, національно-етнічних і індивідуально-типологічних особливостей.

Отже, полісистемний підхід в дослідженні самореалізації припускає вивчення наступних основних аспектів досліджуваного об'єкту :

- системно-признаковий, спрямований на виявлення елементів самореалізації;

- системно-структурний, відбиваючий способи взаємозв'язку, взаємодії елементів;

- системно-функціональний, припускаючий розкриття функцій цілого, виявлення причинних стосунків, функціональних зв'язків;

- системно-інтеграційний, включаючий механізми, що забезпечують виявлення нових утворень на основі вивчення взаємозв'язків частин;

- що системно-розвиває, дозволяє на основі аналізу отриманих даних, що відбивають відповідність результатів поставленій меті, розвивати окремі ознаки і характеристики в структурі самореалізації.

Полісистемний підхід дозволяє виявити місце і роль досліджуваного явища, в макроцілісності і мікроцілісності, що дає можливість побачити проблему у взаємозв'язку з іншими. Він сприяє усебічному, глибшому розгляду об'єкту дослідження, проникненню в суть процесу, виявленню істотних і несуттєвих зв'язків. Дослідженню внутрішніх і зовнішніх чинників, протиріч, відмінностей і так далі, що допоможе дослідникові під іншою точкою зору розглядати самореалізацію, розкривати її істотні сторони. У різноманітті конкретного виділяються загальні сторони, закономірності, інтегральні властивості, які є елементами загальнішого взаємозв'язку. Полісистемний підхід припускає вивчення об'єкту з позицій складнішого цілого, як органічного елемента, а не ізольованого від інших, пов'язаних з ним об'єктів. Для цього необхідно знати, що відбувається в суміжних областях, в інших системах.

Отже, результатами дослідження є виявлення значущі взаємозв'язки психологічних умов професійної самореалізації особистостей в управлінській

сфері діяльності. Отримані результати можуть бути використані з метою підвищення професійної самореалізації у підприємницькій діяльності.

### **Список використаних джерел**

1. Анцыферова Л.И. Развитие личности и проблемы геронтопсихологии. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2004.
2. Галажинский Э.В. Системная детерминация самореализации личности // Автореф. дисс. на соис. ученой степени д.псх.н. – Барнаул: БГПУ, 2002. 43 с.
3. Крупнов А.И. Системно-диспозиционный подход к изучению личности и ее свойств // Вестник Российского университета дружбы народов. – М.: РУДН, 2006, № 1 (3), с.63-74.
4. Кудинов С.И. Функционально-стилевой подход в исследовании самореализации личности. // Наука. Образование. Практика. Сборник материалов региональной межвузовской научно-практической конференции. – Уфа : Восточный университет, 2007, с. 37-41.
5. Коростылева Л.А. Проблемы самореализации личности в системе наук о человеке. // Журнал психологические проблемы самореализации личности.- С. Петербург, 1997, с. 3-19.
6. Леонтьев Д.А. Развитие идеи самоактуализации в работах А. Маслоу // Вопросы психологии. – 1987. -№ 3. - С.150-158.
7. Маслоу А. Самоактуализация // Психология личности. Тексты / Под ред. Ю.Б. Гиппенрейтер, А.А. Пузыря. – М.: Изд-во МГУ, 1982, с.108-117.
8. Прядеин В.П. Ответственность как системное качество личности. – Екатеринбург: УГПУ, 2001.
9. Эриксон Э. Идентичность: юность и кризис // Общ. ред. В. Толстых. – М.: Прогресс, 1997. – 340 с.

**Новікова Ольга, ФФБС, 5 курс, 1 група**

**Науковий керівник: Корольчук В.М., д-р. психол. наук, проф.**

**Ржевський Г.М., канд. психол. наук, доц.**

### **Психологічні особливості гендерної взаємодії в організації**

**Актуальність теми.** Актуальність теми гендерних особливостей існує, напевно, стільки, скільки існує чоловік та жінка, скільки існує людина та суспільство. Проблема гендерних індивідуально-психологічних особливостей працівників у певній професійній діяльності також сягає корінням у далекі часи за сьогоднішній день.

Дані статистичних досліджень, а також результати теоретичного аналізу свідчать про наявність принаймні чотирьох форм взаємодії гендеру з фінансовою системою: недопредставленість жінок в процесі прийняття рішень у фінансовій сфері; зростаючий розрив між економічними позиціями жінок і чоловіків; вплив гендерних відносин на нестабільність фінансових ринків; та вплив гендерної дискримінації на ефективність вкладення фінансових ресурсів.

Проблематика впливу гендерних особливостей на професійну діяльність розроблялася як західними (Р. Столлер, Д. Лорвер, С. Бенг та ін.), так і вітчизняними науковцями (С.Л. Бем, Говорун Т.В., Кікінеджи О.М., Дорошенко Н.М., Жеребкіна І.А., Стребкова Ю.В., Чижмарь К.І. та ін.) Проблемі функціонування гендерних стереотипів в економічній сфері присвячені роботи С.Г. Айвазової, Т.В. Барчуновой, В.В. Бедрин, Л.А. Васюніной, Є.В. Кочкиної, Є.Б. Мезенцевої, Л.Л. Рибцовой, Г.Г. Сілласте, А.В. Тьомкіна, Н.А. Шведової, О.А. Хасбулатова. Ряд дослідників, зокрема, Н.К. Архіпова, Л.В. Бабаєва, Е.С. Гвоздьова, О.М. Здравомислова, Л.С. Ржаніцина, З.А. Хоткіна, аналізують вплив гендерних стереотипів на ринок праці через явище професійної сегрегації та дискримінації у сфері зайнятості за ознакою статі. Однак гендерні впливи на фінансову систему та гендерні індивідуально-психологічні особливості працівників у сфері фінансів залишаються мало дослідженими, тому їх аналіз вимагає певної обережності.

Важливість, актуальність і недостатня розробленість проблеми, суспільна та наукова необхідність її розв'язання зумовили вибір теми дослідження.

Говорячи про регуляцію міжгрупової взаємодії, про регуляцію поведінки і діяльності людей, необхідним представляється розглянути ті чинники, які безпосередньо впливають на процес спілкування і взаємодії двох груп - "жінок" і "чоловіків". Увесь цей процес опосередкований безліччю чинників: позиціями учасників взаємодії, ролевими очікуваннями, характером ситуації і видом взаємодії, будь то кооперація або ж конкуренція. Крім того, людина має складну систему різних диспозиційних утворень, які регулюють його поведінку і діяльність. При аналізі міжгрупової взаємодії в концепції диспозиційної регуляції соціальної поведінки [Отрут, 1995] стає очевидним звернення до аналізу "базових соціальних установок", соціальних стереотипів по суті.

Гендерна взаємодія є важливою характеристикою соціальних відносин, діяльності організацій та особистісно-професійного розвитку, який невід'ємно пов'язаний із загальним психологічним розвитком особистості, показниками психічного здоров'я, умовами єдності особистісних проявів. Сучасна організація, у свою чергу, є тим соціально-культурним та професійним середовищем, в якому особистість позиціонує себе в різних аспектах: як професіонал, людина, жінка або чоловік, співробітник, член команди та ін.

Отже, організація є в одночас суб'єктом і об'єктом соціально-рольової та гендерної взаємодії. Загалом дослідження присвячено психології гендерної взаємодії персоналу організацій, яка включає в себе цілий спектр проблем та питань діяльності організацій, серед яких: професійна сегрегація та дискримінація за гендерними ознаками; гендерна політика організацій; гендерні стереотипи професійної діяльності та ділового спілкування; особливості організаційної поведінки сучасної ділової жінки і чоловіка;

фемінні та маскулінні організаційні культури та їх вплив на організаційну поведінку персоналу.

**Метою** статті є визначення соціально-психологічних особливостей гендерної взаємодії в організаціях. Я вважаю що існує зв'язок між психологічним змістом гендерної взаємодії персоналу організацій і особливостями організаційного розвитку та організаційної поведінки (показниками організаційної зрілості; організаційної культури; ідентифікації з організацією). А, отже вивчення соціально-психологічних особливостей цієї взаємодії є важливим для організаційного розвитку в цілому та необхідним для розробки програм особистісно-професійного розвитку персоналу, в тому числі його гендерної складової.

**Гендерна взаємодія** розглядається нами як сукупність соціально-рольових відносин, а також як різні форми взаємозв'язку людей як представників певної статі, які виникають в процесі їх сумісної життєдіяльності. Як зазначає І.С. Клеціна [8], гендерна взаємодія включена у широкий соціальний контекст та реалізується на різних рівнях функціонування соціуму. А, отже, гендерна взаємодія є багаторівневою. Автор в своїх роботах розглядає гендерні взаємини та пропонує представити гендерну взаємодію на цих рівнях соціальної реальності наступним чином: на суспільному рівні соціально організованої взаємодії (макрорівень), на рівні взаємодії між гендерними групами (мезорівень), на рівні взаємодії між суб'єктами різної статі (мікрорівень) та на рівні ставлення особистості до себе як представника певної статі [8,121]

Таким чином гендерна взаємодія вбудована у площину організаційної взаємодії на всіх її рівнях: суспільному, міжгруповому, міжособистісному.

Як зазначає М. Кімел, антагонізм живучості традиційних гендерних ідеологій і змін в економічній та соціальній реальності роблять сьогоденне місце роботи особливо суперечливою ареною розв'язання гендерних проблем [7, с. 276], а отже гендерна взаємодія персоналу організацій сповнена протиріч. Дослідники [1; 4; 5; 9; 10; 12; 18; 20] відзначають, що жінки та чоловіки стикаються з різними проблемами в організаціях, в яких вони працюють: жінки стикаються з постійною дискримінацією через свою гендерну приналежність (їм менше платять; у них менша перспектива просунути по службі; їм доручають на практиці роботу, яка суперечить їхній кваліфікації та запитам, і у ставленні до себе вони відчують брак довіри та поваги); чоловіків не влаштовують ті зміни у трудовій політиці на робочому місці та зміни в організаційній культурі підприємств, унаслідок яких вони можуть бути звинувачені у дискримінації жінок; вони стикаються з проблемою “скляного підвалу”, який є не кращим за “скляну стелю” щодо жінок.

Аналіз окремих досліджень гендеру в організації [6; 10; 14; 15; 17; 19; 20] дозволив нам визначити ряд *соціально-психологічних детермінант гендерної взаємодії персоналу організацій*, а саме: професійна дискримінація та гендерна професійна сегрегація; розрив у заробітній платі; “скляна стеля”; проформізм (токінізм); сексизм та сексуальні домагання. Ці феномени

неативним чином позначаються на взаємодії персоналу. Звичайно, в гендерному контексті організаційної взаємодії є позитивні фактори її розвитку. Мова про них буде йти в наступних роботах. Загалом, в літературі виокремлюють такі базові підходи, які пояснюють походження та сутність дискримінації за ознакою статі в організаціях: 1) дискримінація на рівні уподобань (з боку керівника, споживача або колег); 2) статистична дискримінація (заснована на „статистичному упередженні” роботодавців, які розповсюджують на окремих жінок або чоловіків властивості та характеристики, які вони вважають притаманні усім жінкам або чоловікам); 3) дискримінація, обумовлена монопольною структурою на ринку праці [14].

*Дискримінація у професійній сфері* – розмежування, ізоляція або заборона стосовно окремих працівників, які мають однакові характеристики за ознакою продуктивності, через те, що вони належать до різних соціально-демографічних груп [14, с. 216].

Гендерна професійна сегрегація розуміється як нерівномірний розподіл жінок і чоловіків в економіці. Вона буває горизонтальною (нерівномірний розподіл жінок і чоловіків по галузях економіки і професіям) та вертикальною (нерівномірний розподіл за позиціями посадової ієрархії). До видів дискримінації у професійній сфері відносять дискримінацію: в оплаті праці; при наймі на роботу; при скороченні персоналу; при просуванні кар’єрними сходами; у підвищенні кваліфікації [14]. Дискримінація в сфері праці багато в чому обумовлена проблемами стереотипів та сексизму. Також пояснення щодо статевої сегрегації нерідко ґрунтуються на характеристиках шукачів роботи чоловічої та жіночої статі. Унаслідок диференційної соціалізації, отриманої жінками й чоловіками, вони реалізують себе в різних видах професійної діяльності.

Однак, сама по собі соціалізація не спроможна пояснити, яким чином виник сегрегований за статевою ознакою ринок праці, чому кожна стать має обирати певні види занять і чому розподіл професій за статтю змінюється певним чином з плином часу. Натомість, на думку С.Л. Бем [1], Т.В. Говорун [4], М. Кіммела [7], Попової Л.В. [12], статева сегрегація є наслідком дії кількох чинників: 1) диференційної соціалізації в юнацькому віці; 2) типізації за статевою ознакою в системі середньої та вищої освіти; 3) статево орієнтованого соціального регулювання в організаціях, на етапі найму та поза тим.

Це зумовлює ще один наслідок статевої сегрегації: *розбіжності в зарплаті*. Професії із чоловічим домінуванням проявляють тенденцію до вищої оплачуваності; в професіях із переважанням жінок зарплата як правило, нижча [ ]. Як зазначають М. Кімвел [21], І.С. Клеціна [8], стать працівника — дуже важливий чинник у визначенні зарплати.

Жінкам і чоловікам платять, аби вони виконували не ту саму, а різну роботу, і їх оцінюють за різними стандартами: робота чоловіків винагороджується відповідно до її позиції в ієрархії чоловічих занять, а робота жінок винагороджується відповідно до її позиції в ієрархії жіночих

занять. Заняття жінок є менш оплачуваними, принаймні почасти *через те*, що їх виконують жінки.

Мова йде, в першу чергу, про комерційні підприємства. За даними дослідників [19: 20], в середньому жінки отримують лише 70-75% заробітної платні від тієї, яку отримують чоловіки. Чим більше жінок у будь-якій професійній сфері, тим менші зарплати отримують зайняті в ній працівники.

Ці дані підтверджуються дослідженнями Інституту соціології НАН України [3], в яких зазначається, що професійний та рольовий розподіл трудових обов'язків є одним із чинників того, що менш оплачувані в Україні професії та посади обіймають здебільшого жінки. Статистичні дані показують, що заробітна плата жінок в Україні у середньому в 1,6 раза нижча за чоловічу [3, с. 59].

Проведений у ряді досліджень [2; 3; 9; 20] аналіз можливих причин розриву в оплаті праці чоловіків і жінок також пояснюється дією гендерних стереотипів: 1) жінки заробляють менше, оскільки зайняті на традиційних „жіночих” роботах, за які платять менше; 2) жінки заробляють менше, оскільки стереотипно вони сприймаються як менш цінні працівники; 3) жінки отримують менше, тому що вони очікують отримати менше: проблема пророцтв, які самореалізуються; 4) розрив у зарплаті також залежить від рівня отриманої освіти; 5) розрив у зарплаті варіюється, залежно від віку, демонструючи, фактично, зростання впродовж життя жінок.

Ще одна причина такого зростання розриву в зарплаті із віком криється у різному досвіді жінок і чоловіків як робочої сили. Жінки час від часу порушують неперервність свого перебування в їхньому складі, отримуючи відпустку у зв'язку з народженням дитини та відпустку по догляду за дитиною. Це негативним чином відбивається на зарплаті жінок і призводить до збільшення розриву в зарплаті впродовж подальшої трудової діяльності. Зазвичай фактично жінки, які йдуть у відпустку по догляду за дитиною, мають нижчу реальну зарплату на момент свого повернення до роботи, ніж та, яку вони мали, коли переривали роботу [7].

Отже, на шляху жінок до традиційно „чоловічих”, високим за статусом і високооплачуваних робіт поставлено безліч бар'єрів, також жінки, які намагаються робити кар'єру, часто стикаються з феноменом „скляної стелі”, який розуміється як штучно створений бар'єр, заснований на забобонах, що не дозволяє кваліфікованим працівникам просуватися по службі, займати керівні посади в організації. Як зазначає М. Кімел, жінки опиняються поміж двома бар'єрами у вигляді “скляної стелі” та “липкої підлоги” [7; 21], які змушують їх залишатися на нижчих кар'єрних рівнях і заважають сягати вищих (управлінських). “Липка підлога” утримує їх на низькооплачуваних посадах, залишаючи їм мало шансів для просування нагору.

Феномен “скляної стелі” охоплює ті штучні бар'єри, які виникли на ґрунті світоглядних чи організаційних упереджень, які заважають кваліфікованим індивідам просуватися службовою драбиною в межах своєї організації і обіймати посади управлінського рівня [1; 2]. “Скляна стеля”

заважає жінкам просуватися по службі нарівні з чоловіками у декількох випадках: наймання на роботу, просування по службі та утримання на своїй посаді. Як зазначає С.М. Оксамитна, жінки рідше отримують призначення, що сприяють швидкому просуванню службовими сходами, ніж чоловіки [13].

За даними зарубіжних досліджень [1; 2; 7], жінки посідають лише 7% усіх місць у правлінні корпорацій. За даними наших досліджень [6], чим вищий посадовий щабель, тим нижча частка жінок у загальному числі зайнятих на ньому. На думку Ш.М. Берн, головним чинником формування феномену „скляної стелі” виступають гендерні стереотипи, які стверджують, що жінки – погані лідери [2].

Аналіз розповсюджених пояснень дії „скляної стелі” в організації у відношенні до жінки показує, що стосовно діяльності жінки в організації існують наступні стереотипи: жінки вносять менший людський капітал у роботу організації, оскільки багато часу приділяють дітям та родині; жінка не придатна для ролі лідера й керівника, а отже, не може керувати так само добре, як чоловік; певні психологічні риси, які відносять до фемінних, заважають професійному розвитку та просуванню кар’єрними сходами; усередині організації можуть існувати неписані норми, згідно з якими на високі посади краще призначати чоловіків; жінки не здобувають у ході своєї роботи в організації досвіду, який є необхідним для просування по службі; сімейні обов’язки жінки заважають їй просуватися по службі [1; 2; 4; 14].

Чинник скляної стелі проявляється за безлічі обставин: керівництво організації або не може, або не бажає дотримуватися такого роду гендерної політики й практики, які забезпечують ефективні механізми для запровадження розмаїтості робочих місць; в організації можуть бути відсутні адекватні критерії оцінювання роботи, які б відповідали вимогам порівнянності, або ж застосовувані нею критерії можуть ґрунтуватися на традиційних гендерних стереотипах щодо оцінювання; недостатньо дружня стосовно сім’ї політика на робочому місці також обмежує здатність жінок до зростання. Однак, можливо, найважливішим чинником, який посилює феномен скляної стелі, є неявні зусилля чоловіків, спрямовані на збереження суто чоловічої атмосфери організаційної ієрархії. М. Кімел стверджує, що на верхніх щабелях організаційної ієрархії існує так званий “гомосоціальний світ”, який забезпечує схожість основних цінностей і уявлень, атмосферу комфортності, органічності, спорідненості та співпраці [21].

Зазвичай явище “гомосоціальності” стосується саме чоловічого світу. Стосовно чоловіків феномен „скляної стелі” відбивається по-іншому. М. Кімел доводить, що саме *чоловіки* є жертвами статевої дискримінації на робочо місці, бо стають жертвами „скляного підвалу” — вони працюють на найризикованіших та найнебезпечніших роботах [21].

За даними досліджень 90% усіх пов’язаних із професією смертельних випадків трапляються із чоловіками, тоді як „найбезпечніші” заняття посідають жінки. Багато професій, якими оволодівають чоловіки, є ризикованими, і ступінь їхньої небезпечності підсилюється ідеологією маскулітності та нормами чоловічої гендерної ролі, яка вимагає, щоб



чоловіки зберігали непохитність і витривалість перед загрозою небезпеки, мали високий рівень емоційної твердості та мужності.

Наступна проблема гендерної взаємодії в організації – наявність випадків так званого “токінізму” або проблема посідачів символічного права. Зарубіжні дослідження [7; 19; 21] показали, що кількісна представленість різних груп (в тому числі гендерних) в організації розташовується на 3 рівнях: символічному (0-10% представленості); перехідному (11-40%); парному (40-60%). Символічний рівень представленості – це так званий *токенізм* або *проформізм* – описаний в літературі як надання символічного права [7; 19].

В гендерній взаємодії персоналу організацій токенізм як явище відбувається тоді, коли жінки опановують «чоловічі» професії і коли чоловіки працюють на «жіночих» роботах. Проте їхній досвід у ролі проформістів – посідачів символічного права – нерідко буває дуже різним. Наділені символічним правом – це люди, які, попри отриманий доступ до організації, значно відрізняються від переважної більшості членів цієї організації. Проте посідачі символічного права – не просто члени кількісної меншини: їх приймають не *всупереч* їхньому статусу меншини, але *завдяки* йому. Згідно концепції проформізму, на групову динаміку впливає пропорційне співвідношення в групі представників різних категорій (гендерних, вікових) [19].

Члени групи, які складають більшість, грають домінуючу роль в організації, а меншість – виразники якихось символів (токени або проформісти); через нечисленність токени більш помітні (на них постійно звертають увагу), їх характеристики постійно перебільшуються, а сприймаються вони вкрай стереотипно. Як правило, наділені символічним правом стають навіть заповзятішими прибічниками організаційних норм, ніж представники чисельної більшості.

Як стверджує Р.М. Кантер, посідання символічного права спричиняється радше до зміцнення бар'єрів **між гендерними** групами в організації, аніж до їхнього руйнування, оскільки різниця між посідачем символічного права і більшістю виразається, стаючи одною єдиною відмінністю [19].

Тож, до наділених символічним правом співробітників організації, нерідко ставляться як до представників своєї категорії тобто як до символів, а не як до індивідів. посідач символічного права завжди перебуває в центрі уваги: всі помічають його чи її, але лише через те, що він чи вона відрізняється від основної масо посідачів символічного права рідко сприймають як схожих на інші у групі. Таким чином, їхнє переживання помітності має двоїсту при роду: вони гіперпомітні як представники своєї «категорії», але цілковито *непомітні* як індивіди. Як зазначає М. Кімел, у суто чоловічих трудових колективах роль жінок зводиться до налагодження взаємодій поміж чоловіками. Жінки зазвичай виконують ті функції, які дослідники називають “емоційною роботою” [7].

Окрім всього, посідання символічного права є джерелом стресу: тягар, що його відчують посідачі символічного права у сфері соціальних стосунків, відлунює психологічним стресом, навіть якщо ці особи досягають успіхів у трудовій діяльності. Незадовільні соціальні стосунки, розлади через суперечливість вимог, притлумлене самовираження, почуття ніяковості та самозневаги – усе це розцінюється дослідниками як наслідки посідання символічного права. Попередньо вважалось що “посідання символічного права” не залежить від того, до якої статі належать наділені символічним правом — чоловічої чи жіночої.

Однак, подальші дослідження засвідчили разючу різницю між тією ситуацією, коли жінки опиняються в ролі посідачів символічного права у переважно чоловічому професійному світі, і ситуацією, коли чоловіки як посідачі символічного права перебувають у здебільшого жіночій професійній галузі. Л. Зіммер вважає, що положення чоловіків, які беруться до переважно жіночої роботи, кардинально відрізняється від становища, в якому опиняються в аналогічному випадку жінки. Чоловіки не відчують на собі дії “скляної стелі”; натомість вони відчують під ногами те, що дослідники визначають як “скляний ескалатор”, отримуючи значно більше шансів для просування, навіть порівняно з жінками [цит. за 7].

Чоловіки залишають при собі свій гендерний привілей, входячи до професійної сфери, в якій превалюють жінки: це перетворюється на перевагу всупереч їхній чисельній обмеженості. К. Вільямс [цит. за 21] було встановлено, що чоловіки зазнають позитивної дискримінації (при наймі на роботу, отриманні управлінських посад тощо), потрапляючи до сфер професійної діяльності, які традиційно вважаються жіночими. Виявляється, що чоловіки, які виконують жіночу роботу, можуть мати менші заробітки, порівняно із чоловіками, які працюють у тих сферах, де домінують представники чоловічої статі, але вони заробляють більше і просуваються швидше, ніж жінки у тій самій галузі.

Отже, коли жінки опиняються в ролі посідачів символічного права, чоловіки зберігають свої кількісне переважання і мають змогу оберігати свій гендерний привілей, обмежуючи доступ жінок до цього місця роботи, їхнє просування й набуття досвіду. Якщо ж чоловіки стають посідачами символічного права, вони використовують свій гендерний привілей для швидкого просування нагору службовими сходами. Але чоловіки, справді, відчують на собі деякі негативні наслідки, в особливості в тому, що стосується їхніх контактів із загальним. Чоловіки, які зазнали невдачі в професійній діяльності, з точки зору інших “втрачають свою стать”: їх перестають вважати справжніми мужчинами. Жінки, натомість, зазнавши успіху, “втрачають свою стать”. Бути компетентним, напористим і амбіційним на робочому місці може означати в разі чоловіків водночас і гендерно прийнятну, і гендерно відповідну властивість, але може виявитися гендерно невідповідним, а, отже, і гендерно неприйнятним чинником для жінок, з огляду на згубний характер його впливу на відчуття ними своєї жіночості. Ще одним з видів професійної дискримінації за гендерною

ознакою є *сексуальні домагання*, які можуть статися з будь-яким працівником в будь-якій організації, на малих та великих підприємствах, державної та комерційної форми власності. В доповідях Міжнародної організації праці (МОП) підкреслюється, що сексуальні домагання є формою дискримінації за ознакою статі, які визнаються порушенням прав людини [16].

Дослідження МОП показали, що в організаціях, в яких допускаються переслідування, як правило, різко падає продуктивність діяльності. Сексуальні домагання призводять до збільшення явищ абсентеїзму, високої плинності кадрів і втрати цінних працівників, а також до погіршення іміджу компанії, підприємства [16].

*Сексуальні домагання на робочому місці* – це сексуальні пропозиції, вимоги „сексуальних послуг” та інші вербальні і фізичні дії сексуальної спрямованості, що висуваються в якості умови прийому на роботу або збереження роботи, коли вимушена згода особистості або її відмова від подібних пропозицій стає визначальним при винесенні рішення про найм, збереження робочого місця або просування по службі, а також коли метою або результатом таких дій є вплив на продуктивність праці на робочому місці [14, с. 107].

Дослідження показують, що сексуальні домагання можуть проявлятися в різних формах: вид небажаних дій та пропозицій до створення ворожої, нестерпної атмосфери [16].

М. Рубінштейн наводить такі приклади сексуальних домагань на рівні: 1) *фізичної поведінки* (фізичне насильство, небажані фізичні контакти, використання службових доган або винагород з метою вимагання сексуальних послуг); 2) *вербальної поведінки* (коментарі щодо зовнішнього вигляду працівника, його віку, приватного життя; сексуальні коментарі, історії та анекдоти; повторні соціальні запрошення, образи на основі статі працівника, поблажливі або патерналістські зауваження); 3) *невербальної поведінки* ((відверті сексуальні зображення, непристойні жести, свист) [17].

Будь-які з цих дій кваліфікуються як сексуальне домагання, якщо об'єкт домагань відчуває недоречність такого ставлення і відчуває його агресивну природу. М. Кімел також пропонує в якості сексуальних домагань в організації розглядати так звані “сексуальні цькування”, які поширюються на чоловіків, яким бракує традиційної маскулінності, і які, таким чином, дістають покарання за це від інших чоловіків, а також охоплює жінок, які зазнають цькування, коли вони поводять себе занадто по-чоловічому або ж коли їхня поведінка не є достатньою мірою чоловічою [7].

Серед інших можливих згубних наслідків впливу зазначених соціально-психологічних особливостей на гендерну взаємодію в організації можливо, на наш погляд, відзначити наступні: небажання змінювати своє ставлення та поведінку по відношенню до стереотипних гендерних груп у професійному спілкуванні; формування некоректного уявлення про рівень професіоналізму та особливості виконання професійних обов'язків тієї або іншої особистості або групи в залежності від статі; зниження продуктивності взаємодії між співробітниками різної статі; формування невротичного

сценарію розвитку особистості через необхідність відповідати стереотипним уявленням про гендерну групу, або навпаки, боротися з існуючими стереотипами. Всі ці наслідки, на наш погляд, можуть призвести до формування домінантно-залежного стилю гендерної взаємодії в організації, а також до виникнення деструктивного типу гендерної взаємодії персоналу організацій, який відзначається високим рівнем напруги, відчуженості, конфліктності, агресії у відносинах.

Однією з можливостей корекції впливу гендерних стереотипів та сексизму на життєдіяльність особистості та організацію ефективної взаємодії між гендерними групами в організаціях є дотримання психологічних умов і факторів, що сприяють зміні стереотипів.

Дослідники [1; 4; 11; 13] виділяють наступні *психологічні фактори, що перешкоджають зміні стереотипів та сексистських практик*: авторитаризм, замкнутість, стан фрустрації, некритичність стосовно себе і процесу пізнання навколишньої дійсності. Дія цих факторів не лише призводить до зміцнення стереотипів, в тому числі в професійній сфері, а виступає як чинник формування професійного стресу, незадоволеності професійною діяльністю, дисгармонійного типу гендерної взаємодії в організації.

До *психологічних факторів, що сприяють оптимізації* гендерної взаємодії персоналу організацій, на наш погляд, можна віднести наступні: спілкування і спільна діяльність між гендерними групами в організації не лише з професійних питань, а і за їхніми межами; об'єднання співробітників в ім'я загальнозначущої мети діяльності організації; збільшення знань про гендерні особливості взаємодії між людьми; фактори групової динаміки, що є результатом групової взаємодії (згуртованість колективу та ін.); певні особистісні риси (гнучкість, критичність, відкритість новому досвіду); сильні емоційні враження.

Ці фактори також можуть допомогти в профілактиці проблем гендерної взаємодії в організаціях, викликаних дією гендерних стереотипів та розвитку гармонійного типу гендерної взаємодії. З точки зору зарубіжних дослідників [7; 19; 20; 21], найбільш очевидна сукупність заходів подолання проблем нерівності підпадає під так звану «політику дружнього щодо сім'ї місця роботи», яка передбачає низку реформ, які дозволять батькам певну гнучкість у зрівноваженні роботи та сімейного життя.

Серед засобів реалізації політики дружнього щодо сім'ї місця роботи та подолання нерівності на робочому місці виокремлюють: - інтервенційні стратегії у процедурах найму та просування по службі. - ліквідацію «доріжки для матерів» (спосіб, в який дискримінація на робочому місці перетворюється у дискримінацію проти тих працівниць, які беруть відпустку у зв'язку з вагітністю, народженням дітей і їх вихованням). Хоч дискримінацію жінок на підставі вагітності заборонено законом у багатьох країнах, жінки часто змушені переміщатися зі швидкісної доріжки на доріжку для матерів, з огляду на те, що подається як вимоги до посади, яку вони обіймають. Також, сьогодні одним із завдань впровадження гендерних стратегій кадрової

політики сучасних українських організацій є розробка практичних механізмів захисту прав співробітників в ситуації сексуальних домагань, а також розробки превентивних програм роботи з персоналом організацій в цьому напрямку.

**Висновки.** Таким чином, як показують проведені дослідження, вимоги, що висуваються до працівників, в основному не залежать від приналежності до певної статі. До найбільш значущих особистісних якостей слід віднести високий рівень поведінкової регуляції, здатність дотримуватися морально-етичних норм, добре розвинені комунікативні якості. За результатами порівняльного аналізу психологічних характеристик чоловіків і жінок статистично значущих відмінностей в рівні інтелектуального розвитку чоловіків і жінок не виявлено. Працівник-жінка здатна успішно оволодіти знаннями, необхідними для якісного виконання професійних обов'язків. Дослідження не виявили істотних відмінностей у рівні розвитку психологічних характеристик між чоловіками і жінками. Згідно з результатами, існують достовірні відмінності в характеристиках адаптаційного потенціалу. Адаптаційні характеристики жінок вищі, ніж аналогічні показники у чоловіків. Виявлене явище дозволяє припустити наступне. Адаптація жінок відбувається краще у порівнянні з чоловіками та ефективність діяльності жінок дещо вища, ніж у чоловіків, що виконують “аналогічні” обов'язки. Дане положення вимагає точніше визначити сферу професійної компетенції жінок.

Аналіз індивідуально-психологічних особливостей особистості працівників жінок свідчить про те, що жінки на рівні з чоловіками можуть виконувати завдання в рамках професійної діяльності. Зокрема тоді, де фізіологічні особливості статей (стосовно сили, витривалості та спритності) не накладають на цю діяльність певні обмеження.

Подальші дослідження, які сприятимуть розвитку теорії і практики гендерних взаємин у професійному середовищі доцільно продовжити за наступними напрямками: динаміка гендерних установок в процесі професійної діяльності чоловіків та жінок, гендерні відносини між відділами в рамках певної організації, професійно - психологічний відбір жінок та чоловіків, професійна деформація жінок та чоловіків в умовах професійного середовища, профілактика гендерних конфліктів у колективах.

### ***Список використаної літератури***

1. Бем С.Л. Линзы гендера: Трансформация взглядов на проблему неравенства полов / Сандра Лившиц Бем. – М.: «Российская политическая энциклопедия», 2004. – 336с.
2. Берн Ш.М. Гендерная психология / Ш.М. Берн. – СПб.: Нева, 2001. – 320с.
3. Гендерні стереотипи та ставлення громадськості до гендерних проблем в українському суспільстві / За ред. Ю.І. Саєнка. - Київ: ВАІТЕ, 2007. - 143 с.
4. Говорун Т.В. Гендерна психологія: [Навч. посібник] / Т.В. Говорун, О.М. Кікінежді. – К.: „Академія”, 2004. – 308с.

5. Кандаурова Т.И. Социальный стереотип женщины как «неполноценного работника» / Т.И. Кандаурова // Психология зрелости и старения. – 2004. – №1. – С. 82-89.
6. Карамушка Л.М. Самоактуалізація менеджерів у професійно-управлінській діяльності (на матеріалі діяльності комерційних організацій): Монографія / Л.М. Карамушка, М.Г. Ткалич – Запоріжжя: „Просвіта”, 2009. – 262с.
7. Кімвел М.С. Гендероване суспільство / М.С. Кімвел. – К.: Сфера, 2003. – 490с.
8. Клецина И.С. Психология гендерных отношений: Теория и практика / И.С. Клецина. – СПб.: Алетейя, 2004. – 408с.
9. Лавриненко Н.В. Женщина: самореализация в семье и обществе (Гендерный аспект) / Н.В. Лавриненко. – К.: ВИПОЛ, 1999. – 172 с.
10. Минигалиева М.Р. Взрослый в семье и на работе: гендерный контекст проблемы / М.Р. Минигалиева // Психология зрелости и старения. – 2001. – №3. – С. 5-19.
11. Москаленко В.В. Соціальна психологія / В.В. Москаленко. – К.:”Центр учбової літератури”, 2008. – 688с.
12. Попова Л.В. Проблема самореализации одаренных женщин / Л.В. Попова // Вопросы психологии. – 1996. – №2. – С. 31-42.
13. Оксамитна С.М. Гендерні ролі та стереотипи / С.М. Оксамитна // Основи теорії гендеру. – К.: „К.І.С.”, 2004. – С.157-181.
14. Ткалич М.Г. Гендерна психологія: [Навч. посібник] / М.Г. Ткалич. – К.: Академвидав, 2011. – 248с.
15. Юлдашев Р.Т. Власть и секс на рабочем месте / Р.Т. Юлдашев, И.Г. Корнилова // Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2007. - № 8. – С. 30-41.
16. McCann D. Sexual harassment at work: National and international responses. Conditions of Work and Employment Programme // [Електронний ресурс].  
Режим доступу :[http://www.ilo.org/Search3/search.do?searchWhat=Sexual+Harassment&locale=en\\_US](http://www.ilo.org/Search3/search.do?searchWhat=Sexual+Harassment&locale=en_US)
17. Rubenstein M. “Dealing with sexual harassment at work: The experience of industrialised countries”, in Conditions of Work Digest: Combating sexual harassment at work, Vol. 11, No. 1, 1992, p. 11.
18. Gilligan C. In a Different Voice. Psychological Theory and Women’s Development. Cambridge (Mass.) and London, Harvard Univ.Press, 1982.
19. Kanter R.M. Men and Women of the Corporation. – N.Y.: Basic Books, 1993.
20. Kelan E.K. Gender Logic and (Un)doing Gender at Work //4Gender, Work and Organization. Vol. 17 No. 2 March 2010
21. Kimmel, M. S. (2003). Masculinity as Homophobia: Fear, Shame, and Silence in the Construction of Gender Identity. In M. S. Kimmel & A. L. Ferber (Eds.), Privilege: A Reader (pp. 51-74). Boulder, CO: Westview.

Шейко Тетяна, ФФБС, 4 курс, 1 група  
Науковий керівник: Корольчук В.М., д-р. психол. наук, проф.  
Ржевський Г.М., канд. психол. наук, доц.

### ***Психологічні основи економічної і соціально-професійної задоволеності працівників організацією праці***

**Актуальність дослідження.** «Чим ти замаєшся?» Це часто є одним з перших питань людей, коли вони зустрічають когось нового - не дивно, враховуючи, що більшість дорослих людей проводять більшу частину свого часу на роботі, і що наша робота може впливати на наше життя, навіть за межами робочого місця. І актуальність цієї теми полягає в тому, щоб зрозуміти, які чинники впливають на задоволеність працею та які існують психологічні методи для підвищення задоволеності своєю працею! Адже в сучасному світі саме людський чинник розглядають як один з основних факторів прибутковості компанії. Також актуальність підтверджується і статистичними даними: на питання "Чи любите ви свою роботу?" лише 1 з 10 відповідає: так. У своїй книзі "Робота з задоволенням" Річард Герман, Діана Блюменсон і Пітер Арнольд відзначають, що 4 з 5 чоловік працюючих що-небудь та не подобається в виконуваній ним роботі. Відсоток незадоволених своєю роботою досягає 95% --жахлива статистика. Більшість з нас проведуть на роботі близько 100 000 годин у своєму житті - приблизно половину всього що залишається від сну часу.

**Постановка проблеми.** Ця тема почала досліджуватися ще в 30-х роках ХХ ст.,. Про важливість питання задоволеності працею вказували дослідження багатьох вчених таких, як: Ф. Тейлор, В. Квінн, Е. Мейо, Г. Форд, А. Маслоу, Ф. Герцберг, Д. Мак-Клелланд, Е. Уолте та інші.

Щодо вітчизняних досліджень то вони почалися порівняно недавно, але все ж ця проблема досліджувалась і представлена такими дослідниками, як Н.Ф. Наумова, В.А. Ядов, А.А. Кисель, І.М. Попова.

**Мета роботи** полягає в аналізі соціально-психологічних та економічних факторів, які впливають на задоволеність працею.

#### ***Завдання:***

1. Здійснити теоретичний аналіз змісту феномену "задоволеність роботою".
2. Проаналізувати соціально-психологічні критерії незадоволеності своєю працею

**Виклад основного матеріалу.** "Робота – це пошук сенсу життя і хліба насущного, визнання і грошей, інтересу, а не байдужості, коротше кажучи, пошук життя, а не поступового, з понеділка до п'ятниці, вмирання." Стадс Теркель.

Американський соціолог Локк визначив на початковому етапі дослідження феномен "задоволеність роботою" як "приємний позитивний емоційний стан в результаті оцінювання своєї роботи або свого досвіду" [10].

Пізніше він розширив значення даного феномену, вказуючи на те, що "задоволеність роботою" є результатом оцінки власної роботи, що дозволяє

досягти певних цінностей, пов'язаних з роботою, за умови, якщо ці цінності дають можливість задовольнити потреби індивіда"

Одночасно задоволеність роботою може розглядатись як установка й емоційна реакція. Барлі й Кунд вказують на те, що необхідно враховувати емоційну сторону організаційного життя. Вони дійшли висновку, що звернення до культури організації, тобто наслідування емоційної відданості й зобов'язання, дозволить організації отримати кращі фінансові результати.

Поняття задоволеності працею розкривається в мотиваційній теорії, розробленої Герцбергом. Вона називається «теорія двох факторів» Герцберг говорить про існування двох видів потреб: гігієнічних, які обумовлюють відсутність задоволення працею, і потреб-мотиваторів, які сприяють задоволеності працею. Незадоволеність насилу зв'язана з дією гігієнічних потреб. Вони пов'язані з просуванням по службі і турботою про здоров'я. Вони не пов'язані зі змістом діяльності, а відображають зовнішні параметри: організаційну політику, особливості міжособистісних відносин, умови і організацію робочого місця, форми оплати праці та організації винагород. Якщо дані умови не відповідають уявленням та очікуванням працівника, вони викликають незадоволеність працею. При цьому, навіть якщо людина задоволений гігієнічними умовами, це не означає задоволеності роботою, а лише говорить про відсутність незадоволеності. У чомусь гігієнічні потреби в розумінні Герцберга співвідносяться з фізіологічними потребами, потребами в безпеці і в приналежності до групи в ієрархії Маслоу. І, слідом за Маслоу, Герцберг стверджує, що мотивуюча дія вищих потреб (потреб-мотиваторів) можливе лише при задоволенні нижчих, або гігієнічних потреб. Потреби-мотиватори відносяться до вищого рівня і стимулюють високу продуктивність праці персоналу... Вони подібні з потребою в самоактуалізації по Маслоу. Їх задоволення досягається через внесення в роботу творчого компонента. Якщо потреби-мотиватори задоволені, людина в цілому задоволений працею. Якщо ні, якщо робота працівника не задовольняє рівнем складності і відповідальності, необхідного працівнику, він не обов'язково буде відчувати незадоволеність працею. Просто у нього не виникне відчуття задоволеності.

Факт існування різних підходів до тлумачення задоволеності працею вказують н складність проблеми, а також її неповної розробленості. В більшості структуру задоволеності працею складають фактори задоволеності працею. Є різні підходи, щодо структурування чинників, наприклад Л.А. Верещагіна вказує на наступні фактори задоволеності працею:

- орієнтація працівника на зміст праці,
  - робота в сприятливих для людини умовах, відповідних його індивідуальним особливостям,
  - хороша організація робочого місця,
  - сприятливі відносини з колегами і керівництвом,
  - достатній рівень заробітної плати,
  - наявність перспективи професійного росту і розвитку.
- В. Квінн дає свій опис факторів, що впливає на задоволеність працею:



- умови праці. Сюди відносяться ті умови, які Герцберг позначав, як гігієнічні фактори: наявність і якість необхідного обладнання, інструменту та інших допоміжних засобів.

- заробітна плата і відчуття захищеності. Вони асоціюються із задоволенням потреб нижчого порядку в термінології А. Маслоу. Є необхідним елементом задоволеності працею, але недостатньою, також як і фактори гігієни праці.

- домагання і додаткові стимули.

- відносини з колегами. Теплі, довірчі відносини з колегами сприяють задоволеності працею. Причому в деяких випадках доброзичливі відносини з колегами можуть компенсувати недоліки в організації роботи.

- сексуальні домагання. Ця категорія факторів виділяється В. Квінн окремо, що обґрунтовується її поширеністю і надзвичайно негативним впливом на почуття задоволеності від роботи.

- втеча. Мається на увазі використання роботи як засобу психологічного захисту. Відхід у роботу дозволяє людині забути про неприємну для себе реальність і дає відчуття задоволеності. Поняття втечі в даному контексті вживається як синонім поняття «трудоголізм»

Узагальнюючи, можна сказати, що задоволеність працею сильно залежить від стилю керівництва, характеру професійних компетенцій, внутрішньої політики організації, від групових норм і стану ринкової економіки в цілому.

Аналізуючи фактори задоволеності потрібно звернути увагу на протилежну сторону - фактори незадоволеності працею. Адже встановлено, що стрес і нудьга, яку відчувають люди під час роботи можуть згубно вплинути на наше здоров'я. Міжнародна організація праці встановила, що 45% службовців випробовують на роботі надмірний стрес, а 15% відчувають депресію.

Дослідження проведене Товерсом Перріном в США та Канаді встановило, що причини більшості випадків незадоволеності працею, можна об'єднати в наступні групи:

1. Надмірне робоче навантаження,
2. Невпевненість в своєму керівництві,
3. Занепокоєння про майбутню пенсію,
4. Недостатнє визнання ступеня докладених зусиль вкладених в роботу,
5. Несумірність оплати і виконуваної роботи.

Але при визначенні всіх цих факторів слід не забувати про напевне найголовнішим чинником задоволеності працею – це власна мотивація! Доведено, що внутрішня мотивація є більш стійкою й довгостроковою порівняно із зовнішньою.

**Висновки:** В професійній сфері життя задоволеність роботою визначають як афективну реакцію на трудову діяльність або сукупність психологічних установок стосовно трудової діяльності працівника в організації.

Задоволеність роботою грає важливу роль в процесі професійної адаптації працівника та його самоідентифікації.

Високий ступінь задоволеності роботою впливає на підвищення продуктивності праці, зменшення кількості прогулів й зниження плинності кадрів серед працівників, підсилює корпоративний дух й підвищує афективну (або емоційну) відданість.

При взаємодії керівника з підлеглим постає необхідність у їх полівмотивованості (поєднанні як внутрішньої, так і зовнішньої мотивації), але домінуючу позицію займає внутрішня мотивація. Високий рівень вмотивованості керівника свідчить про те, що він чітко знає цілі організації. Якщо в організації буде працювати немотивований персонал, то це негативно відобразиться на фінансовому стані організації.

На задоволеність роботою впливає організація, керівник й безпосередньо сам підлеглий. В свою чергу, дії організації повинні бути орієнтовані на налагодження партнерських відносин зі своїми працівниками, підвищуючи й стимулюючи при цьому їх відданість організації.

Врахування соціально-психологічних компонентів задоволеності працею дозволить здійснювати ефективне управління персоналом, спрогнозувати організаційний розвиток та найголовніше для будь-якого роботодавця підвищення продуктивності!

#### **Список використаних джерел:**

1. Боронова Г.Х., Прусова Н.В. Психология труда. Конспект лекцій. - М.: ЭКСМО, 2008. - 160 с.
2. Карамушка Л. М. Психология управления: [навч. посіб.] М. - К.: Міленіум, 2003. - 344 с.

#### **Інтернет-джерела:**

1. <http://конференция.com.ua/pages/view/570>
2. <http://ukrbukva.net/print:page,1,71758-Social-no-psiologicheskie-factory-udovletvorennosti-trudom.html>
3. <http://book.net/index.php?p=achapter&bid=16560&chapter=1>
4. <http://kniga.scienceontheweb.net/143-sotsialnaya-suschnost-udovletvorennosti-22907.html>

**Проша Максим, ФФБС, 5 курс, 1 група**

*Науковий керівник: Корольчук В.М., д-р. психол. наук, проф.*

**Ржевський Г.М., канд. психол. наук, доц.**

#### **Конфлікти в організації: діагностика, попередження, подолання (на прикладі «ТОВ ПРОТЕХ»)**

**Актуальність теми.** Сьогодні нікому не треба доводити, що проблема, пов'язана з вивченням конфліктів має право на існування. До проблем виникнення та ефективного розв'язання конфліктів, проведення переговорів і пошуку згоди виявляють величезний інтерес не тільки професійні психологи та соціологи, а й політики, керівники, педагоги, соціальні працівники, словом

всі ті, хто в своїй практичній діяльності пов'язаний з проблемами взаємодії людей.

Цей все зростаючий інтерес в чималому ступені пов'язаний з ростом напруженості в різних сферах соціальної взаємодії, з гострою потребою і різних громадських структур та окремих людей практичної допомоги у вирішенні конфліктів.

Наше суспільство виявилось не підготовленим до цієї складної ситуації. Орієнтація на «безконфліктний» розвиток робило проблематику конфліктів не перспективною. Це призвело не тільки до її фактичного виключення з області її наукового дослідження, а й до того, що в суспільстві не сформувалися механізми роботи з конфліктами. Спроби копіювання досвіду зарубіжних конфліктологів, особливо в області соціальних і виробничих проблем не розрахованого на універсальне додаток в будь-яких соціокультурних умовах опиняються малоуспішними. В якійсь мірі це протиріччя - усвідомлення необхідності наукового осмислення та практичної роботи з конфліктами і неготовність до неї стосується і психологів. В теж час проблема конфлікту є фундаментальною для психологічної науки. У багатьох теоретичних підходах психологічні конфлікти, їх характер і зміст стають основою пояснювальних моделей особистості. Суперечності, конфлікти, кризи, пережиті людиною є джерелом розвитку особистості, визначають її конструктивний або деструктивний життєвий сценарій.

Не меншу роль вони грають і в соціальному житті людини, як в його інтерперсональних відносинах, так і в міжгруповій взаємодії. Таким чином, проблема конфлікту проходить через різні галузі психологічного знання. Немає необхідності говорити про те практичному інтересі, який пов'язаний з роботою з конфліктами. Не мале значення має вміння управляти конфліктами в організації. Основну роль у цьому відіграють психологи та на скільки вони підготовлені до поведінки у конфліктних ситуаціях Від цього залежить успішність та продуктивність роботи організації.

Проблему конфлікту досліджують українські психологи та вчені. Чимало уваги приділяється вивченню конфліктних ситуацій та її подоланню приділяють Н. Грішина, О. Донченко, В. Воронкова. М. Пірен, Т. Титаренко. Практичний аспект дослідження конфлікту розкрит у роботах Л. Бурлачука, Н. Максимової, Л. Обран-Лембрик.

Також значний внесок у розробку проблеми внесли В. Василюк, О. Калмикова, В. Зігерт, О. Леонтьев, О. Лурія, Л. Петровська. Питання корпоративних конфліктів частково висвітлювали такі вчені-правознавці: Г. Аболонін, С. Алексеев, В. Грибанов, Н. Кузнецова, С. Могилевский та інші.

Успішне функціонування підприємства неможливе без ефективного управління ним. Управління конфліктами є складовою управління підприємством. Побудова ефективної системи управління конфліктами сприятиме не тільки досягненню цілей цього управління, алей цілей управління підприємством загалом. Отже, **метою** даної статі є виявлення

причин виникнення, наслідків та передумов для формування ефективної системи управління конфліктами.

Виходячи з мети та предмета дослідження сформульовано наступні **завдання дослідження**: розкрити актуальність дослідження організаційних конфліктів, здійснити теоретичний аналіз існуючих теоретичних положень конфлікт оології; проаналізувати особливості протікання організаційних конфліктів в ТОВ «Протех» використовуючи емпіричні данні.

**Постановка проблеми.** Конфлікт (лат. Conflictus – зіткнення) – зіткнення протилежнонаправлених цілей, інтересів, позицій, думок чи поглядів опонентів або суб'єктів взаємодії. Конфлікти можуть бути прихованими або явними, але в основі їх завжди лежить відсутність згоди. Тому визначимо конфлікт як відсутність згоди між двома або більше сторонами - особами або групами.

Спостереження показують, що 80 відсотків конфліктів виникає без бажання їх учасників. Відбувається це через особливості нашої психіки і того, що більшість людей або не знає про них, або не надає їм значення.

Головну роль у виникненні конфліктів відіграють так звані конфліктогени - слова, дії (або бездіяльність), що сприяють виникненню і розвитку конфлікту, тобто – призводять до конфлікту безпосередньо.

Підступну суть конфліктогенов можна пояснити тим, що ми набагато чутливіші до слів інших, ніж до того, що говоримо.

Ця особлива чутливість щодо звернених до нас слів походить від бажання захистити себе, свою гідність від можливого посягання. Але ми не так пильні, коли справа стосується гідності інших, і тому не так строго стежимо за своїми словами і діями (тобто, не особливо замислюючись, "запускаємо на орбіту" своїх взаємин з оточуючими нас людьми різні конфліктогени).

Однак сам по собі "одиначний" конфліктоген не здатний, як правило, привести до конфлікту. Повинна виникнути "ланцюжок конфліктогенів" – їх, так звана, ескалація.

Конфліктна ситуація - це накопичені протиріччя, містять справжню причину конфлікту.

Інцидент - це збіг обставин, що є приводом для конфлікту.

Конфлікт - це відкрите протистояння як наслідок взаємовиключних інтересів і позицій.

На основі класифікації визначають види й різновиди конфліктів.

Вид конфлікту — варіант конфліктної взаємодії, виокремлений за певною ознакою.

1. Спосіб розв'язання конфліктів припускає їх розподіл на антагоністичні (насильніцькі) конфлікти та компромісні (ненасильніцькі).

Насильніцькі (антагоністичні) конфлікти являють собою способи розв'язання суперечностей шляхом руйнування структур усіх сторін-конфліктерів чи відмови всіх сторін, крім однієї, від участі в конфлікті. Ця сторона і виграє. Наприклад: повна поразка супротивника в суперечці, вибори органів влади та інше.

Компромісні конфлікти допускають декілька варіантів їх вирішення за рахунок взаємної зміни цілей учасників конфлікту, термінів, умов взаємодії.

2. Сфери прояву конфліктів у нас різноманітні: політика, економіка, соціальні відносини, погляди й переконання людей. Виділяють політичні, соціальні, економічні, організаційні конфлікти.

Політичні конфлікти — зіткнення з приводу розподілу владних повноважень, форми боротьби за владу.

Соціальний конфлікт являє собою суперечності в системі стосунків людей (груп), що характеризується посиленням протилежних інтересів, тенденцій соціальних спільнот та індивідів. Різновидом соціальних конфліктів вважаються конфлікти трудові чи соціально-трудова, тобто у сфері трудової діяльності. Це велика група конфліктів, що останнім часом виникають у нашій країні дуже часто у вигляді страйків, пікетів, виступів великих груп працівників.

Економічні конфлікти являють собою широкий спектр конфліктів, в основі яких лежать суперечності між економічними інтересами окремих особистостей, груп. Це боротьба за певні ресурси, пільги, сфери економічного впливу, розподіл власності тощо. Зазначені види конфліктів поширені на різних рівнях управління.

Організаційні конфлікти є наслідком ієрархічних відносин, регламентування діяльності особи, застосування розподільчих відносин в організації: використання посадових інструкцій, функціонального закріплення за працівником прав та обов'язків; упровадження формальних структур управління; наявності положень з оплати й оцінювання праці, преміювання співробітників.

3. За спрямованістю впливу виділяють вертикальні й горизонтальні конфлікти. Характерною рисою їх є розподіл обсягу влади, який знаходиться в опонентів на момент початку конфліктних взаємодій.

У вертикальних конфліктах обсяг влади зменшується по вертикалі зверху донизу, що й визначає різні стартові умови для учасників конфлікту: начальник — підлеглий, вища організація — підприємство, засновник — мале підприємство.

У горизонтальних конфліктах відбувається взаємодія рівноцінних за обсягом наявної влади чи ієрархічним рівнем суб'єктів: керівники одного рівня, фахівці — між собою, постачальники — споживачі.

4. Ступінь виразності конфліктного протистояння припускає виділення прихованих і відкритих конфліктів.

Відкриті конфлікти характеризуються явно вираженим зіткненням опонентів: сварки, суперечки, зіткнення. Взаємодія регулюється нормами, що відповідають ситуації й статусу учасників конфлікту.

У разі прихованого конфлікту відсутні зовнішні агресивні дії між сторонами-конфліктерами, але при цьому використовуються непрямі способи впливу. Це відбувається за умови, що один з учасників конфліктної взаємодії побоюється іншого, або ж у нього немає достатньої влади й сил для відкритої боротьби.

5. Кількість учасників конфліктної взаємодії дозволяє поділяти їх на внутріособистісні, міжособистісні, між групові.

Внутріособистісні конфлікти являють собою зіткнення всередині особистості рівних за силою, але протилежно спрямованих мотивів, потреб, інтересів. Особливістю даного виду конфлікту є вибір між бажанням і можливостями, між необхідністю виконувати й дотриманням необхідних норм.

На вибір правильного рішення у разі внутріособистісного конфлікту людина може витратити багато сил і часу, а отже, стрімко зростає емоційна напруженість, може виникнути стрес, а перед ухваленням рішення поведінка особистості може стати неконтрольованою. Прикладами є конфлікти «плюс-плюс», «плюс-мінус», «мінус-мінус».

Конфлікти «плюс-плюс» припускають вибір одного з двох сприятливих варіантів. Наприклад, куди поїхати відпочивати чи що купити (машину якої марки). Слід зазначити: вибір відбувається з двох сприятливих варіантів, однак необхідність вибору може бути настільки складною й болісною, що супроводжуватиметься стресовими ситуаціями.

Конфлікти «плюс-мінус» — це конфлікти притягання й відштовхування, ухвалення рішення, коли кожний із варіантів може мати і позитивні, і негативні наслідки, а вибрати треба один, з урахуванням розв'язання загального завдання.

Іншим різновидом внутріособистісного конфлікту є рольовий конфлікт, коли в одній особистості виникає необхідність одночасного виконання різних своїх ролей, які до того ж суперечать одна одній. Постає питання вибору, що виконувати.

Даний конфлікт у результаті може бути зведено до конфлікту «мінус-мінус», оскільки майстра поставлено перед проблемою вибору: що робити, чію вказівку виконувати, за рахунок чого це робити.

Внутріособистісний конфлікт може також виникнути в результаті того, що виробничі вимоги не збігаються з особистими потребами чи цінностями працівника.

Складність вирішення внутріособистісних конфліктів полягає в тому, що іноді відбувається зіткнення трьох складових, необхідних для досягнення поставленої мети: бажання («хочу»), можливості («можу»), необхідності («треба»).

Міжгрупові конфлікти — конфлікти між різними групами, підрозділами, у яких зачіпаються інтереси людей, об'єднаних на період конфлікту в єдині згуртовані спільноти. Слід зазначити, що ця згуртованість може зникнути відразу після припинення конфлікту, але в момент відстоювання загальних інтересів єдність групи може бути досить значною.

Міжособистісні конфлікти являють собою зіткнення індивідів із групою, між собою, боротьбу за інтереси кожної зі сторін. Це один із найбільш розповсюджених видів конфліктів.

Залежно від порушених потреб виділяють когнітивні конфлікти та конфлікти інтересів.

Конфлікт когнітивний — конфлікт поглядів, точок зору, знань. У такому конфлікті метою кожного суб'єкта є переконати опонента, довести правильність своєї точки зору, своєї позиції.

Конфлікти інтересів можна представити як протиположності конфлікту когнітивному, що означає протиположності, засноване на зіткненні інтересів різних опонентів (груп, індивідів, організацій).

У зв'язку з тим, що розподіл конфліктів на види представляється досить умовним, чіткої межі між різними видами не існує, і на практиці виникають такі конфлікти: організаційні вертикальні міжособистісні; горизонтальні відкриті міжгрупові і т. д.

**Висновок.** Аналіз теоретико-методологічних досліджень психологічних чинників та умов організаційних конфліктів, дає підстави стверджувати, що міжособистісний конфлікт – це більш поширений тип конфлікту, де в ролі учасників постають дві особи, кожна з яких є суб'єктом – носієм певних цінностей, інтересів та думок. Саме діадний конфлікт відрізняється емоційною запальністю та напруженістю і перебігає, як правило, у відкритій формі. Найчастіше він виникає на ґрунті особистих симпатій-антипатій, але за умов організації стосунки між людьми завжди виявляються тісно переплетеними з діловими, кар'єрними та іншими інтересами. Інколи особиста антипатія неправомірно переноситься на розв'язання ділових питань і, навпаки, об'єктивне протиріччя виробничих питань набуває неправомірного особистісного забарвлення. В організаціях однією з найпоширеніших причин виникнення діадних конфліктів є порушення норм статусно-рольової поведінки. У психології ця ситуація отримала назву “конфлікт рольового очікування”. Конфлікт - це частіше всього небажання вирішення конфліктних ситуацій. Він травмує учасників, надовго порушує ритм життя колективу, може призвести до грубого порушення військової дисципліни і надзвичайної події.

До основних причин виникнення конфліктів в організації, на думку рядових співробітників, відносяться, по-перше, неефективний розподіл ресурсів, зокрема, несправедлива оплата праці та розподілу привілеїв, по-друге, відмінності в уявленнях і цінностях.

На думку менеджерів, конфлікти з колегами виникають унаслідок неспівпадання поглядів, психологічної несумісності, що не правильного розподілу обов'язків по роботі, боротьби за першість (лідерство) в колективі; з керівниками – унаслідок невиконання вимог керівника і несумісність поглядів на проблему і її рішення; з клієнтами - унаслідок невиконання зобов'язань перед клієнтом, доставки продукції значно пізніше встановленого терміну, несумісності спілкування («важкі» клієнти), відсутність точної інформації для клієнта.

Отже, розвиток будь-якої організації вимагає підвищеної уваги до роботи з персоналом, адже в сучасних умовах у міжособистісних та міжгрупових взаємовідносинах часто виникають різноманітні непорозуміння, суперечності, які спричиняють конфлікти. Така ситуація вимагає від керівників більшої відповідальності за прийняття та реалізацію

управлінських рішень при вирішенні конфліктних ситуацій. У зв'язку з цим збільшується потреба у спеціалізованих-кваліфікаційних знаннях про конфліктологію як науку про закономірності виникнення конфліктів, оскільки для підвищення рівня конкурентно-спроможності і ефективності функціонування підприємств менеджерам потрібно передбачати, аналізувати і вміти ефективно управляти конфліктами. Успішне розв'язання конфлікту вимагає від керівника відповідних знань, творчого підходу і можливе за умови розроблення стратегії, що враховує усі моменти конфлікту (джерело і причину виникнення конфлікту, динаміку розвитку, емоційні стани сторін, закономірності їх взаємозв'язків тощо).

#### ***Список використаних джерел.***

1. Корольчук М.С., Крайнюк В.М., Марченко В.М. Основи психології. Опорні конспекти, схеми, методики. Київ 2009.
2. Орбан-Лембрик Л.Є. Психологія управління. 2003 – 568 с.
3. Пірен М.І. Основи конфліктології 1997 – 270 с.
4. Сердюк О.Д. «Теорія та практика менеджменту», Київ 2004.
5. Психология управления : Учебное издание. Самыгин С. И. -Ростов на Дону: Изд. “Феникс” 1997 г.
6. Трофімов Ю.Л. Психологія підручник для ВНЗ. Київ 2009
7. <http://testoteka.narod.ru/>

**Іщенко Марія, ФФБС, 4 курс, 1 група**

**Науковий керівник: Корольчук В.М., д-р. психол. наук, проф.  
Ржевський Г.М., канд. психол. наук, доц.**

#### **Психологічні особливості розвитку організації в сучасних соціально-економічних умовах**

**Актуальність дослідження** Ця проблема досліджувалась такими вченими, як Дж. Марч, М. Сайерт, Г.А. Саймоном, Р. Коуз та ін. Психологічні аспекти особливостей розвитку організацій, підвищення якості управління, досягнення високих кінцевих результатів виробничо-господарської діяльності промислових підприємств, підвищення їх конкурентоспроможності як найважливіші народногосподарські проблеми набувають особливої важливості і актуальності в сучасних умовах, відображаючи характер фундаментальних змін і самих ринкових умов господарювання. Можна стверджувати, що в сучасних умовах саме конкуренція систем управління та організаційних рішень починає визначати загальний успіх дій підприємств, їх виживання і перспективи розвитку. В даний час системи управління, інформаційні, організаційні та структурні механізми більшості вітчизняних промислових підприємств, як правило, не характеризуються чітко вираженою стратегічною спрямованістю, тим самим не відповідають сучасним вимогам ринкових умов господарювання, що не дозволяє їм своєчасно адаптуватися до швидко мінливих ринкових умов. В цих умовах процеси організаційних змін в цілому розглядаються як нове



синтетичне міждисциплінарний напрямок економічної теорії та практики, як сучасний інструмент розвитку, реорганізації господарських систем, ефективний засіб перетворень, змін і адаптації, підвищення конкурентоспроможності підприємств. Слід підкреслити, що необхідність змін, реструктуризації та реорганізації відноситься не тільки до підприємств, що перебувають у кризовому стані, а й до благополучних організацій, менеджери яких вживають необхідних заходів, не чекаючи настання кризової ситуації, - такі особливості і вимоги сучасної динамічної господарської середовища. При цьому потреби самостійного вирішення проблем реструктуризації для кожного підприємства вимагають використання науково обґрунтованих методів і технологій організаційних змін. Зміст і ключова роль таких механізмів, методичних рішень та інструментальних методів, як засобів господарської адаптації підприємств, визначається тим, що в умовах динамічної довкілля господарські організації змушені безперервно змінюватися. Звідси випливає необхідність розробки концепції, в якій, по -перше, об'єктом вивчення стає господарська система та її середу як цілісний об'єкт ("надсистема"), по-друге, функціонування і розвиток розглядаються як взаємодоповнюючі один одного процеси. Це дозволяє не тільки подолати однобічність підходу до проблем управління як до "настройці" процесів функціонування, але і визначити перспективні напрямки розробки механізмів управління, що забезпечують стійкий узгоджений режим функціонування та розвитку, режим "попереджувального" здійснення та управління змінами

**Постановка проблеми** Розгляд психологічних особливостей розвитку організацій в сучасних соціально економічних умовах за для оптимізації управління організаціями передбачає врахування різних факторів, що впливають на даний процес (політичних, економічних, законодавчих і т.п.). Серед них важливе місце займають психологічні – фактори, пов'язані з урахуванням індивідуально-психологічних особливостей людей і закономірностей їх взаємодії в соціальних групах і організаціях.

Варто відзначити, що значущість цих факторів особливо зростає через ускладнення управлінських проблем у всіх типах організацій, що обумовлено двома групами причин.

По-перше, наявністю певних тенденцій, які відзначаються у всьому світі у функціонуванні сучасних організацій, в порівнянні з класичними (ускладнення змісту людської діяльності; взаємозалежність роботи членів організації друг від друга; підвищення підготовки та орієнтації на професійну кар'єру членів організації; перехід від бюрократичних цінностей в організації демократичних і т.п.).

По-друге, наявністю особливих умов функціонування організацій в Україні, обумовлених специфічними соціальними процесами, що відбуваються в перехідний період (політичні трансформації в суспільстві; недостатня розробленість законодавчої бази розвитку суспільства; відсутність чітких економічних механізмів регуляції діяльності організацій та стимуляції праці людей; підвищена стресогенність в суспільстві ; відсутність

«реального» менеджерського досвіду в управлінні більшістю організацій тощо).

Все це обумовлює, поряд з урахуванням загальних закономірностей соціального управління необхідності психологічного забезпечення управління організаціями. В реалізації цього напрямку важливу роль, як вважають автори, повинна грати практична психологія організацій (практична організаційна психологія), нова галузь практичної психології в Україні, головне призначення якої полягає в наданні психологічної допомоги менеджерам і персоналу організацій у вирішенні психологічних проблем, пов'язаних з їх управлінською і професійною діяльністю і розвитком організації в цілому. Така допомога може здійснюватися за двома основними напрямками.

Перший напрямок охоплює стратегічну підготовку менеджерів і персоналу організацій в рамках вищої та післядипломної освіти, спрямованої на формування потенційної психологічної готовності до управлінської та професійної діяльності.

Другий напрямок полягає в наданні психологічної допомоги менеджерам і персоналу конкретної організації, оскільки загальні психологічні закономірності на рівні організації мають своє специфічне вираження і виявляються, зокрема, у вигляді конкретних психо-лого-організаційних проблем.

Одним із способів забезпечення ефективної психологічної допомоги в організаціях є технологічний підхід, який зараз починає активно впроваджуватися у всіх сферах життєдіяльності людей. Сьогодні широко використовуються інформаційні, політичні, військові, медичні, гуманітарні технології. Особливо інтенсивно розробляються і втілюються в життя освітні, управлінські технології та ін. На наш погляд, це обумовлено ускладненням змісту людської діяльності, необхідністю реалізації системного і комплексного підходів до ведення діяльності, вираженої спрямованістю діяльності на конкретний результат і т.д. Не виключною тут є і практична організаційна психологія, яка також має чітко виражену прагматичну орієнтацію.

Виходячи з вищесказаного, одним із важливих завдань практичної організаційної психології є розробка та впровадження психолого-організаційних технологій для вирішення основних психологічних проблем, які виникають в процесі діяльності та розвитку організацій. Такі технології мають в системному вигляді об'єднувати в собі сукупність різних видів психологічної допомоги, які є доцільними при вирішенні певного типу психолого-організаційних проблем.

**Мета дослідження** Метою дослідження є з'ясування проблеми психологічних особливостей розвитку організацій в сучасних соціально економічних умовах.

**Завданням дослідження** є розгляд наукових джерел із проблемою психологічних особливостей розвитку організацій в сучасних соціально економічних умовах.

Організація як деякий об'єкт, в тому числі як самостійна економічна (соціально-економічна, производственнохозяйственная) одиниця, створювана для введення в дію всіх факторів виробництва з метою виробити і реалізувати товари або послуги. Організація часто розуміється як атрибут будь-якого об'єкта, його властивість мати впорядковану структуру. Це значить, що об'єкт має деяку внутрішню будову і складається з частин, певним чином пов'язаних і взаємодіючих. Організація позначає деяку діяльність з вироблення нових норм, налагодженню стійких зв'язків, а також координацію зусиль окремих членів групи (колективу). Інакше кажучи, ця діяльність, спрямована виключно на досягнення ефекту синергії шляхом забезпечення умов для узгоджених дій, кооперації та інтеграції індивідів в групі (наприклад, організація конкретного производственного процесу). Організація - штучно створена система соціального характеру, що виконує певну суспільну функцію. Організація – складний і суперечливий об'єкт дослідження, що має безліч суперечливих (конфліктуючих) цілей і действующий в умовах суперечливих регламентацій. Можна вказати ще на цілий ряд визначень, в яких відображені ті або інші важливі аспекти даного поняття.

Системність перетворень багато в чому визначається їх організаційною компонентою, що дозволяє адаптувати підприємства до постійно змінюваних ринкових реалій в процесі довготривалого функціонування. Основний вигравш підприємства одержують не за рахунок економії на масштабах і пошуку дешевих ресурсів, а за рахунок своєчасності реагування, при цьому актуально-значущим починає виступати виділення і реалізація характерних взаємозв'язків, вмиле взаємодія зі споживачами та постачальниками.

Сформоване в даний час становище в галузі дослідження проблем організаційного розвитку може бути охарактеризоване як ситуація, коли саме безліч об'єктів аналізу (безліч концепцій, теорій, моделей організаційних змін) відомо, але система відносин між ними досліджена і встановлена далеко не повністю. Формування такої системи відносин вимагає коректного опису властивостей і характеристик самого предмета дослідження - організації (підприємства) як поняття, особливості подання якого в пропозиції системної класифікації організаційних змін грає ключову роль.

Необхідно проаналізувати зміст різних напрямків теорії організації і власне економічної теорії - сукупності уявлень (образів), термінів, категорій, а також принципів і положень, що описують функції, межі, структуру і поведінку підприємства як складної господарської системи, здатної до активної адаптації, самоорганізації та самонастройке на всіх етапах свого життєвого циклу. Лише в цьому випадку відповідна концептуальна модель організаційного розвитку може розглядатися як адекватна сучасним умовам господарювання база формування раціональних цільових установок і механізмів управління організаційними змінами.

Залежно від загальних і специфічних умов вироблення, реалізації та оцінки організаційних рішень можна говорити про наявність таких основних, найбільш поширених і претендують на найбільшу повноту опису процесів

організаційних змін теоретико-методологічних концептуальних підходів і напрямів досліджень, концепцій і моделей.

"Раціональне" концептуальне напрямом ОІ (організація як функція управління; базовий тип організаційних змін – "матеріали в продукт", "праця в вартість", високий рівень локалізації ОІ, "пряма" схема оцінки ОІ). "Раціональний" підхід до організації та управління об'єднує напрямки, концепції та школи, в яких сформульовані так звані універсальні принципи функціонування та розвитку організації, такі як: максимальний поділ праці в організації, єдиноначальне, принцип делегування відповідальності і повноважень та ін., що гарантують, на думку прихильників цього підходу, високу ефективність її діяльності або виживання незалежно від типу розв'язуваних завдань, включаючи задачі зміни і розвитку. Однак, як було зазначено, неможливо сформулювати такі універсальні принципи, не враховуючи специфіку ситуації, стан і тип організаційної системи. По суті, "раціональний" підхід означає заперечення системних потреб вимог при вирішенні проблем організаційного розвитку, а його критика історично виступала відправною точкою для висунення інших, альтернативних концептуальних моделей організації та організаційного розвитку

"Поведінкове" концептуальне напрямом ОІ (організація як соціальна система; базовий тип організаційних змін - "праця в вартість", середній рівень локалізації ОІ, "жорстка" і "м'яка" схеми оцінки ОІ). "Поведінкове" концептуальне напрямом об'єднує різноманітні концепції організаційної поведінки, в яких при аналізі передумов організації основна увага приділяється людині, дії і прийнятті рішення, і його активної діяльності. Вважається, що неможливо зрозуміти природу організації поза аналізом мотивованої діяльності людини. Тут, насамперед, варто відзначити таких теоретиків біхевіоризму, як М. Сайерт, Дж. Марч К., а також Г.А. Саймона Вейка, Р. Гринвуда, А. Петігру. У нашій країні цей напрям ВЗ7 найпоширенішому вигляді представлено в роботах Т.М. Дридзе, В.С. Дудченко, Н.Ф. Наумової [8]. В сучасних концепціях даного напрямку представлені, наприклад, розробки з теорії організації та управління, теорії та методології "організаційної поведінки" (Ф. Селзника, Ч. Барнарда, Ф. Лютенс). Центральне місце тут займає уявлення людських ресурсів в якості найбільш значущих чинників, що визначають конкурентні переваги організації. В цілому в даних концепціях організації розглядаються як відносно стійкі соціальні групи, постійно змінюють конфігурацію системи відносин і взаємодій. Останні, як правило, характеризуються досить високим рівнем невизначеності. Тим самим встановлюється найважливіша передумова і необхідна умова творчої активності особистості в організації - свобода вибору при прийнятті та реалізації управлінських, організаційних рішень.

"Системотехнічне" концептуальний напрямом (організація як штучно створювана (проектвана) система елементів і процесів; базовий тип організаційних змін - "матеріали в продукт", "праця у вартість", середній рівень локалізації ОІ, "жорстка" і частково "м'яка" схеми оцінки ОІ). Дане

концептуальне напрямом організаційної теорії та методології організаційних змін та розвитку представляють системні версії загальної теорії організації (К. Боулдинг, Л. фон Берталанфі, А. Богданов), в яких відображені найважливіші системні властивості "організованих комплексів" і затверджується загальність принципів організації динамічних і розвиваються складних цілостностей. Використання системотехнічної організаційної методології припускає не-обходимость виявлення й аналізу відносин між частинами цілісності. З точки зору завдань справжнього посібника особливий інтерес представляють характеристики і властивості "організованих комплексів" як частин більш "високих" комплексів, а також загальносистемні, кібернетичні механізми формування, регулювання і "закріплення" організаційних змін, засновані на поняттях зворотного зв'язку: механізмів кон'югації (по А. Богданова) – з'єднання різних комплексів і дезінтеграції - входження елементів одного комплексу в інший.

"Інтегративне" концептуальний напрямом (організація як система господарської самоорганізації та самонастроювання; базовий тип організаційних змін - "творчість в різноманітність"; низький рівень локалізації ; "м'яка" схема і схема "високої невизначеності"). Пропонований в цьому посібнику "інтегративний" підхід базуватися рується на методології розгляду підприємства як складної господарської системи та системного уявлення організаційного потенціалу господарської системи як здатності до змін, Перспективність системно-орієнтованих концептуальних підходів до проблем визначається тим, що в умовах, коли необхідно враховувати нова якість складності середовища, що виявляється в посиленні її динамічності, нестійкості і невизначеності, підходи до проблеми організаційного розвитку, орієнтовані на менш складні, по-суті, функціональні рівні процесів системної адаптуюся цієї підприємств і організацій, стають все менш працездатними.

Так само в сучасному світі дуже важливий стиль управління організації та тип її структури. У найзагальнішому випадку можна сказати, що існують різного типу ієрархічні і лінійні структури. Для ієрархічних характерна наявність керуючої і хоча б однієї підпорядкованої підсистеми; наявність ієрархії є ознакою високого рівня організації. В лінійних структурах керуючі функції розподілені між усіма елементами системи. Надлишкові структурні рівні свідчать про недоцільність, марнотратне витраті ресурсів, крім тих випадків, коли планується подальший розвиток системи, її морфологічна перспектива (морфологія - наука про структуру і форми). Процес управління визначається впливом на підсистеми та їх елементи з метою забезпечення властивих системі функцій при зміні стану навколишнього середовища. При централізованому командному управлінні джерелом і стимулятором керуючих процесів є верхня ієрархічна щабель; ініціатива підсистем обмежена і їх функціональне поведінка носить виконавчий характер.

Спрощено кажучи, можна забезпечити управління двома способами: керувати підлеглими безпосередньо або ввести проміжну щабель управління і керувати колективом через своїх заступників.

Існує два способи управління. Перший спосіб управління (лінійна структура), коли виконавець підпорядковується і отримує вказівки тільки від одного керівника, простий, зрозумілий кожному і цілком логічний. В цьому випадку структурний підрозділ очолює наділений необхідними повноваженнями начальник і здійснює одноосібно всі функції управління. Його рішення обов'язкові для виконання співробітниками, оптимальної робочої групою слід вважати колектив, з керівництвом яких справляється одна людина (Сергєєв А. Л. Ринковий інструментарій менеджменту: генезис і ефективність. - Ростов н / Д: Изд-во СКНЦ ВШ, 2005. - 33 с.).

Слід пам'ятати, що реалізовується при цьому принцип єдиноначальності не тільки концентрує всю повноту влади в одних руках, а й накладає персональну відповідальність на керівника (як часто зараз забувають, що влада має на увазі і відповідальність за свої дії!). Вищестоящий орган управління не має права віддавати розпорядження виконавцям, минаючи їх безпосереднього начальника.

Однак у цьому випадку керівник, одноосібно відповідаючи за всі сторони діяльності колективу, зобов'язаний один виконувати весь комплекс управлінських робіт і часто відчуває велику інформаційну перевантаженість. Якщо виконавців багато і вони виконують роботу різного типу, то управляти ними стає складно. Лінійна структура виправдано застосовується в невеликих дворівневих організаціях або в якості елемента більш складних, зайнятих простими видами діяльності.

Гідністю лінійних структур управління є їх простота, чіткість побудови, явно і недвозначно виражена підпорядкованість і відповідальність структурних елементів, але діапазон їх застосування обмежений через виникаючих організаційних труднощів при вирішенні багаторівневих неоднозначних завдань. Складно вирішуються питання, що виникають між підрозділами, часто спостерігаються випадки нерівномірного завантаження керівників, успіх роботи багато в чому залежить від їх майстерності та досвіду.

Слід зазначити, що не всі великі системи є ієрархічними, наука досить часто стикається з парадоксом існування однорівневих і притому стійких систем. Більшість полімерів, таких, як, наприклад, нейлон, являють собою найпростіші лінійні структури з однакових мономерів.

Другий спосіб управління (функціональна структура) значно полегшує роботу керівника, так як у нього є заступники і практично йому потрібно працювати тільки з ними, а не з усім колективом виконавців індивідуально. Кожен із заступників за функціональними напрямками зобов'язаний компетентно вирішувати виникаючі виробничі завдання і має право приймати самостійні рішення в межах своїх повноважень. Функціональну структуру управління часто називають традиційною або класичною, оскільки вона застосовується вже багато років і її особливості більш глибоко досліджені.

Особливо плідна саме ця структура управління, якщо для виробничого процесу характерна спеціалізація за кількома напрямками, що вимагає і

спеціалізації керівників цих видів робіт. Традиційно на виробництві діють наступні функціональні блоки: планування, оперативного управління, постачання, бухгалтерського обліку і в останні роки – маркетингу. На практиці часто застосовуються різні гібридні структури управління, так звана дихотомія, тобто поділ на пари "супідрядних" елементів.

При всій логічній ясності і простоті функціональні структури управління володіють труднопреодолимими недоліками: складно здійснювати координацію і узгодженість рішень фахівців, кожен з яких вважає, природно, свої завдання пріоритетними і зберігається основна вада структури – більшість оперативних рішень, незалежно від їх важливості, повинен приймати вищий керівник. Досвід управління переконливо показує, що функціональну структуру доцільно застосовувати в тих випадках, коли підприємство випускає обмежену номенклатуру виробів і діє в стабільних зовнішніх умовах.

Досвід консультивання автором вітчизняних і зарубіжних фірм показує, що основною причиною зниження ефективності діяльності підприємства найчастіше буває невідповідність діючої структури управління змінених умов і спроби зосередити, централізувати управління на вищих ієрархічних рівнях.

Оптимальна організаційна структура, відповідна динамічним змін зовнішнього середовища, здатна вирішити такі завдання: координацію роботи всіх функціональних служб підприємства, чітке визначення прав і обов'язків, повноважень і відповідальності всіх учасників управлінського процесу. Своєчасне коригування структури сприяє підвищенню ефективності діяльності підприємства, а обґрунтований вибір організаційної структури значною мірою визначає стиль управління і якість трудових процесів (Ефективний менеджмент: Навчальний посібник для вузів / За заг. ред. І.І. Мазура. - М.: Вища школа, 2007. - (Сучасне бізнес-освіта) - 122 с.).

Почнемо з того, що прояснимо один немаловажний момент. Що ми маємо на увазі під структурою підприємства. Ми маємо на увазі організаційну структуру, у вигляді схематичного відображення різних структурних одиниць підприємства, які існують в компанії, або ми маємо на увазі організаційну структуру або схему (скорочено оргсхему), яка організує й упорядковує всі бізнес процеси підприємства, визначає взаємозв'язку і зони відповідальності, а також відображає шлях до отримання кінцевого результату діяльності.

Отже, типи організаційних структур:

Лінійна організаційна структура. Основи лінійних структур становить так званий "шахтний" принцип побудови і спеціалізація управлінського процесу по функціональним підсистемам організації (маркетинг, виробництво, дослідження і розробки, фінанси, персонал і т.д.). По кожній підсистемі формується ієрархія служб ("шахта"), що пронизує всю організацію від верху до низу.

Результати роботи кожної служби оцінюються показниками, що характеризують виконання ними своїх цілей і завдань. Відповідно будується і

система мотивації і заохочення працівників. При цьому кінцевий результат (ефективність і якість роботи організації в цілому) стає як би другорядним, оскільки вважається, що це служби у тому мірою працюють на його отримання (Ефективність менеджменту організації: Учеб. посібник. Лафт Дж. - М.: Російська ділова література, 2006. -79 с.).

Переваги лінійної структури:

- чітка система взаємних зв'язків функцій і підрозділів;
- чітка система єдиноначальності - один керівник зосереджує у своїх руках керівництво всією сукупністю процесів, що мають загальну мету;
- ясно виражена відповідальність;
- швидка реакція виконавчих підрозділів на прямі вказівки вищестоящих.

Недоліки лінійної структури:

- відсутність ланок, що займаються питаннями стратегічного планування; в роботі керівників практично всіх рівнів оперативні проблеми ("текучка") домінує над стратегічними;
- тенденція до тяганини і перекладання відповідальності при рішенні проблем, що вимагають участі декількох підрозділів;
- мала гнучкість і пристосовність до зміни ситуації;
- критерії ефективності і якості роботи підрозділів і організації в цілому - різні;
- тенденція до формалізації оцінки ефективності і якості роботи підрозділів приводить звичайно до виникнення атмосфери страху і роз'єднаності;
- велике число "поверхів керування" між працівниками, які випускають продукцію, і особою, що приймає рішення;
- перевантаження керівників верхнього рівня;
- підвищена залежність результатів роботи організації від кваліфікації, особистих і ділових якостей вищих керівників.

Висновок: в сучасних умовах недоліки структури переважають її гідності. Така структура погано сумісна із сучасною філософією якості.

Лінійно-штабна організаційна структура

Такий вид організаційної структури є розвитком лінійної і покликаний ліквідувати її найважливіший недолік, пов'язаний з відсутністю ланок стратегічного планування.

Лінійно-штабна структура включає в себе спеціалізовані підрозділи (штаби), які не володіють правами прийняття рішень і керівництва якими - або нижчестоящими підрозділами, а лише допомагають відповідному керівникові у виконанні окремих функцій, перш за все, функцій стратегічного планування та аналізу. В іншому ця структура відповідає лінійної.

Переваги лінійно - штабний структури:

- більш глибока, ніж в лінійній, опрацювання стратегічних питань;
- деяка розвантаження вищих керівників;
- можливість залучення зовнішніх консультантів та експертів;



- при наділенні штабних підрозділів правами функціонального керівництва така структура - хороший перший крок до більш ефективним органічним структурам управління.

Недоліки лінійно-штабної структури:

- недостатньо чіткий розподіл відповідальності, т.к. особи, які готують рішення, не беруть участь у його виконанні;
- тенденції до надмірної централізації управління;
- аналогічні лінійної структурі, частково - в ослабленому вигляді.

**Висновок:** лінійно - штабна структура може бути хорошою проміжною шаблем при переході від лінійної структури до більш ефективним. Структура дозволяє, правда в обмежених межах, втілювати ідеї сучасної філософії якості.

Дивізійна структура управління уже до кінця 20-х років стала зрозумілою необхідністю нових підходів до організації управління, пов'язана з різким збільшенням розмірів підприємств, диверсифікацією їх діяльності (многопрофільністю), ускладненням технологічних процесів в умовах динамічно мінливого оточення. У зв'язку з цим стали виникати дивізійні структури управління, насамперед у великих корпораціях, які стали надавати певну самостійність своїм виробничим підрозділам, залишаючи за керівництвом корпорації стратегію розвитку, науково - дослідні розробки, фінансову та інвестиційну політику і т.п. В цьому типі структур зроблена спроба поєднувати централізовану координацію і контроль діяльності з децентралізованим управлінням.

Ключовими фігурами в управлінні організаціями з дивізійною структурою є вже не керівники функціональних підрозділів, а менеджери, що очолюють виробничі відділення (дивізіони). Структуризація по дивізіонах, як правило, проводиться по одному з критеріїв: по своїй продукції (виробам чи послуг) - продуктова спеціалізація; по орієнтації на певні групи споживачів - споживча спеціалізація; по обслуговується територіям - регіональна спеціалізація. У нашій країні аналогічні структури управління широко впроваджувалися, починаючи з 60-х років у формі створення виробничих об'єднань (Ефективне управління фірмою: Сучасна теорія і практика. Бондар Н.П. та ін. СПб .: БІЗНЕС-ПРЕСА, 2007. - 172 с.).

Переваги дивізійної структури:

- вона забезпечує управління багатопрофільними підприємствами із загальною чисельністю працівників приблизно сотень тисяч і територіально віддаленими підрозділами;
- забезпечує більшу гнучкість і більш швидку реакцію на зміни в оточенні підприємства в порівнянні з лінійної і лінійно - штабний;
- при розширенні кордонів самостійності відділень вони стають "центрами отримання прибутку", активно працюючи по підвищенні ефективності та якості виробництва;
- більш тісний зв'язок виробництва з споживачами.

Недоліки дивізійної структури:

- велика кількість "поверхів" управлінської вертикалі; між робітниками і керуючим виробництвом підрозділи - 3 і більше управління, між робітниками і керівництвом компанії – л5 і більше;
- роз'єднаність штабних структур відділень від штабів компанії;
- основні зв'язку – вертикальні, тому залишаються загальні для ієрархічних структур недоліки – тяганина, перевантаженість управлінців, погана взаємодія при вирішенні питань, суміжних для підрозділів і т.д .;
- дублювання функцій різними "поверхами" і як наслідок – дуже високі витрати на зміст управлінської структури;
- у відділеннях, як правило, зберігається лінійна або лінійно - штабна структура з усіма їх недоліками.

Висновок: гідності дивізійних структур переважають їх недоліки тільки в періоди досить стабільного існування, при нестабільному оточенні вони ризикують повторити долю динозаврів. При даній структурі можливо втілити більшу частину ідей сучасної філософії якості.

Органічний тип структур управління.

Органічні або адаптивні структури управління стали розвиватися приблизно з кінця 70-х років, коли, з одного боку, створення міжнародного ринку товарів та послуг різко загострило конкуренцію серед підприємств і життя зажадало від підприємств високої ефективності і якості роботи і швидкої реакції на зміни ринку, і з іншого боку, стала очевидною нездатність структур ієрархічного типу цим умовам відповідати. Головною властивістю управлінських структур органічного типу є їх здатність змінювати свою форму, пристосовуючись до мінливих умов. Різновидами структур цього типу є проектні, матричні (програмно-цільові), бригадні форми структур. При впровадженні цих структур необхідно одночасно змінювати і взаємини між підрозділами підприємства. Якщо ж зберігати систему планування, контролю, розподілу ресурсів, стиль керівництва, методи мотивації персоналу, не підтримувати прагнення працівників до саморозвитку, результати впровадження таких структур можуть бути негативними (Шекшня С.В. Управління персоналом сучасної організації.М., ЗАТ "Бізнес-школа" Інтел-Синтез ", 2004. -63 с.).

Бригадна (крос - функціональна) структура управління.

Основою цієї структури управління є організація робіт з робочим групам (бригадам). Форма бригадної організації робіт - досить древня організаційна форма, досить згадати робочі артілі, але тільки з 80-х років почалося її активне застосування як структури управління організацією, багато в чому прямо протилежної ієрархічному типу структур. Основними принципами такої організації управління є:

- автономна робота робочих груп (бригад);
- самостійне прийняття рішень робочими групами та координація діяльності по горизонталі;
- заміна жорстких управлінських зв'язків бюрократичного типу гнучкими зв'язками;

- залучення для розробки і вирішення завдань співробітників різних підрозділів.

Ці принципи руйнує властиве ієрархічним структурам жорстке розподіл співробітників по виробничим, інженерно-технічним, економічним і управлінським службам, які утворюють ізольовані системи зі своїми цільовими установками та інтересами.

В організації, побудованій за цими принципами, можуть, як зберігатися функціональні підрозділи, так відсутнім. У першому випадку працівники перебувають під подвійним підпорядкуванням – адміністративним (керівнику функціонального підрозділу, в якому вони працюють) і функціональним (керівнику робочої групи або бригади, до якої вони входять). Така форма організації називається крос-функціональною, багато в чому вона близька до матричної. У другому випадку функціональні підрозділи як такі відсутні, її ми будемо назвати власне бригадній.

Така форма досить широко застосовується в організації управління з проектам.

Переваги бригадної (крос - функціональної) структури:

- скорочення управлінського апарату, підвищення ефективності управління;

- гнучке використання кадрів, їх знань і компетентності;

- робота в групах створює умови для самовдосконалення;

- можливість застосування ефективних методів планування та управління;

- скорочується потреба у фахівцях широкого профілю.

Недоліки бригадної (крос-функціональної) структури:

- ускладнення взаємодії (особливо для крос-функціональної структури);

- складність в координації робіт окремих бригад;

- висока кваліфікація і відповідальність персоналу;

- високі вимоги до комунікацій.

Висновок: дана форма організаційної структури найбільш ефективна в організаціях з високим рівнем кваліфікації фахівців при їх хорошому технічному оснащенні, особливо в поєднанні з керуванням по проектам. Це - один з типів організаційних структур, в яких найбільш ефективно втілюються ідеї сучасної філософії якості.

Проектна структура управління.

Основним принципом побудови проектної структури є концепція проекту, під яким розуміється будь цілеспрямована зміна в системі, наприклад, освоєння і виробництво нового виробу, впровадження нових технологій, будівництво об'єктів і т.д. Діяльність підприємства розглядається як сукупність виконуваних проектів, кожен з яких має фіксований початок і закінчення. Під кожен проект виділяються трудові, фінансові, промислові і т.д. ресурси, якими розпоряджається керівник проекту. Кожен проект має свою структуру, і управління проектом включає визначення його цілей, формування структури, планування і організацію робіт, координацію дій виконавців. Після виконання проекту структура проекту розпадається, її

компоненти, включаючи співробітників, переходять у новий проект або звільняються (якщо вони працювали на контрактній основі). За формою структура управління з проектам може відповідати як бригадній (крос-функціональної) структурою, так і дивізійної структурі, в якій певний дивізіон (відділення) існує не постійно, а на термін виконання проекту.

Переваги структури управління з проектам:

- висока гнучкість;
- скорочення чисельності управлінського персоналу в порівнянні з ієрархічними структурами.

Недоліки структури управління з проектам:

- дуже високі вимоги кваліфікації, особистим і діловим якостям керівника проекту, який повинен не тільки керувати всіма стадіями життєвого циклу проекту, а й враховувати місце проекту в мережі проектів компанії;

- дроблення ресурсів між проектами;
- складність взаємодії великого числа проектів в компанії;
- ускладнення процесу розвитку організації як єдиного цілого (Управління персоналом організації / За ред. А.Я. Кибанова, М., ИНФРА-М, 2006. - 94 с.).

Висновок: переваги переважають недоліки на підприємствах з невеликим числом одночасно виконуваних проектів. Можливості втілення принципів сучасної філософії якості визначаються формою управління проектами.

Матрична (програмно-цільова) структура управління.

Така структура є мережну структуру, побудовану на принципі подвійного підпорядкування виконавців: з одного боку – безпосередньому керівнику функціональної служби, що надає персонал і технічну допомогу керівнику проекту, з іншого - керівнику проекту або цільової програми, який наділений необхідними повноваженнями для здійснення процесу управління. При такій організації керівник проекту взаємодіє з 2-ма групами підлеглих: з постійними членами проектної групи і з іншими працівниками функціональних відділів, що підкоряються йому тимчасово і по обмеженому колу питань. При цьому зберігається їх підпорядкування безпосереднім керівникам підрозділів, відділів, служб. Для діяльності, яка має чітко виражене початок і закінчення, формують проекти, для постійної діяльності - цільові програми. В організації та проекти, і цільові програми можуть співіснувати. Ця структура була запропонована Каорі Ішікава в 70-х роках і з невеликими змінами функціонує донині не тільки на фірмі "Тойота", а й на багатьох інших фірмах по всьому світу.

Переваги матричної структури:

- краща орієнтація на проектні (чи програмні) цілі і попит;
- більш ефективне поточне управління, можливість зниження витрат і підвищення ефективності використання ресурсів;
- більш гнучке і ефективне використання персоналу організації, спеціальних знань і компетентності співробітників;

- відносна автономність проектних груп або програмних комітетів сприяє розвитку в працівників навичок прийняття рішень, управлінської культури, професійних навичок;
- поліпшення контролю за окремими завданнями проекту або цільової програми;
- будь-яка робота організаційно оформляється, призначається одна особа - "господар" процесу, служить центром зосередження всіх питань, що стосуються проекту або цільової програми;
- скорочується час реакції на потреби проекту або програми, т.к. створені горизонтальні комунікації і єдиний центр прийняття рішень.

Недоліки матричних структур:

- труднощі встановлення чіткої відповідальності за роботу за завданням підрозділи і за завданням проекту або програми (наслідок подвійного підпорядкування);
- необхідність постійного контролю за співвідношенням ресурсів, що виділяються підрозділам, та програмами або проектами;
- високі вимоги до кваліфікації, особистим і діловим якостям працівників, що працюють у групах, необхідність їх навчання;
- можливість порушення правил і стандартів, прийнятих у функціональних підрозділах, через відірваності співробітників, що беруть участь в проекті або програмі, від своїх підрозділів Сергеев А.Л. Системні функції та опортунізм інституту економічних агентів фірми с. 33 ..

Висновок: впровадження матричної структури дає хороший ефект в організаціях з досить високим рівнем корпоративної культури і кваліфікації співробітників, в іншому випадку можлива дезорганізація управління (на фірмі "Тойота" впровадження матричної структури зайняло близько 10 років). Ефективність втілення в життя ідей сучасної філософії якості в такій структурі доведена практикою фірми "Тойота".

Організуюча схема з семи підрозділів Л. Рона Хаббарда.

Перша модель цієї організаційної структури була розроблена Хаббардом в 1965 році, в основному незмінна до сьогоднішніх днів. Протягом майже тридцяти років вона піддавалася перевірці і невеликим доопрацюванням. Основою даної структури є бізнес-процеси, необхідні підприємству для розвитку. Етапи цих бізнес-процесів і відображені в структурі. Універсальність цієї структури в тому, що вона підходить, як для невеликої компанії, так і для багатотисячної корпорації. При розвитку підприємства не змінюється основна модель структури, вона лише подовжується вглиб підрозділів, не порушуючи природних бізнес-процесів підприємства, і не вимагає екстрених заходів з реструктуризації. Цю модель структури можна накласти на будь-який рід діяльності т.к. головне - це правильно прописати всі бізнес-процеси, які індивідуальні для кожного бізнесу, і вписати їх в цю модель.

Ключовими моментом цієї моделі є те, що безпосередніх підлеглих у керівника будь-якого рівня, може бути не більше п'яти осіб. За кожний етап бізнес-процесів відповідає свій підрозділ (всього їх сім). Є окремі комітети,

що складаються з глав підрозділів, які координують і узгоджують бізнес-процеси на кожному етапі, між собою, планують і пропонують вищому керівництву дії щодо розвитку та покращення діяльності підприємства, робота комітетів ведеться на щотижневому регламенті, а в інші дні члени комітету виконують свої функції керівників. Це дозволяє швидко реагувати на виникаючі зміни і тримати взаємозв'язок між рядовими співробітниками і вищим управлінням підприємства. Також основа основ цієї організаційної структури це те, що бізнес-процеси підприємства плавно переходять від одного підрозділу до іншого і завершуються кінцевим результатом всього підприємства. Це дозволяє виявляти, виправляти і запобігати помилкам до того, як виникне катастрофа.

Переваги оргсхеми з семи підрозділів:

- структура є живою і швидко реагує на зміни внутрішніх і зовнішніх факторів заважають розвитку підприємства;
- при розширенні підприємства не вимагає глобальної реструктуризації;
- керівники звільнені від рутинної роботи і займаються стратегією розвитку, в той же час, тримаючи руку на пульсі організації, і не відриваються від колективу;
- взаємна відповідальність підрозділів за кінцевий результат підприємства;
- повна відсутність дублюючих функцій і зайвою, нікому непотрібної роботи і суєти;
- своєчасне виявлення та корекція помилок на різних етапах виробництва продукту, що, безумовно, веде до постійного підвищення якості;
- загалом, ця модель включає в себе майже всі переваги попередніх структур;

Недоліки оргсхеми з семи підрозділів:

- недолік один – потрібно правильно прописати всі бізнес-процеси підприємства, необхідні йому для життєдіяльності та розвитку;

Організаційна структура управління системою визначає функціональні взаємини між її елементами, формалізує поділ обов'язків, ієрархію підпорядкованості і відповідальності, необхідну спеціалізацію. Чим менше в структурі підприємства ієрархічних рівнів, тим легше воно пристосовується до змін зовнішнього і внутрішнього середовища, але істотно зростає відповідальність його керівників і вище повинен бути рівень підготовки виконавців.

Класифікація за якимись істотними ознаками (типологія) завжди буває умовною, вона ґрунтується на понятті типу як певного, кардинального ознаки встановлення спільності досліджуваної управлінської структури.

Але можна визначити ряд вимог, яким повинна відповідати оптимальна (на якийсь певний відрізок часу) організаційна структура:

структура управління підприємством повинна забезпечувати ефективно досягнення основних виробничих і організаційних цілей;

забезпечувати взаємодію всіх елементів структури, науково-технічного, лінійного та управлінського персоналу;

адекватно реагувати на зміни зовнішнього середовища.

Слід враховувати, що крім формальної структури на кожному підприємстві діє і міжособистісна неформальна структурна зв'язок між підрозділами, особливо на горизонтальному рівні. Співробітники більш охоче вступають в контакти з рівними собі за службовим положенням, ніж зі старшими або молодшими за посадою. Потоки інформації, що циркулюють на горизонтальних рівнях ієрархічної структури, мають свої особливості. Вони менше схильні до спотворень, мають здебільшого координаційний, а не наказовий характер, більш оперативні, але не завжди достовірні, оскільки не містять механізмів перевірки повідомлень. За допомогою горизонтальних зв'язків легше і швидше вирішуються складні виробничі питання, але також широко поширюються чутки і домисли (Самигін С.І., Столяренко Л.Д. Менеджмент персоналу. М., 2006. - 162 с.).

Психологи висувають чимало аргументів на користь горизонтальних структур: пірамідальні структури, які з нечисленних блоків, не можуть повністю задовольнити глибоко вкорінену потребу в спілкуванні (афіліації). Великі однорідні за складом колективи, характерні для горизонтальних структур, допомагають людям уникнути відчуття самотності, іноді і страху, стимулюють обмін думками, емоціями, дозволяють порівнювати свої життєві позиції з поглядами своїх колег. У невеликих колективах велика також загроза трансформації цілей, коли береться до уваги основна, стратегічна мета організації та підміняється приватними дрібними завданнями.

Обґрунтований вибір типу організаційних структур залежить від зваженого аналізу багатьох факторів: можливість використання комп'ютерної техніки для аналізу структур, стратегії розвитку підприємства на досліджуваній період, обсяги виконуваних робіт і, нарешті, виробничий досвід управлінського персоналу. Найпростіший і часто вживаний метод вибору оргструктури - вивчення структур успішно розвиваються споріднених підприємств. Інший метод - розробка нової структури здійснюється на основі рекомендацій професійних консультантів та експертів. Рідше застосовуються методи структуризації цілей та організаційного моделювання.

Будь-яка, навіть найдосконаліша структура управління виробництвом приречена на зміни та подальше вдосконалення.

Чим раніше органи управління визначають необхідність цих змін, тим ефективніше буде процес управління, тим менше буде загроза стагнації, регресу системи.

Причина неминучості нових організаційних відносин та відповідних структур управління криється в постійному розвитку і перерозподілі функцій між елементами системи управління, моральному старінні структури і в такому потужному катализаторе соціальних, економічних та управлінських змін, як науково-технічний прогрес (заміна обладнання, освоєння нових виробів і технологій). Однак більшість структурних перетворень зустрічає опір з боку персоналу, і ці перетворення будуть мати високі шанси на успіх,

якщо найактивнішу участь в них братимуть вищі керівники організації. Важливо, щоб необхідність структурних перетворень була ясна всім і кожне нововведення було б належним чином аргументовано. Керівники підприємства повинні бути морально готові до можливих збоїв в роботі, до порушень звичних ритмів діяльності.

Досвід передових підприємств України і успішно працюючих, зарубіжних фірм показує, що намітилася стійка тенденція заміни чисто інженерного, узкофункціонального праці більш творчим, різноманітним, які вимагають самостійних управлінських рішень. Все ширше втягуються в процес управління низові структурні ланки, більш високі ієрархічні рівні концентруються на вирішенні найбільш складних, стратегічних завдань. Ці зміни у змісті управлінської праці вимагають спрощення складних ієрархічних структур. Корисно згадати, що всесвітньо відомий менеджер Лі Якокка приступив до реорганізації корпорації "Крайслер" з спрощення структури управління і скоротив чисельність управлінського апарату середньої ланки на 40%!

На жаль, вдосконалення державної системи управління здійснюється найчастіше під впливом суб'єктивних факторів, вольовими рішеннями окремих особистостей чи державних міністерств і відомств. При спробах скоротити чисельність апарату управління державної служби нерідко знижується ефективність окремих функцій підрозділу, що змушує формувати нові структури управління. Наприклад, Апарат Президента здійснює функції управління в регіонах країни; ці ж функції виконує і Міністерство у справах національностей та федеративних відносин. Говорячи про структуру державного управління, не можна обійти мовчанням таке грізне, руйнівне явище, як сепаратизм. Слабкість центральної влади ініціювала процес автономізації, зростання невиправданої ніякою логікою самостійності регіональних управлінських систем, їх залежність від центру стає з кожним роком все більш номінальною. Багато підприємств, що стали самостійними в результаті приватизації. Особливості діючих організаційних структур, їх тип, функціональні завдання залежать і від прийнятої стратегії управління. Прийняте стратегічне рішення завжди викликає питання: чи буде існуюча оргструктура відповідати новим завданням? Основним критерієм якості організаційних структур є кінцевий соціально-економічний, а іноді і психологічний результат.

В даний час економіка країни вражена новим вірусом стійкого "відомчого синдрому": неодноразово засуджена структура відомчо-адміністративного управління продовжує існувати і привласнювати право власника засобів виробництва в завуальованому вигляді – то у формі держзамовлення під маркою цільових федеральних чи регіональних програм, то в акціонерній формі. Цей шкідливий і небезпечний вірус може бути знищений тільки одним антибіотиком - створенням єдиного правового простору для всіх структур влади України.

Збільшення масштабів виробництва і його ускладнення в умовах використання автоматизованих систем збору і обробки інформації



обумовлюють розвиток нових організаційних структур управління. В основі цього розвитку - перехід до структур, які забезпечують швидку реакцію на зміни, що відбуваються у виробництві.

Більшість фірм безперервно вдосконалює свої організаційні структури (Менеджмент: Учеб. посібник. Вершигора Е.Е. - М.: ИНФРА-М, 2006. – 60 с.).

Основними напрямками вдосконалення організаційних структур управління, форм і методів керівництва є: децентралізація виробничих і збутових операцій; нововведенческая експансія; перехід від вузької спеціалізації до інтеграції в змісті і характері самої управлінської діяльності, в стилі управління; відмова від використання адміністративних важелів координації та контролю.

У висновку важливо підкреслити, що експериментування з розробкою і введенням нових структур управління стало характерною рисою останнього десятиріччя ХХ в.

В ході цих експериментів нерідко використовуються самі різноманітні комбінації відомих видів і типів структур, пристосовуються організаціями до конкретних умов їхнього функціонування. Але все, же головна тенденція полягає в тому, що кожна наступна структура стає більш простою і гнучкою у порівнянні з раніше діяли. При цьому виділяють наступні десять вимог і характеристик формування ефективних структур управління виробництвом:

- 1) скорочення розмірів підрозділів і їх укомплектування більш кваліфікованим персоналом;
- 2) зменшення числа рівнів управління;
- 3) групова організація праці як основа нової структури управління;
- 4) орієнтація поточної роботи, в тому числі графіків і процедур, на запити споживачів;
- 5) створення умов для гнучкої комплектації продукції;
- 6) мінімізація запасів;
- 7) швидка реакція на зміни;
- 8) гнучко переналаживаемое обладнання;
- 9) висока продуктивність і низькі витрати;
- 10) бездоганна якість продукції і орієнтація на міцні зв'язки зі споживачем.

Можна не сумніватися в тому, що в найближчому майбутньому ми зіткнемося з більшою різноманітністю структур, кожна з яких відповідатиме потребам конкретної організації.

**Висновок.** Успішний розвиток виробництва значною мірою залежить від рівня організації управління.

Підбір нових людей на підприємстві йде з урахуванням їх професійних і ділових якостей і використанням соціально-психологічних аспектів. Підбір і розстановка кадрів проводиться з метою досягнення найбільш доцільного використання трудових якостей працівника, який володіє необхідними знаннями та навичками для виконання дорученої роботи. Контроль

виконання на підприємстві дозволяє координувати, контролювати процес виробництва, своєчасно реагувати на які у виробництві зміни.

Метою управління персоналом стало спонукання працівників до розвитку їх здібностей для більш інтенсивної і продуктивної праці. Вважається, що керівник повинен не наказувати своїм підлеглим, а спрямовувати їх зусилля, допомагати розкриттю їх здібностей, формувати навколо себе групу однодумців. Тому важливого значення набули соціально-психологічні аспекти управління, у зв'язку, з чим в роботі проведена оцінка управлінсько-психологічного стилю менеджерів підприємства.

Важливо, щоб на керівній роботі були активні, творчо мислячі люди, переважніше сангвініки, вольові, з позитивними рисами характеру.

У період формування ринку виникла необхідність ув'язування нової якості праці управлінського персоналу, підвищення ролі його творчої, інтелектуальної складової з мінливими умовами економічного зростання, з усвідомленням об'єктивного характеру розвитку суспільної організації праці.

Серед методологічних проблем ефективності праці важливе місце займає питання про сам принцип її визначення. З цього приводу висловлюються різні судження. До найбільш обгрунтованого слід віднести погляд на ефективність як на порівняння результатів праці персоналу управління, виражених корисним (технічним, технологічним, організаційним, соціальним, економічним та ін.) Ефектом. Найбільш слабкою ланкою в оцінці ефективності праці персоналу управління є недостатня розробка методології кількісного виміру витрат і результатів праці. Основна проблема оцінки ефективності управлінської праці полягає у визначенні його частки в отриманому ефекті підприємства, об'єднання, галузі.

Враховуючи специфічний характер праці управлінських працівників і його неоднозначний вплив на кінцеві виробничі результати, оцінку ефективності слід виробляти комплексно. Підвищення ефективності праці управлінського персоналу і отримання конкретних її оцінок - проблеми, від правильного рішення яких багато в чому залежить розвиток ринкових відносин в суспільстві.

#### ***Список використаних джерел***

1. Гольдштейн Г.Я. Основи менеджменту: Навчальний посібник, изд.2-е, доповнене і перероблене. - Таганрог: Изд-во ТРТУ, 2006. - 150 с.
2. Орлов А.І. Менеджмент: Підручник. - М .: Видавництво "Смарагд", 2003. - 298 с.
3. Менеджмент: посібник. Вершигора Е.Е. - М .: ИНФРА-М, 2006. - 345 с.
4. Пітер Друкер Задачі менеджменту в ХХІ столітті = Challenge management in 21 century. - М .: "Вільямс", 2007. - с.272.
5. Райсс М. "Оптимальна складність управлінських структур" // Проблеми теорії та практики управління. - 2007. - №5.
6. Самігін С.І. Менеджмент персоналу. М., 2006. - 380 с.

7. Сергєєв А.Л. Ринковий інструментарій менеджменту: генезис і ефективність. - Ростов н / Д: Изд-во СКНЦ ВШ, 2005. - 200 с.
8. Сергєєв А.Л. Системні функції та опортунізм інституту економічних агентів фірми // Фінанси і кредит. - 2006 - № 11.
9. Стратегічний менеджмент: Курс лекцій. Маркова В.Д., Кузнєцова С.А. - М.: ИНФРА-М, 2005. - 423 с.
10. Управління персоналом організації / За ред. А.Я. Кибанова, М., ИНФРА-М, 2006. - 269 с.
11. Уткін Е.А. Курс менеджменту. М.: Зерцало, 2006. - 340 с.
12. Шекшня С.В. Управління персоналом сучасної організації. М., ЗАТ "Бізнес-школа" Інтел-Синтез", 2004. - 336 с.
13. Ефективне управління фірмою: Сучасна теорія і практика. Бондар Н.П. та ін. СПб.: БІЗНЕС-ПРЕСА, 2007. - 312 с.
14. Ефективність менеджменту організації: Учеб. посібник. Лафт Дж. - М.: Російська ділова література, 2006. - 419 с.
15. Ефективний менеджмент: Навчальний посібник для вузів / За заг. ред. І.І. Мазура. - М.: Вища школа, 2007. - (Сучасне бізнес-освіта) - 289 с.
16. Соколов Д.В., Мартинов Л.М., Морозов А.Н. Управління організаційними змінами: Навчальний посібник.- СПб.: Изд-во СПбГУЕФ, 2008.- 170 с

**Комаринська Іванна, ФФБС, 4 курс, 1 група**  
*Науковий керівник: Ржевський Г.М., канд. психол. наук, доц.*

### **Психологічне забезпечення профорієнтаційної та профконсультативної діяльності**

**Актуальність дослідження.** В умовах соціального та економічного становлення держави проблеми працевлаштування молоді набувають особливого значення. Наявна ситуація вимагає подальшого удосконалення профорієнтаційної роботи з молоддю, яка навчається у школі. Саме в роботі з цією категорією населення закладаються підвалини не тільки професійного і соціального становлення людини, але й її конкурентоспроможності на ринку праці. В умовах ринкових відносин, з появою ринку праці, нових форм власності, безробіття і конкуренції, своєчасний та обґрунтований вибір особистістю професії, навчального закладу, місця роботи набуває все зростаючого економічного і соціального значення, бо в значній мірі впливає на результати праці, становище і авторитет в суспільстві, колективі, на рівень добробуту, сприяє найбільш ефективній реалізації особистісного потенціалу, а держава отримує максимальну віддачу.

У цій ситуації актуально і гостро постає проблема конкретної допомоги особистості у професійному самовизначенні засобами професійної орієнтації. Сьогодні формування психологічної готовності особистості до усвідомленого вибору професії, до праці стало не тільки гострою необхідністю, але й багатогранним і складним процесом. Його не можна здійснювати розрізнено,

хоч і за допомогою досить дієвих заходів. Тут необхідна систематична, послідовна і довготривала робота. Забезпечити ефективність цього процесу може тільки чітко організована профорієнтаційна робота, що враховує всю різноманітність впливів на вибір людиною професії.

Профорієнтація як галузь знань за змістом і методами є психолого-педагогічною, за сферою діяльності – соціальною, а результати її відбиваються як в економічному, так і в культурно-просвітницькому житті. Особливо актуальною є її потреба в теперішніх умовах соціальної та економічної диференціації суспільства.

**Постановка проблеми.** Аналіз наукової літератури дозволяє констатувати про те, що проблема професійного самовизначення учнів та організації профорієнтаційної роботи розглядалась в різні історичні періоди з позиції філософії, економіки, соціології, медицини психології й педагогіки (С. Архангельський, К. Абульханова-Славська, В. Андрєєв, В. Бєхтерєв, О. Грішнова, О. Давидова, О. Джура, А. Кларк, Є.Клімов, А. Ковальова, Л. Користильова, Г. Костюк, М. Корольчук, В. Левін, Є. Павлетюнков, К. Платонова, Е. Рутенбург, Б. Теплов, Г. Ржевський та інші).

Проблеми розвитку особистості, професійної орієнтації, психолого-педагогічних основ професійного самовизначення, профільного навчання та підготовки учнів до професійної діяльності в системі загальної середньої освіти досліджено у низці праць вітчизняних і зарубіжних вчених. Сучасні підходи до сутності профорієнтації, які склалися у зарубіжній і вітчизняній науці об'єднуються у три напрями: структурні теорії (Н.Аксельрод, Е. Гінзберг, Є. Клімов, П. Міллер, В. Моргун, Г. Форш); мотиваційні теорії (М. Келланд, А. Маслоу, Є. Павлютенков, Е. Роу, В. Фрумм, Ф. Херцберг); теорії “індивідуальності” чи “розвитку саморозуміння” (О. Хара, Д. Сьюпер, Л. Тайлер, Д. Тідеман, Б. Федоришин, С. Фукуяма, Дж. Холланд).

Важливе значення мають праці, в яких висвітлено аспекти професійного розвитку особистості з врахуванням індивідуально-психологічних особливостей індивіда як суб'єкта самовизначення на довузівському етапі орієнтації (І. Зязюн, В. Колінько, В. Моляко, В. Моргун, Б. Федоришин, С. Фукуяма та ін.).

У науковій літературі приділяється належна увага проблемі професійно-педагогічної орієнтації учнів (А. Алексюк, В. Бондар, С. Гончаренко, О. Кондратюк, Н. Кузьміна, О. Пехота, В. Семиченко, Б. Федоришин та ін.)

**Метою дослідження** є визначення і пояснення сутності профорієнтаційної та профконсультативної діяльності.

**Завданням дослідження** є визначення загальних цілей, змісту та пріоритетних напрямів профорієнтаційної та профконсультаційної роботи.

#### **Виклад основного матеріалу.**

Професійна орієнтація – це система науково-практичної діяльності загальноосвітнього навчального закладу, низки інших суспільних інститутів, метою яких є професійне самовизначення учнів, що відповідає індивідуальним особливостям кожної особистості й потребам суспільства в кадрах.

Профорієнтація повинна являти собою єдність практики та міждисциплінарної теорії. При цьому важливе значення має теорія: адже саме в ній переломлюються ті чи інші ідеї, які потім допомагають перетворити практичну роботу в науково-практичну. Теорія не з'являється, як правило, разом із самою діяльністю, щоб сформулювати теорію, що сприяє вдосконаленню практики профорієнтації. У професійній орієнтації на чільне місце зазвичай ставилася практична робота по орієнтації учнів переважно на робітничі професії. Значно пізніше було звернуто увагу на необхідність розробки теорії, і лише відносно недавно стала відчуватися потреба в розробці методологічних питань профорієнтації.

Практична сторона включає в себе діяльність державних і громадських організацій, підприємств, установ, школи, а також сім'ї з удосконалення процесу професійного і соціального самовизначення в інтересах особистості і суспільства в цілому.

Теорію профорієнтації можна визначити наступним чином: це сукупність висловлювань, що відображають у концентрованій формі комплекс поглядів, уявлень та ідей, спрямованих на здійснення ефективної профорієнтаційної діяльності.

Розглянемо основні компоненти теорії професійної орієнтації школярів: факти, закономірності, принципи. Достовірних фактів, отриманих за допомогою наукових методів, у профорієнтації мало. Тому одне з важливих завдань - зібрати нові факти і дати їм правильну інтерпретацію. Це виявляється важливим у тих випадках, коли пошук нових фактів ведеться за допомогою однієї або кількох гіпотез. Останні також складають важливу частину теорії, Наприклад, у кожному районі (регіоні) можуть виявитися свої специфічні фактори, що впливають на вибір певної професії. Гіпотеза про такі можливі фактори допомагає створенню методів дослідження, що дозволяють оцінити цікавить явище і на цій основі виробити практичні рекомендації щодо поліпшення профорієнтаційної роботи з учнями.

Важливий компонент теорії профорієнтації - певні закономірності. Пошук їх служить спільною метою наукової діяльності. Пізнання закономірностей - це, в кінцевому рахунку, то найголовніше, заради чого зазвичай і робляться наукові дослідження. Знайдені закономірності зазвичай виражаються за допомогою понятійного апарату та специфічної мови науки, що відрізняється більшою точністю, виразністю, великими можливостями стикування профорієнтації з поняттями інших наук, і в тому числі і з математикою.

Рівень розвитку кожної теорії нерідко визначається складом і якістю принципів, покладених в основу діяльності. Формулювання принципів профорієнтації приділяється чимало уваги. Однак не можна сказати, що розробка системи принципів профорієнтації завершена: належить ще багато зробити для створення стрункої, несуперечливої системи, що задовольняє всім вимогам.

Оскільки об'єктом профорієнтаційної діяльності є процес соціально-професійного самовизначення людини, важливо в першу чергу

сформулювати групу принципів, якими керуються (або повинні керуватися) дівчата та хлопці, вибираючи собі професію і місце в соціальній структурі суспільства.

Базовими принципами профорієнтаційної роботи учнівської молоді є:

– принцип свідомості у виборі професії учнями, що сприяє прагненню задовольнити своїм вибором не тільки особистісні потреби в трудовій діяльності, але і принести якомога більше користі суспільству;

– зв'язок профорієнтаційної роботи з життям, працею, практикою, який передбачає надання допомоги учням у виборі їхньої майбутньої професії в органічній єдності з потребами регіону, держави в кваліфікованих кадрах;

– систематичність і наступність забезпечить проведення різних видів профорієнтаційної роботи на різних вікових етапах;

– принцип взаємозв'язку та координації діяльності всіх соціальних інститутів, закладів освіти, організацій та установ з наданням профорієнтаційних послуг;

– принцип індивідуалізації, що поєднує систему навчання і виховання, орієнтовану на визначення здібностей та можливостей кожного школяра;

– принцип орієнтації на використання ефективних освітніх технологій, що передбачає заміну монологічних методів пред'явлення навчальної інформації діалоговими формами спілкування педагогічних працівників з учнями та учнів між собою, підвищення рівня самостійності учнів під час участі у профорієнтаційних заходах, у використанні проектної діяльності;

– принцип доступності професійної та іншої інформації стосовно можливостей вибору чи зміни професії, форм навчання та працевлаштування;

– принцип добровільності отримання профорієнтаційних послуг учнями на гарантованому державному рівні;

– принцип конфіденційності що передбачає рекомендаційний характер висновків профорієнтаційних консультацій та діагностики, додержання норм професійної етики.

У професійній орієнтації є група принципів, тісно пов'язаних (і багато в чому пересіченими) з загальнопедагогічних принципів. Це такі принципи:

1. Зв'язок профорієнтації з життям, працею, практикою, що передбачає надання допомоги людині у виборі його майбутньої професії в органічному єдності з потребами народного господарства в кваліфікованих кадрах.

2. Зв'язок профорієнтації з трудовою підготовкою школярів-це принцип, який передбачає хорошу постановку трудового виховання і навчання. У відриві від трудової підготовки профорієнтація набуває рис абстрактності, заклично, відірваності від практики, від загальних завдань трудового і професійного становлення особистості.

3. Систематичність і наступність у профорієнтації забезпечує профорієнтаційна робота з 1 по 11 класи за умови обов'язкової наступності цієї роботи з класу в клас.

4. Взаємозв'язок школи, сім'ї, базового підприємства, середніх професійних навчальних закладів і громадськості в профорієнтації учнів передбачає тісний контакт з надання допомоги молодим людям у виборі

професії. При цьому передбачається посилення цілеспрямованості і координації в спільній діяльності.

5. Виховує характер профорієнтації полягає в необхідності здійснення профорієнтаційної роботи відповідно до завдань формування гармонійної особистості, в єдності трудового, економічного морального, естетичного, правового і фізичного виховання.

6. Взаємозв'язок діагностичного і виховного підходів до проведення профорієнтаційної роботи – принцип, що передбачає неприпустимість протиставлення одного підходу іншому. Кожен з них вирішує свої завдання.

7. Диференційований та індивідуальний підхід до учнів у залежності від віку та рівня сформованості їх професійних інтересів, від відмінностей у ціннісних орієнтаціях і життєвих планів, від рівня успішності. Диференціація учнів за групами дозволяє точніше визначати їх засоби впливу, які будучи ефективними в одній групі можуть виявитися неефективними в іншій. Диференціація створює умови для реалізації індивідуального підходу.

8. Оптимальне поєднання масових, групових та індивідуальних форм профорієнтаційної роботи з учнями та їх батьками, які стверджують необхідність використання різних форм, відходу від традиційно використовуваних одних тільки масових форм, посилення уваги до збалансованого поєднання всіх форм роботи.

9. Відповідність змісту форм і методів профорієнтаційної роботи потребам професійного розвитку особистості і одночасно потребам району (міста, регіону) в кадрах певних професій і необхідного рівня кваліфікації.

Таким чином, в теорії профорієнтації існують і загальнопедагогічні принципи, і специфічні принципи, що характеризують профорієнтаційну діяльність як суспільне явище.

В даний час система профорієнтаційної роботи включає в себе діяльність за такими напрямками:

1. Професійне просвітництво, що включає профінформації, профпропаганду і профагітацію.

2. Попередня професійна діагностика, спрямована на виявлення інтересів і здібностей особистості до тієї або іншої професії.

3. Професійна консультація, націлена в основному на надання індивідуальної допомоги у виборі професії з боку фахівців-профконсультантів.

4. Професійний відбір (підбір) з метою вибору осіб, які з найбільшою ймовірністю зможуть успішно освоїти дану професію і виконувати пов'язані з нею трудові обов'язки.

5. Соціально-професійна адаптація.

6. Професійне виховання, яке ставить своєю метою формування в учнів почуття обов'язку, відповідальності, професійної честі та гідності.

У роботі з різних напрямків визначилося коло форм і методів профорієнтаційної роботи - це розповіді про професії, бесіди, екскурсії на підприємства і т.д.

Дещо складніше йде справа з методами наукового дослідження питань профорієнтації. Виділення профорієнтації в якості самостійної науки передбачає серед інших важливих ознак наявність власних методів. Але в наукових дослідженнях з профорієнтаційної проблем використовуються методи психології, педагогіки, економіки, соціології, медицини. Тому не можна поки стверджувати, що профорієнтація являє собою самостійну науку. Це міждисциплінарний науковий напрям, покликане вирішувати прикладні задачі оптимального регулювання процесу професійного самовизначення особистості в її інтересах і в інтересах суспільства. Оскільки система знань, понятійний апарат і методи різних наук мають помітні відмінності, то виникає проблема інтеграції необхідних для профорієнтації знань.

До числа найбільш важливих методологічних питань відносяться і питання визначення критеріїв ефективності профорієнтації. Зараз ефективність профорієнтаційної роботи школи нерідко визначається по тому, скільки учнів (у відсотках) вибрали професії, на які їх орієнтували, і працюють за ними.

Цей критерій важливий, але недостатній. Адже, наприклад, запланованого відсотка учнів можна добитися різними засобами, і в тому числі не завжди виправданими з педагогічної, соціальної, психологічної та економічної точок зору. І якщо це показник ставати головною метою і самоціллю профорієнтації, притому без серйозної діагностичної і виховної роботи з учнями, то вся ця робота набуває своєрідний ухил, що заважає в першу чергу самій профорієнтації, що підриває довіру до неї з боку учнів та їх батьків. Досягнення поставленої мети можливе і виправдане тільки при активній роботі з молоддю, при виявленні їх реальних інтересів і здібностей, формуванні переконаності в правильному виборі професії, що відповідає як їх особистим нахилам, так і потребам міста, району, села, в якому вони живуть, суспільства в цілому.

У широкому сенсі слова профконсультація - це система надання дієвої допомоги в трудовому самовизначенні учнів, заснована на вивченні особистості.

Можна виділити три етапи у роботі з профконсультації:

1. Підготовча профконсультація повинна підвести учнів до усвідомленого вибору професії, ведеться вона протягом усього періоду шкільного навчання.

2. Мета завершальній профконсультації - надання допомоги у виборі професії у відповідність з інтересами, схильностями і психофізіологічними здібностями учня. Цю консультацію в 8-11 класах проводять фахівці-профконсультанти разом з вчителями школи.

3. Уточнююча профконсультація нерідко виходить за межі школи і здійснюється у середніх професійно-технічних училищах, вузах, на підприємствах і т.п..

На кожному з цих етапів профконсультація носить різний характер. На першому етапі підготовка учнів до вибору професії немислима без розвитку



самооцінки і позитивних якостей особистості. При цьому профконсультація насамперед носить розвиваючий характер. Якщо в учня вже склалися інтереси, що відповідають його здібностям, то завдання профконсультанта, вчителя, класного керівника полягає в тому, щоб спрямовувати його.

На другому етапі профорієнтація носить рекомендаційний характер і вирішує такі основні завдання: відповідність стану здоров'я вимогам обраної професії, психологічна готовність особистості до оволодіння обраною професією, довідкова інформація учнів про зміст і характер праці, можливості отримання спеціальної освіти, професійної підготовки та працевлаштування. Згідно з цими завданням виділяють три етапи профконсультації: психолого-педагогічну, медичну та довідкову.

Для проведення психолого-педагогічної консультації використовують дані попередньої профдіагностики особистості школярів. Медичну профконсультацію проводять завчасно, щоб дати можливість підлітку самостійно підійти до правильного вибору професії, виходячи зі стану свого здоров'я та вимог, пропонованих людині професією. Це робота здійснюється за участю шкільного лікаря та інших медичних працівників.

Окремі професії пред'являють підвищені вимоги до психологічних особливостей особистості. Невідповідність особистісних якостей працівника вимогам професії може призвести до перевантаження нервової системи, а часом і до захворювання.

У тому випадку, якщо після зіставлення медичного та психолого-педагогічного обстеження учня з його професійною спрямованістю виявляться протипоказання, профконсультант повинен тактовно і доказово пояснити йому неможливість зробленого ним вибору професії і рекомендувати йому іншу професію. При цьому небажано зробити так, щоб рекомендована професія не йшла в розріз зі схильностями і здібностями учня, а певним чином відповідала йому.

Третій етап профконсультації пов'язаний з надходженням учня до професійного навчального закладу або безпосередньо на роботу. Його можна назвати ще формує, бо основне завдання на цьому етапі - допомогти молодій людині утвердитись у професійному виборі. За допомогою школи учні знайомляться з майбутніми умовами своєї діяльності, готуючись до навчання в навчальному закладі або безпосередньо вступу на роботу.

Професійна консультація для учнів за формою проведення може бути колективною, групою та індивідуальною.

Отже, профконсультація - це надання допомоги молодому поколінню, вибирає трудовий шлях у житті, але не в якому разі не нав'язування своїх суджень, не підміна права людини на свободу вибору професії.

**Висновки.** Враховуючи все вищезазначене можемо зробити висновок, що вибір професії – важливий етап професійного й соціального становлення людини. Підготовку учнів до вибору професії слід вважати одним із головних завдань загальноосвітньої школи, головна роль в організації та здійсненні профорієнтаційної роботи серед учнівської молоді належить

школі; профорієнтація – це тривалий і послідовний процес, і його необхідно планувати, виходячи з реальних обставин та можливостей.

Заходи, що плануються, повинні охоплювати головні напрями роботи (інформування, діагностування, консультування); до профорієнтаційних заходів слід залучати соціальних партнерів з урахуванням їхніх компетенцій та можливостей.

Межі та напрями їхньої участі в цих заходах слід визначати і з'ясовувати заздалегідь; а профорієнтаційні послуги надаються людині лише на підставі її власного бажання.

Підготовка підростаючого покоління до творчої праці на благо суспільства – найважливіше завдання загальноосвітньої школи. Її успішне здійснення пов'язане з постійними пошуком найбільш досконалих шляхів трудового виховання і професійної орієнтації. Передовий педагогічний досвід, результати наукових досліджень показують, що тільки комплексний підхід до вирішення питань трудового самовизначення шкільної молоді сприяє успіху профорієнтаційної діяльності.

Соціальна роль школи як провідного навчально-виховного закладу щодо формування всебічно розвиненої, готового до трудової діяльності підростаючого покоління обумовлює провідну позицію педагогічних колективів у єдиному багатогранному процесі професійної орієнтації, здійснюваної школою, сім'єю, всією громадськістю. Учителю допомагає школярам усвідомити їм схильності і здібності, спрямовує розвиток їх професійних інтересів. Він допомагає батькам розібратися в труднощі правильного вибору професії їх дитиною. Вчитель повинен вміти в залежності від педагогічної ситуації, від своїх власних можливостей, інтересів і здібностей школярів підібрати комплекс школярів підібрати комплекс педагогічних засобів, методів впливу на особистість, щоб досягти мети профорієнтації, реалізувати той широке коло завдань підготовки молоді до вибору професії, які покликана вирішувати школа.

І в той же час професійна орієнтація сприяє раціональному розподілу трудових ресурсів суспільства відповідно до інтересів, схильностями, можливостями особистості і потребами народного господарства в кадрах певних професій.

Професійна орієнтація – це державна за масштабами, економічна за результатами, соціальна за змістом, педагогічна за методами складна багатогранна проблема.

### **СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ**

1. Барановский А. Б. Система методов профессиональной ориентации. Основы профессиональной ориентации : Учебно-методическое пособие / А. Б. Барановский, Г. М. Потапенко, Г. В. Щекин. – К. : МЗУУП, 1993. – 164 с.

2. Гуткин М. С. Система работы общеобразовательной школы по профессиональной ориентации учащихся / М. С. Гуткин, А. В. Янковская, Л. И. Смирнова, В. П. Кувшинов ; [под общ. ред. М. С. Гуткина]. – Гродно : ГрГУ, 2002. – 188 с.

3 Дунець Л. М. Психологічні аспекти професійної мотивації особистості. філософія, соціологія, психологія / Л. М. Дунець // Збірник наукових праць. – Івано-Франківськ : Плай, 2003. – Вип. 8. – ч. 2. – С.120-128.

4. Карасева А. В. Активизирующие методы в профориентационной работе / А. В. Карасева. – Барнаул, 2007. – 116 с.

5. Корольчук М.С., Крайнюк В.М. Теорія і практика професійного психологічного відбору. – К.: Ніка-Центр, 2006. – 580 с.

6. Пазюченко Т. М. Індивідуалізація профорієнтаційної роботи зі старшокласниками та її психолого-педагогічна модель / Т. М. Пазюченко // Психологія : Зб. наук. пр. – Київ. – 2000. – Випуск 1 (8). – С.118-126.

7. Пазюченко Т. М. Професійна орієнтація на педагогічну працю: консультативний тренінг : Методичний посібник / Т. М. Пазюченко. – Київ, 2000. – 116 с.

8. Пряжников Н. С. Профессиональное самоопределение: теория и практика / Н. С. Пряжников. – М. : Академия, 2008. – 320 с.

9. Пряжникова Е. Ю. Профориентация : учеб. пособие [для студ. высш. учеб. заведений] / Е. Ю. Пряжникова, Н. С. Пряжников. – [3-е изд.]. – М. : Издательский центр «Академия», 2007. – 496 с.

10. Федоришин Є. О. Система профінформаційної роботи із старшокласниками / Є. О. Федоришин, С. Я. Карпиловська та ін. – К. : Рад. школа, 1988. – 178 с.

**Копилова Яна, ФФБС, 4 курс, 1 група**

*Науковий керівник: Корольчук В.М., д-р. психол. наук, проф.*

**Ржевський Г.М., канд. психол. наук, доц.**

### **Проблеми формування позитивного іміджу організації**

**Актуальність дослідження.** У сучасному світі, що постійно розвивається, де серед організацій ведеться боротьба за увагу кожного окремого споживача, умови ринку вимагають постійного руху та розвитку.

Існує цілий ряд необхідних умов для досягнення успіху. Серед них і імідж організації. Відомий факт, що компанії, які сформулювали для себе лише фінансові цілі, як правило, не досягають фінансових результатів, яких досягають компанії з більш широким діапазоном ціннісних установок. Конкретніше цей більш широкий діапазон цінностей можна визначити як ідеологію організації, її корпоративний імідж.

Незалежно від бажань та цілей самої організації імідж - об'єктивний фактор, що грає істотну роль в її оцінці, в тому, як її сприймають клієнти, співробітники, та й сам керівник. Імідж - це потужний інструмент, оволодівши яким керівник може досягти неймовірних висот. Ретельно продумавши кожну дрібницю і сформувавши імідж організації, можна контролювати сприйняття її діяльності суспільством і покупцями, залучати нових клієнтів і змушувати їх повертатися. Крім того, формування іміджу організації діє як найважливіший фактор зміцнення конкурентних

позицій, сприяє успішній діяльності організації в довгостроковій перспективі, підкреслює компетентність менеджменту та збільшує популярність.

У світовій практиці створення іміджу організації розглядається як одна із стратегічних цілей управління, яка вважається не менш важливою, ніж впровадження нових технологій, стабілізація фінансового середовища, найму персоналу і розширення ринків збуту.

Але одного бажання мати власний імідж виявляється мало. Так багато організацій, вливаючись в ряди тих, хто бажає мати свій індивідуальний образ, стикаються з серйозними проблемами, оскільки не обтяжують себе з'ясуванням змісту поняття «корпоративний імідж» і сутності стоїть за ним явища, особливостей її формування, важливості взаємодії всіх складових його елементів, його призначення, а головне, можливості застосування з користю. А ті, хто усвідомлює все це, нерідко забуває про те, що ми живемо у динамічному суспільстві, яке вимагає постійних модифікацій, додавання чогось нового, цікавого. «Якщо ви хочете перемогти в грі під назвою імідж, не варто спочивати на лаврах - адже, поки ви розслабляєтеся, вас обходять суперники!» - Б. Джі. Таким чином, формування і постійна оцінка ефективності іміджу є важливим етапом в житті будь-якої організації в умовах ринку, що обумовлює актуальність обраної теми.

**Постановка проблеми.** Дослідженням цієї проблеми займалися такі вчені, як А. Сентер, Г. Брум, С. Катліб, М. Менчер, Р. Харлоу, Ф. Буарі, Дж. Груніг, Р. Хіт, Д. Карб, Л. Матра, М. Кольєр, М. Томас, С. Банкс, Р. Пенман, Н. Дензін, В. Ліідз, Л. Путман, В. Гудикунст, К. Спайсер.

Культурний аспект іміджу вивчали М. Кольєр, М. Томас, Р. Хіт, Д. Карб.

До групи вчених, які вивчають формування іміджу з точки зору соціального підходу, входять Н. Дензін, В. Ліідз, Р. Пенман, Л. Путман, С. Банкс. Вони висувають припущення, які відображають теоретичні напрацювання у сфері комунікації і є компактним узагальненням публік рилейшнз на мікрорівні.

Дослідженням ефективності формування іміджу в організації займалися К. Спайсер, В. Гудикунст, які обґрунтовують, що ефективність комунікації залежить від професіоналізму суб'єктів комунікативного процесу.

**Мета дослідження** – розкрити основні проблеми формування позитивного іміджу організації.

**Завданням дослідження** є теоретичний аналіз літератури з питань формування позитивного іміджу організації.

**Виклад основного матеріалу.** Створення позитивного іміджу - це складний і багатосторонній план, всі частини якого взаємозв'язані і взаємозалежні. План найбільш ефективний тоді, коли всі його складові частини працюють разом. Як результат за допомогою Майстер-плану можна оцінити ситуацію, що склалася в компанії.

Б. Джі виділяє 5 кроків, які необхідно зробити для створення позитивного іміджу:

1. Принципи.
2. Положення про мету створення організації.
3. Корпоративна філософія.
4. Довгострокові цілі компанії.
5. Стандарти поведінки і зовнішнього вигляду.

Для побудови позитивного іміджу необхідно чітко усвідомлювати значимість кожного кроку і не пропустити жоден при розробці. Тому далі описаний детальніше кожен крок.

1. Принципи. Першим кроком має стати ретельне продумування ділових принципів, спираючись на які можливо було б розробити положення про цілі бізнесу. Змінюється життя, але принципи залишаються тими ж. Дотримання певних установок особливо цінується, крім того допомагає співробітникам точно визначити модель поведінки, яку бажав би бачити від них у кожній конкретній ситуації керівник. Отже, є важливим, щоб принципи були відбиті в простій і короткій формі і були надані співробітникам для ознайомлення.

2. Положення про мету створення компанії. Положення про мету визначає обов'язки, він повинен відображати ідеали в сфері бізнесу і стандарти високої якості як продукту, так і обслуговування. Воно мотивує виконувати обіцяне і дотримуватися закладених стандартів. Мета компанії - це її рушійна сила. Тому слід пам'ятати декілька принципів:

- Не бути схожими на інших: мета не повинна складатися із загальних фраз. Положення повинно відображати напрям, мету і кінцевий результат.

- Нехай цілі надихають: положення про мету має надихати, мотивувати до ефективної роботи співробітників. Тільки прагнення до досконалості може надихати людей.

- Положення повинно бути точним і чесним: не можна включати в положення те, чого немає можливості надати клієнтам. Лицемірство - найпростіший спосіб образити клієнта так, що він більше ніколи не матиме справи з даною компанією.

- Виклад в ньому концепції компанії: знання співробітниками концепції компанії дає їм повне уявлення про цілі.

- Зосередження на потребах людей: необхідно підкреслити в положенні, що в першу чергу компанія працює для задоволення певних людських потреб.

3. Корпоративна філософія. Філософія розробляється виходячи з перших двох елементів фундаменту – принципів і положення про цілі створення компанії. Але це не одне і те ж. Філософія фірми – це сенс життєдіяльності компанії. Для того, щоб створити позитивний імідж, необхідно відрізнитися від інших і всіляко підкреслювати це відмінність. Розробляючи корпоративну філософію, важливо визначити, що відрізняє компанію від її конкурентів. Це дозволяє створити імідж компанії абсолютно унікальною у своїй галузі.

4. Довгострокові цілі компанії. «Людина без мети, перестає жити, він просто існує». Аналогічно: «Компанія без довгострокової мети довго не проіснує». Необхідно знати, куди ми йдемо. Знаючи це, можна вибрати вже найбільш прийнятний маршрут. Немає мети - немає шляху. Встановлення чітких цілей, допомагає усвідомити, що компанія рухається в правильному напрямку, а значить, і поставлені завдання будуть виконуватися швидше.

5. Стандарти поведінки і зовнішнього вигляду. Останній крок при формуванні фундаменту – письмовий виклад прийнятих в компанії стандартів. Вони визначають дії, які відповідають філософії, цілям і принципам. За допомогою стандартів співробітники можуть підтримувати імідж організації, образ, який складається в очах у споживачів. Стандарти включають питання, починаючи від форми одягу співробітників, закінчуючи їх поведінкою.

Підпорядкування стандартам і правилам – метод, який допоможе зберегти в цілості фундамент іміджу.

Другою частиною у складанні Майстер-плану є процес формування зовнішнього іміджу, який, у свою чергу, складається з 6 елементів. Найбільш важливий з них - це якість продукту. Гарна реклама може привернути увагу покупця, але вона не вбереже від втрати його, якщо споживач розчарується в якості. До того ж, він більше не буде вірити даної компанії, а це вже велика загроза іміджу: він може бути зіпсований.

Як кажуть, зустрічають по одягу. Тому, перше враження, яке складається у споживача, є найважливішим. Це, так званий, відчутний імідж, який створюється з сприйняття компанії покупцем за допомогою п'яти почуттів. Його враження складається з того, що він бачить, чує, відчуває, вдихає і чіпає. Тому важливо все, починаючи від назви компанії і її девізу, закінчуючи інтер'єром офісу і фірмовим бланком. Чималу роль тут грає те, наскільки якісна рекламна кампанія компанії.

Крім того, важливо зміцнення громадських зв'язків із суспільством - це невід'ємна частина програми зі створення зовнішнього іміджу. Прикладом може стати благодійна акція.

Все більш істотним стають відносини компанії з засобами масової інформації. Журналісти, друкуючи рекламу, можуть викликати негатив до компанії у споживачів, просто розмістивши її не так і не в тому місці.

Ще одна необхідна частина програми з формування корпоративного іміджу – відносини з інвесторами. Ніщо не зможе залучити інвесторів у компанію, якщо вона користується поганою репутацією в очах суспільства.

І останнє, індивідуальність і зовнішній вигляд співробітника найбільш важливий елемент, оскільки на них будується перше враження покупця про компанію.

Зовнішній імідж повинен бути ясным і привабливим для клієнтів. Крім того, необхідно періодично перебудовувати його, постійно зміцнюючи: не треба кожного разу все кардинально змінювати, необхідно уніфікувати всі його складові, щоб підсилити його вплив на споживача.

Третій елемент Майстер-плану – внутрішній імідж, який можна охарактеризувати як психологічне сприйняття і ставлення до компанії її співробітників, керівників, дочірніх організацій, що складають внутрішнє середовище компанії. Внутрішній імідж не менш важливий, оскільки атмосфера, яка панує всередині фірми, дуже сильно відбивається на клієнтах. Вони відчують весь негатив. Крім того, дружня обстановка стимулює до злагодженої, більш ефективної роботи, з віддачею спільній справі. Все це позитивно позначається на зовнішньому вигляді фірми, позиціонує її як стійку, професійну організацію. Більш того, співробітники мають і особисте життя, в якій вони спілкуються з друзями і близькими. За допомогою цього спілкування передається інформація про фірму, і важливо, щоб вона була позитивною.

Для поширення інформації, стимулювання взаємодій всередині колективу, можна використовувати такі канали як: випуск внутрішньої газети, організація особистих зустрічей керівництва компанії з співробітниками, проведення загальних зборів та брифінгів.

Крім того, для формування сприятливого внутрішнього іміджу можна використовувати: організацію заходів для проведення неробочого часу спільно; створення атмосфери позитивного змагання, а також стимулювання взаємоповаги, взаємодопомоги і довіри, надання психологічної допомоги; сприяння у підвищенні кваліфікації працівників; подання відомостей про історію фірми, її досягненнях, залучення працівників до інноваційних проектів; можливість і заохочення ініціативи.

До програм, що впливають на внутрішній імідж, відносяться:

- Кадрова політика компанії – це рівень заробітної плати, повноваження співробітника в тій чи іншій посаді, можливість просування по службових сходах, премії та внутрішні комунікації;

- Орієнтація і тренінги співробітників. Це спосіб отримання персоналом певних знань і мотивації. Орієнтація і тренінги персоналу визначають, наскільки ефективно співробітники встановлять емоційні зв'язки спочатку з компанією, а потім з покупцями, наскільки компетентно і професійно вони будуть виконувати свої обов'язки.

- Програми заохочення. Один з найефективніших способів створення мотивації до роботи у співробітників. Вони спрямовані на викликання у працівника відчуття своєї значущості. Включають як матеріальне, так і моральне заохочення (іноді спасибі важливіше грошей).

Внутрішній імідж безпосередньо впливає на зовнішнє уявлення про фірму. У свою чергу, зовнішній імідж фірми, підтверджений відгуками преси, клієнтів, сприяє зростанню гордості у співробітників за фірму, підвищенню якості внутрішнього іміджу. Вкладати гроші в зовнішній імідж і не піклуватися про внутрішній – марна трата грошей.

**Висновок.** Імідж – це складне явище, що складається з різних факторів, які зливаються воедино. Тому для успішного формування та підтримки позитивного іміджу організації необхідно звертати увагу на всі дрібниці, ретельно аналізуючи кожен крок та обдумуючи кожне рішення. Таким

чином, об'єктивно необхідна первісна розробка плану формування іміджу організації та слідування йому протягом життєдіяльності компанії. Важливо пам'ятати, що всі елементи плану повинні бути взаємопов'язані та працювати як єдине ціле. Формування іміджу організації – це мистецтво, що вимагає тривалої та трудомісткої роботи. Важливо прагнути до того, щоб бажаний імідж відповідав реальному. Щоб створений образ відповідав вимогам суспільства та відбивав індивідуальність організації. За допомогою управління іміджем можна керувати емоціями споживачів, що є основною цінністю в умовах сучасного ринку.

#### **Список використаних джерел:**

1. Бурцева Т., Миронова Н. «Дослідження корпоративного іміджу», журнал «Маркетинг» № 3 (100) \ 2008
2. Даниленко Л.В. «Все про імідж: від підходів до рекомендацій», журнал «Маркетинг і маркетингові дослідження» № 04 (70) \ 2007
3. Даулінг Грем. «Репутація фірми: створення, управління й оцінка ефективності» Пер. з англ. - М: Консалтингова група «ІМІДЖ-контакт» - М. 2003. - ХХVI .368 с.
4. Джі Б. «Імідж фірми. Планування, формування, просування »- СПб.: Видавництво « Пітер », 2000. - 224с. Іл.
5. Королько В. «Основи паблік рілейшнз». М. - 2001-528с.
6. Секерин В., Тулеева Ю. «Використання екологічних образів для формування іміджу компанії», журнал «Маркетинг» № 5 (96) \ 2007
7. «Ресурси побудови іміджу організації», журнал «Корпоративна культура» № 4 \ 2007
8. Електронний ресурс:  
[http://www.burodv.ru/literatura/liter\\_11/liter11\\_1.htm](http://www.burodv.ru/literatura/liter_11/liter11_1.htm) Б. Джі "Імідж фірми».

**Крива Наталя, ФФБС, 4 курс, 1 група**

*Науковий керівник: Корольчук В.М., д-р. психол. наук, проф.*

*Ржевський Г.М., канд. психол. наук, доц.*

#### **Психологічні особливості розвитку організації**

**Актуальність дослідження.** Актуальність проблеми визначається кардинальними змінами в політичній і соціально-економічній сферах, які впливають на характер управлінської взаємодії в організації. Характерні для нашої країни стрімкі економічні зміни справляють істотний вплив на внутрішні організаційні процеси в організаціях, загострення конкуренції в різних сферах, підвищення рівня невизначеності та ризику в діловій сфері. Наслідком перерахованих змін є особливі вимоги до управлінської діяльності менеджера в ситуації зміни ціннісних установок, переконань, принципів, відносин - тобто соціокультурних змін.



Психологічний аналіз організаційної культури актуальний в аспекті ефективності діяльності організації, нового бачення управлінських відносин керівника, розробки цілісної системи розвитку підприємств.

Саме практична потреба в розробці психологічних проблем управління організацією, створенні умов для організаційного розвитку, розробки механізмів вдосконалення поведінки співробітників викликала інтерес до вивчення культурних аспектів життєдіяльності сучасних організацій.

Виявлення змісту та напрямки культурних змін в організації, дослідження психологічних механізмів формування та підтримки організаційної культури важливо в рішенні теоретичних і практичних проблем підготовки, навчання та діяльності професійних менеджерів в умовах ринкових відносин.

**Постановка проблеми.** Зі зміною типу соціально-економічних відносин в суспільстві, в процесі переходу на ринкові відносини змінилася і середу, в якій функціонує організація. Це змушує керівництво і співробітників організацій по-новому поглянути на структуру і функції організації, задуматися над поняттям організаційної культури, переосмислити свої ролі в організації, систему цінностей, мети діяльності та способи їх досягнення.

Крім компетентності і професіоналізму в багатьох питаннях від менеджера будь-якої організації потрібно вміння ставити стратегічні цілі, привносити і створювати цінності, що лежать в основі організаційної культури і, як підкреслював Пітер Друкер, мати почуття місії, вміти пов'язувати всі компоненти організації в єдине ціле, підпорядковуючи їх досягненню поставленої мети і, в той же час дозволяючи співробітникам залишатися самими собою і рости як творчі особистості. Психологічний аналіз організаційної культури актуальний в аспекті ефективності діяльності організації, нового бачення управлінських відносин керівника, розробки цілісної концепції розвитку підприємства.

**Мета дослідження:** Мета дослідження полягає в тому, щоб розглянути психологічні особливості управлінської діяльності в рамках різних моделей організаційних культур і обґрунтувати рекомендації щодо вдосконалення методів підготовки менеджерів і навчання персоналу для підвищення ефективності діяльності організації.

**Завдання дослідження:** Аналіз сучасних теоретичних концепцій організаційної культури і факторів, що впливають на її формування та розвиток; виділення психологічних особливостей діяльності менеджера торговельної організації; обґрунтування теоретичної моделі організаційної культури для вибору об'єкту дослідження; порівняльний аналіз описативних характеристик організаційної культури обраних організацій; виявлення очікувань про професійно-психологічних якостях менеджера в різних організаційних культурах; виявлення рівня суб'єктивного благополуччя, а також стресогенних факторів, пов'язаних з управлінською діяльністю в різних організаційних культурах.

**Виклад основного матеріалу.** В рамках вітчизняної психології праці традиційно розроблялися принципи і методи психологічного аналізу професійної діяльності.

До аналізу змісту і функцій управлінської праці, структурі професійно-важливих якостей керівника, особливостям управлінської діяльності в різні роки зверталися Кабаченко Т.С., Красовський Ю.Д., Кричевський Р.Л., Кузьмін Е.С., Свенціцький А.Л., Паригін Б.Д., Русалінова АА, Новіков В.В., Журавльов А.Л., Волков І.П., Лебедев В.І., Ядов

В.А., Глоточкин А.Д., Деркач А.А, Клімов Е.А., Обозов Н.Н., Телятников Г.В., Шикун А.Ф., Шлаєн П.Я., Шорохов Ю.І. Ними розроблені загальнотеоретичні і методологічні аспекти аналізу управлінської діяльності, критеріїв ефективного управлінського взаємодії, психологічні механізми і закономірності управлінських відносин.

Безпосередньо феномен організаційної культури став найважливішим предметом наукових досліджень у світовій організаційній психології та психології праці в останні десятиліття. В роботах Deal, Kennedy, 1982; Peters, Waterman, 1982; Ouchi, 1981, Schein, 1985, Mohan, 1993, Sackman, 1991 розглядаються природа та зміст даного феномена.

У вітчизняній психології дослідження організаційної культури поки дуже нечисленні. Однак слід згадати ті розробки вітчизняних учених, які заклали основи концептуалізації поняття "організаційна культура". Так, А.К. Гаст в 20-30 роки займався пошуком нових форм організації праці, трудовими установками, проблемами прикладної психології. Проблематику соціальної інженерії розробляв НА Витку. Удосконалення організаційної структури, проблеми управлінського контролю, стиль управління розглядалися в працях Ф.Р. Дунаєвського.

На сьогоднішній день можна назвати декілька вітчизняних вчених, що розробляють проблему організаційної культури: Доблаєв В.Л. аналізує поняття "культура" і "субкультура" організації; Виханский О.С. розглядає типології організаційних культур в рамках стратегічного управління; Пригожин А.І. досліджує проблеми синергії організаційних культур в спільних підприємствах; Наумов А.Н. аналізує проблеми взаємодії і взаємовпливу національної та інституційної культур. Щербина В.В., Гордєєв Р.В., Ліпатов С.А. аналізують зарубіжні концептуальні моделі та методи діагностики організаційної культури в рамках організаційного консультування; Ємельянова Т.П. розглядає методологічні питання взаємозв'язку феномена влади та організаційної культури. Шорохов Ю.І. аналізує напрямок, критерії та чинники розвитку організацій через взаємодію потреб, ціннісних орієнтацій і цілей особистості.

Дослідження особливостей управлінської діяльності в процесі формування та зміни організаційної культури стає особливо актуальним завданням в період економічних перетворень, нестабільності зовнішнього середовища і великий ціни економічних втрат у разі негативного розвитку ситуації.

Таким чином, теоретична значущість проблеми, недостатня розробленість в емпіричному плані, актуальність для сучасних умов розвитку виробничих відносин визначили вибір теми дисертаційного дослідження.

**Висновок:** Надзвичайно перспективним напрямком вивчення оргкультури представляється продовження роботи з дослідження впливу національних особливостей на організаційну поведінку. Знання особливостей національної ділової культури допоможе менеджеру усвідомити причини і можливі наслідки багатьох власних рішень, рішень і вчинків колег і підлеглих, керівництва та акціонерів.

Видається, що колосальний потенціал, накопичений вітчизняної психологією, може бути успішно використаний у вивченні організаційної культури. Близьке поняттю оргкультура поняття соціально-психологічного клімату глибоко розроблено у вітчизняній психології і може з великою ефективністю використовуватися при дослідженні організаційної культури.

Тема, що порушена в данній доповіді, представляється перспективною в плані подальшого аналізу зв'язку лідерства та оргкультури, оскільки сучасний період розвитку нашої країни потребує менеджерів лідерського типу, здатних до нестандартних, інноваційним рішенням.

#### ***Список використаних джерел:***

1. Шипунов В.Г., Кишкель Е.Н. Основы управленческой деятельности. М.: Высш. школа, 2000.
2. М.Мескон, М.Альберт, Ф.Хедоури. Основы менеджмента. - М. Дело, 1998.
3. Паркинсон С. и др. Искусство управления. – СПб.: Лениздат, 1992.
4. Поляков, В.Г. Человек в мире управления. М.: Наука, 1996.
5. Е.Н. Кишкель. Управленческая психология. – М.: Высшая школа, 2002. – 272 с.
6. И.Н. Андреева. Управление кадрами. Руководство для персонала и топ-менеджмента. – СПб.: БХВ-Петербург, 2012. – 416 с.
7. В.А. Спивак. Документирование управленческой деятельности (Делопроизводство). – М.: Книга по Требованию, 2010. – 256 с.
8. Т.П. Авдулова. Психология менеджмента. – М.: Академия, 2003. – 256 с.
9. В.Г. Шипунов, Е.Н. Кишкель. Основы управленческой деятельности. Социальная психология, менеджмент. – М.: Высшая школа, 2004. – 327 с.
10. А.В. Пшенко, Е.А. Степанов. Секретарь-референт высокой квалификации. Документационное обеспечение управленческой деятельности. – М.: Академия, 2007. – 272 с.
11. В.И. Анненков, Н.Н. Барчан, А.В. Моисеев, Б.И. Киселев. Государственная служба. Организация управленческой деятельности. – М.: КноРус, 2011. – 256 с.
12. И.Н. Андреева. Управление кадрами. Руководство для персонала и топ-менеджмента. – СПб.: БХВ-Петербург, 2012. – 416 с.
13. М.И. Марьин, Ю.Г. Касперович. Психологическое обеспечение антитеррористической деятельности. – М.: Академия, 2007. – 208 с.
14. С.Е. Игнатъев. Закономерности изобразительной деятельности детей. –

- М.: Академический проект, Мир, 2007. – 192 с.
15. Н.Д. Творогова. Психология управления. – М.: ГЭОТАР-Медиа, 2008. – 528 с.
  16. В.А. Спивак. Документирование управленческой деятельности (Делопроизводство). – СПб.: Питер, 2010. – 256 с.
  17. Е.Е. Степанова, Н.В. Хмелевская. Информационное обеспечение управленческой деятельности. – М.: Форум, 2010. – 192 с.
  18. Н.П. Крюкова. Документирование управленческой деятельности. – М.: Инфра-М, 2010. – 272 с.
  19. Лесных. Документирование Управленческой Деятельности. – М.: , 2007. – 77 с.
  20. В.В. Маскин, Т.К. Меркулова, А.А. Петренко. Управленческая деятельность завуча школы в условиях модернизации образования. – М.: АРКТИ, 2005. – 72 с.
  21. Психологические исследования интеллектуальной деятельности. – М.: Издательство МГУ, 1979. – 232 с.

**Лигоміна Катерина**, ФФБС, 4 курс, 1 група  
*Науковий керівник:* **Корольчук В.М.**, д-р. психол. наук, проф.  
**Ржевський Г.М.**, канд. психол. наук, доц.

### **Психологічні особливості та умови забезпечення психічного здоров'я працівників організації**

**Актуальність дослідження.** На сучасному етапі розвитку суспільства, в період процесу поступової всесвітньої глобалізації та підвищувального рівня науково-технічного прогресу у світі все більш актуальним стає дослідження в гуманітарних галузях наукового знання. У науці відбувається повернення від наукоємних технологій до гуманітарної сфери. Психологія є типовим прикладом даного явища. Так як психологія хоча і виступає однією з цілого ряду гуманітарних дисциплін, на сьогоднішній день вона займає тверді позиції серед всіх гуманітарних дисциплін. Причини цього перебувають у науковому «кругозір» і «далекоглядності» психології, яка дозволяє піддати людини всебічному психологічному аналізу, а також дослідити його поведінки, життя, і крім цього все суспільство в цілому. Зауважимо той факт, що людина все ж є соціальною істотою, тому психологія спрямовує свій науковий погляд також і на суспільство. Важливість даної науки в тому, що вона дозволяє виявляти і розкривати проблеми психологічного характеру в людині і суспільстві, а крім цього і вирішувати їх і прогнозувати.

На сьогоднішній день проблема психічного здоров'я в сучасному суспільстві постає актуальною. Актуальність обумовлена безліччю факторів. Так, перейшовши межу ХХІ століття, людство досягло небувалих висот у науково-технічній сфері, промислової, медичної (фармакологічної). Але одночасно з цим людство втратило своє справді «людське» обличчя. Сучасна

ситуація в Росії продовжує свідчити про безліч невирішених проблем соціального характеру: соціальне розшарування на тлі економічної кризи останніх років, широке поширення алкоголізму та наркоманії, поширення девіантної поведінки серед молоді, екстремізму і багато ін. Все більш підвищується рівень психічно хворих людей у суспільстві. Урбанізація, прискорення темпу життя, інформаційні перевантаження, посилюють нервову напругу, що найчастіше сприяють виникненню і розвитку нервово-психічної патології. Нормою стає синдром «емоційного вигорання» на роботі і мн. ін. Тому на підставі всього вищенаведеного, дослідження питань психічного здоров'я дозволить, з нашої точки зору, не тільки більш коректно підійти до вирішення нагальних проблем у психічній області людини, але й можливо вирішити проблеми в соціальній сфері цілого суспільства.

**Постановка проблеми.** Зі зміною типу соціально-економічних відносин в суспільстві, в процесі переходу на ринкові відносини змінилася і середу, в якій функціонує організація. Це змушує керівництво і співробітників організацій по-новому поглянути на структуру і функції організації, задуматися над поняттям організаційної культури, переосмислити свої ролі в організації, систему цінностей, мети діяльності та способи їх досягнення.

Крім компетентності і професіоналізму в багатьох питаннях від менеджера будь-якої організації потрібно вміння ставити стратегічні цілі, привносити і створювати цінності, що лежать в основі організаційної культури і, як підкреслював Пітер Друкер, мати почуття місії, вміти пов'язувати всі компоненти організації в єдине ціле, підпорядковуючи їх досягненню поставленої мети і, в той же час дозволяючи співробітникам залишатися самими собою і рости як творчі особистості. Психологічний аналіз організаційної культури актуальний в аспекті ефективності діяльності організації, нового бачення управлінських відносин керівника, розробки цілісної концепції розвитку підприємства.

**Мета дослідження:** Розглянути психологічні особливості та умови забезпечення психічного здоров'я працівників в організаціях.

**Завдання дослідження:** Розглянути основні факти психічного здоров'я особистості в професіональному середовищі особистості, також зачепити детермінанти психічного здоров'я людини загалом. Розглянути методи укріплення і захисту психічного здоров'я співробітників та умови догляду та лікування їх психічного здоров'я.

**Виклад основного матеріалу.**

Основні факти про психічне здоров'я:

- Психічне здоров'я є невід'ємною частиною здоров'я; дійсно, без психічного здоров'я немає здоров'я.
- Психічне здоров'я - це не тільки відсутність психічних розладів.
- Психічне здоров'я визначається соціально-економічними, біологічними і відносяться до навколишнього середовища факторами.
- Для зміцнення психічного здоров'я існують ефективні по вартості міжсекторальні стратегії та заходи громадської охорони здоров'я.

Психічне здоров'я є невід'ємною частиною і найважливішим компонентом здоров'я. В Статуті ВООЗ говориться: "Здоров'я є станом повного фізичного, душевного і соціального благополуччя, а не тільки відсутністю хвороб і фізичних дефектів". Важливим наслідком цього визначення є те, що психічне здоров'я – це не тільки відсутність психічних розладів і форм інвалідності.

Психічне здоров'я - це стан благополуччя, в якому людина реалізує свої здібності, може протистояти звичайним життєвим стресам, продуктивно працювати і вносити вклад у своє співтовариство. В цьому позитивному сенсі психічне здоров'я є основою благополуччя людини та ефективного функціонування спільноти.

Психічне здоров'я і благополуччя мають найважливіше значення для нашої колективної та індивідуальної здатності як розумних істот мислити, проявляти емоції, спілкуватися один з одним, заробляти собі на прожиток і отримувати задоволення від життя. Враховуючи цей факт, зміцнення, захист і відновлення психічного здоров'я можуть сприйматися індивідуумами, спільнотами та співтовариствами в усьому світі як дії, що мають життєво важливе значення.

Рівень психічного здоров'я людини в кожен даний момент часу визначається численними соціальними, психологічними і біологічними факторами. Так, наприклад, сталий соціально-економічний тиск визнається чинником ризику для психічного здоров'я окремих людей і спільнот. Очевидні фактичні дані пов'язані з показниками злиднів, включаючи низькі рівні освіти.

Погане психічне здоров'я пов'язано також з швидкими соціальними змінами, стресовими умовами на роботі, гендерною дискримінацією, соціальним відчуженням, нездоровим способом життя, ризиками насильства і фізичного нездоров'я, а також з порушеннями прав людини.

Існують також особливі психологічні та особистісні чинники, через які люди стають вразливими перед психічними розладами. І, нарешті, є ряд біологічних причин психічних розладів, включаючи генетичні чинники, які сприяють дисбалансу хімічних речовин у мозку.

Зміцнення психічного здоров'я включає дії по створенню умов життя і довкілля, підтримки психічне здоров'я і дозволяють людям вести здоровий спосіб життя. Сюди входить цілий ряд дій, спрямованих на підвищення ймовірності того, щоб більша кількість людей мали краще психічне здоров'я.

Атмосфера, в якій забезпечені повагу і захист основних громадянських, політичних, соціально-економічних і культурних прав, є основою зміцнення психічного здоров'я. При відсутності безпеки і свободи, забезпечуваних цими правами, підтримувати високий рівень психічного здоров'я дуже складно.

Національна політика в галузі охорони психічного здоров'я повинна бути орієнтована не тільки лише на психічні розлади, але і на більш широкі аспекти, що сприяють зміцненню психічного здоров'я. Питання зміцнення психічного здоров'я необхідно враховувати в стратегіях і програмах державного та недержавного секторів. Крім сектора охорони здоров'я до

вирішення цих питань необхідно також залучати такі сектори, як освіта, працевлаштування, правосуддя, транспорт, навколишнє середовище, житлове будівництво та соціальне забезпечення.

**Висновок:** Зміцнення психічного здоров'я значною мірою залежить від міжсекторальних стратегій. Конкретні шляхи зміцнення психічного здоров'я включають такі:

- заходи в ранньому дитинстві (наприклад, відвідування вдома вагітних жінок, дошкільні психосоціальні заходи, комбінована допомога в галузі харчування і психосоціальних аспектів для груп населення, що знаходяться в несприятливому положенні);
- підтримка дітей (наприклад, програми з придбання навичок, програми з розвитку дітей і молодих людей);
- надання соціально-економічних можливостей жінкам (наприклад, поліпшення доступу до освіти і схеми мікрокредитування);
- соціальна підтримка літніх людей (наприклад, ініціатива з організації знайомств, місцеві денні центри для престарілих людей);
- програми, націлені на уразливі групи населення, включаючи меншини, корінні народи, мігрантів і людей, постраждалих від конфліктів і стихійних лих (наприклад, психосоціальні заходи після стихійних лих);
- заходи по зміцненню психічного здоров'я в школах (наприклад, програми по впровадженню екологічних змін в школах і школи з сприятливими умовами для дітей);
- заходи по зміцненню психічного здоров'я на робочих місцях (наприклад, програми з профілактики стресу);
- стратегії в галузі житлових умов (наприклад, поліпшення житлових умов);
- програми щодо запобігання насильства (наприклад, обмеження доступу до алкоголю і зброї);
- програми розвитку окремих спільнот (наприклад, ініціативи "Спільноти, які піклуються", комплексне сільське розвиток);
- зменшення масштабів убогості і соціальний захист незаможних;
- антидискримінаційні закони та кампанії;  
зміцнення прав і можливостей осіб з психічними розладами та турботи про них.

#### **Список використаних джерел:**

1. Аамер АА, Ауверт Л.І., Бельчиков Я.М., та ін. Люди за прилавком: соціально-психологічні нариси. -М.: Економіка, 1989. - 143с.
2. Акофф Р. Планування майбутнього корпорації. М., 1985.-189с.
3. Аксеновській Л.Н. Моделювання управлінської взаємодії як метод оптимізації організаційної культури (дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата псих. Наук). СПб., 1997.- 172с.
4. Албастова Л.Н. Технології ефективного менеджменту. М.: Видавництво Пріор 1998. - 288с.

5. Алексєєв А., Пігаль В. Ділове адміністрування на практиці: інструментарій керівника. М.: Технологічна школа бізнесу. 1994. - 144с.
6. Алексєєва М.М. Планування діяльності фірми. М. Фінанси і статистика. 1997. -248с.
7. Андрєєва Г.М. Соціальна психологія. М.1996. - 375 с.
8. Андрєєва Г.М., Богомолова НН Петровська Л.А. Сучасна соціальна психологія на Заході. М.: Изд-во МГУ. 1978. - 271с.
9. Ансофф І.І. Стратегічне управління.-М.: Економіка 1989. 519 с.
10. Американські буржуазні теорії управління // Під ред. Б. З. Міль-нера і Е.А. Чиждова. М., 1978. - 366 с.
11. Армстронг Майкл. Основи менеджменту, - Ростов н / Д 1998. -512с.
12. Базаров Т.Ю. Практика роботи з персоналом в організаціях // Введення в практичну соціальну психологію. М.: Наука, 1994. - С. 46-60.
13. Бергер И.Н., Скирда Т.І. Психологія торгівлі. Київ.: Видавництво «Вища школа», 1975. - 207с.
14. Блау П.М. Дослідження формальних організацій // Американська соціологія: Перспективи. Проблеми .Методи .М.: Прогресс, 1970.С.192-204.
15. Бланк И.А. Торговий менеджмент. Київ, 1997. - 408с.
16. Блейк Р., Моутон Д. Наукові методи управління.-Київ, 1990. 247 с.
17. Богданов В.А., Семенов В.Є. Системний підхід до вивчення соціально-психологічних явищ у виробничому колективі / Соціально-психологічні проблеми виробничого колективу. -М., 1983, - С. 22-34.
18. Бойделл Т. Як покращити управління організацією. Посібник для керівників. Пер. з англ. М., 1995.
19. Болт Г.Дж. Практичний посібник з управління збутом. Пер. з англ. М.: Економіка. 1991, - 271с.
20. Ватанабе Х. Вивчення управлінських відносин в японських компаніях в Росії // Менеджмент, 1996. № 2. С. 46-58.
21. Вебер М. Ідеальний тип раціональної бюрократії (переклад з Weber M. Wirtschaft and Gesellschaft. Tuebingen: Mohr, 1976. S. 126-130) // Масловський М. Політична соціологія бюрократії. М.: Ін-т соціології РАН, 1997. - С. 122-126.
22. Вейлл П. Мистецтво менеджменту. Пер. з англ. М.: Новости, 1993. - 224 с.
23. Вільперта Б., Шарпф С. Управління на стику культур: Сучасні підприємства в КНР // Іноземна психологія. Т. І., 1993. - с. 47-52.
24. Витанія І. Суспільство, культура, соціологія. Пер. з угор. М.: Прогрес, 1984. -288с.
25. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент: людина, стратегія, організація, процес: 2-е изд. навч. М.: Фірма Гардарика, 1996. - 416 с.
26. Виханский О.С. Стратегічне управління. -М.: Гардарика, 1998, -296с.27

**Личко Вікторія, ФФБС, 4 курс, 1 група**  
*Науковий керівник: Корольчук В.М., д-р. психол. наук, проф.*



## **Психологічні особливості професійної діяльності управлінського та виконавчого персоналу в організації**

**Актуальність дослідження.** З моменту усвідомлення обмеженості людських можливостей і здатності одного організувати спільну діяльність і управляти іншими для досягнення загальних цілей, пройдено великий шлях, в ході якого розвивалися і методи організації та структурна організація діяльності та методи управління. Історичний досвід свідчить, що управлінська діяльність за своїм характером і змістом грає головну роль в суспільстві, і, перш за все, в сфері економічних відносин. Організована (упорядкована) діяльність – це спільна праця людей, об'єднаних в одну організацію, що підкоряються нормам і правилам цієї організації з урахуванням економічних, технологічних, правових, організаційних і корпоративних цінностей. Правила, норми та вимоги організації зумовлюють наявність особливих психологічних відносин між співробітниками організації, наповнених реальним змістом, цілями, завданнями і цінностями спільної діяльності. Управління являє собою одну з найскладніших галузей людської діяльності, де проявляються міжособистісні відносини індивідів, об'єднаних виробничим процесом. Термін "управління" позначає сукупність скоординованих заходів, спрямованих на досягнення поставлених цілей. В. Зигерт дає таке визначення: "Управління - це таке керівництво людьми і таке використання коштів, яке дозволяє виконувати поставлені завдання гуманним, економічним і раціональним шляхом". Управління персоналом – це самостійний вид діяльності, головною метою якої є підвищення виробничої активності персоналу. Це система управлінських заходів, що забезпечують відповідність кількісних і якісних характеристик співробітників і їх трудової поведінки цілям і завданням організації. Реалізується ця система через розробку та впровадження в практику діяльності кадрової політики - комплексу теоретичних поглядів, принципів, вимог, що визначають основні напрямки роботи з персоналом, її форми і методи.

Актуальність вивчення різних аспектів оцінки управлінського персоналу визначається необхідністю забезпечення точності та адекватності одержуваних результатів. В останні роки в сучасному українському суспільстві відбулися кардинальні економічні, політичні та соціальні зміни.

У всіх сферах суспільного життя зростає роль окремої особистості, а інтенсифікація праці, зміна змісту більшості видів трудової діяльності, поява нових завдань збільшили значення оцінки управлінського персоналу і підвищили вимоги до конструювання і застосування відповідних оціночних технологій і процедур.

**Постановка проблеми.** Однією з найважливіших проблем управління персоналом є найбільш ефективно використання трудового потенціалу працівників. У сфері малого підприємництва ця проблема відчувається найбільш гостро, оскільки при невеликій чисельності персоналу організацій

зростають вимоги до кожного працівника, особливо до керівників і спеціалістів.

З розвитком професійної діяльності суб'єктів управління, все менше свободи залишається для довільного, стихійного відношення до професійних аспектів праці персоналу і процесам набуття та планомірного розвитку професійних знань і навичок. Суспільство і держава стикаються сьогодні з такими соціальними детермінантами, як логіка професійного становлення управлінського працівника або цикл професійного життя, які не можна ігнорувати ні в соціальному управлінні, ні в кадровій політиці, ні в інших аспектах управління людьми в організаціях. У цьому зв'язку виникає потреба більш детального вивчення змісту, етапів і компонентів процесу професіоналізації праці управлінського персоналу, а також виявлення його особливостей, характеристика сучасного стану.

В даний час у розвитку суспільства спостерігається новий етап, який обумовлює необхідність посилення управління та розвитку професіоналізму персоналу організацій і висуває на перший план проблеми комплексного підходу до професіоналізації. Дієвих рішень у цій області можна досягти тільки в результаті глибокого методологічного опрацювання концепцій, підходів, принципів, методів і способів, що лежать в основі управління процесами профорієнтації, профвідбору, профнавчання, профадаптації, підвищення кваліфікації персоналу малих організацій. Одночасно необхідно виявити проблеми, що виникають в названих процесах, і знайти дієві шляхи їх вирішення, які в підсумку призведуть до розвитку професіоналізації, тобто до переходу на якісно новий рівень професіоналізму персоналу.

Важливість і своєчасність теми даного дослідження зумовлена спрямованістю на пошук шляхів розвитку професіоналізації управлінського персоналу як одного з найважливіших чинників поліпшення функціонування українських організацій, у тому числі в сфері малого підприємництва.

Розвиток професіоналізації персоналу відбиває зміни, які в суспільній практиці в результаті поглиблення процесу набуття людиною високого професійного рівня, і обумовлено глибоким сполученням сучасних форм професійного управлінської праці і методів управління персоналом організацій.

**Метою дослідження** є теоретичне обґрунтування методичних і практичних рекомендацій щодо розвитку професіоналізації управлінського персоналу організацій малого підприємництва, спрямованих на підвищення ефективності їхньої праці.

**Завдання дослідження:**

1. Дослідити теоретичні питання професіоналізації персоналу управління з урахуванням організаційно-економічних і соціально-психологічних особливостей управлінської діяльності;
2. Уточнити і конкретизувати поняття, що характеризують професіоналізацію з урахуванням виявленої специфіки управлінської праці;

3. Вивчити досвід організацій малого підприємництва в сфері інформаційних технологій з професіоналізації праці управлінського персоналу;

**Виклад основного матеріалу.** Почнемо з поняття «професіоналізація». Професіоналізація – це цілісний безперервний процес становлення особистості фахівця, який починається з моменту вибору майбутньої професії та завершується, коли особистість припиняє активну трудову діяльність. Процес професіоналізації у вітчизняній психологічній науці досліджується у зв'язку з онтогенетичним розвитком людини, його особистісними якостями, місцем і роллю здібностей та інтересів, формуванням суб'єкта праці, проблемою життєвого шляху і самовизначення, виявленням вимог, що пред'являються професією до людини, становленням професійної свідомості та самосвідомості в рамках різних шкіл і напрямків.

Так, Машин В.А. розглядає професіоналізацію як один з центральних процесів розвитку людини в зрілому віці, який спрямований не стільки на засвоєння фіксованого обсягу професійних дій, скільки на перетворення самого суб'єкта діяльності.

Мітіна Л.М., порівнюючи особистісний та професійний розвиток, відзначає процес ломки стереотипів традиційних форм професіоналізації, визначає взаємозв'язок професійного розвитку та особистісного, в основі яких лежить принцип саморозвитку, що детермінують здатність особистості перетворювати власну життєдіяльність у предмет практичного перетворення, що приводить до творчої самореалізації. Вона виділяє три стадії професіоналізації: адаптацію, становлення та стагнацію, а розгляд професійного розвитку як безперервного процесу самопроекування особистості дозволяє виокремити три стадії її перебудови: самовизначення, самовираження і самореалізацію.

Щотка О.П. також пов'язує особистісний розвиток людини з професійним, розглядаючи їх у контексті професійного становлення. На думку автора, професійне становлення це динамічний багаторівневий процес, який займає значний період життєвого шляху і не зводиться до професійного навчання. Перехід до кожної наступної стадії закладається на попередній і супроводжується виникненням у суб'єкта низки суперечностей і нормативних криз.

Акмеологічна концепція Зеєра Е.Ф. дозволяє говорити про "життєвий шлях" професіонала, оскільки вона включає основні етапи від її початку і до вершини і включає п'ять стадій професіоналізації:

1. Оптація (бажання, вибір) – вибір професії з урахуванням індивідуально-особистості і ситуативних особливостей.

2. Професійна підготовка – придбання професійних знань, навичок і вмінь.

3. Професійна адаптація – входження в професію, освоєння соціальної ролі, професійне самовизначення, формування якостей і досвіду.

4. Професіоналізація – формування позицій, інтеграція особистісних та професійних якостей, виконання обов'язків.

5. Професійна майстерність – реалізація особистості в професійній діяльності.

Процес професійного становлення особистості – системний процес. В якості одиниць його аналізу виступають етапи різного ступеня тривалості та інтегрованості: стадії, періоди (частина стадії), фази (частина періоду). Незалежно від рівня узагальненості одиниць аналізу кожна з них характеризується конкретною ситуацією професійного розвитку; конкретним новоутворенням особистості, яке є результатом професійної активності, адекватної змісту ситуації розвитку; конкретною системою професійно важливих і значимих якостей, які необхідні для реалізації даної активності.

Етапи професіоналізації відображають різні особливості діяльності, супроводжуються різними вимогами до суб'єкта. Для виконання професійних завдань на кожному з цих етапів активність особистості пов'язана з реалізацією функцій цілком певних сукупностей особистісних властивостей, які можуть різнитися між собою за їх складом, ступенем значущості і інтенсивності "завантаження".

Розглядаючи професійне становлення особистості, багато дослідників виділяють стадії, рівні, етапи, які проходить фахівець у своєму професійному просуванні. В даний час у науці немає загальноприйнятого розбиття життєвого шляху професіонала на етапи або фази. Скористаємося одним з варіантів, запропонованих Є.А. Клімовим: оптант – фаза вибору професії; адепт – людина, що вже став на шлях прихильності до професії і освоює її; адаптант – звикання молодого фахівця до роботи, входження в багато тонкощі роботи; інтерал – досвідчений працівник, який вже може самостійно і успішно справлятися з основними професійними функціями; майстер, авторитет, наставник.

Левітан К.М. виділяє три основні стадії: підготовча (довузівська) стадія, пов'язана з вибором професії; початкова (вузівська) етап, під час якої формуються основи професійно важливих умінь і властивостей людини; основна (Післявузівська) стадія. Це період розвитку всіх сутнісних сил особистості з метою її повної самореалізації в управлінській діяльності. Саме на цьому етапі відбувається становлення особистості управлінця-професіонала.

Кудрявцев Т.В., Зеєр Т.В. виділяють чотири стадії професійного становлення особистості управлінця персоналом:

1. Формування професійних намірів: усвідомлений вибір особистістю професії на основі врахування своїх індивідуально-психологічних особливостей. Професійне становлення починається з формування професійних намірів, які є рівнодіючою багатьох факторів: престижу професії, потреби суспільства, впливу сім'ї, засобів інформації і т.д. Важливу роль у виборі професії відіграє спрямованість особистості на певний предмет праці, яка виявляється в інтереси, захоплення.

2. Професійна підготовка: освоєння системи професійних знань, умінь і навичок, формування професійно важливих якостей особистості, схильності

та інтереси до майбутньої професії. Друга стадія – це перш за все навчання у ВУЗі.

3. Професіоналізація: входження (адаптація) і освоєння професії, професійне самовизначення придбання професійного досвіду, розвиток властивостей і якостей особистості, необхідних для кваліфікованого виконання професійної діяльності.

4. Майстерність: якісне, творче виконання професійної діяльності, інтеграція сформованих професійно важливих якостей особистості в індивідуальний стиль діяльності. У міру оволодіння управлінською майстерністю все більшу привабливість набуває сама діяльність. Майстерність означає, що професійне становлення особистості відбулося.

Таким чином, професійне становлення особистості – це цілісний, динамічно розгортається у часі процес від формування професійних намірів до повної реалізації себе у творчій організаційній діяльності. Основним протиріччям професійного становлення є протиріччя між сформованими властивостями особистості та об'єктивними вимогами провідної діяльності, значення якої полягає в тому, що вона зумовлює подальший розвиток особистості. Здійснюючи себе у провідній діяльності, особистість поступово змінюється, що приводить до перебудови мотивів провідної діяльності, формуванню нових властивостей особистості.

Професійне становлення передбачає використання сукупності прийомів соціального впливу на особистість, її включення в різні види діяльності мають на меті формувати систему професійно важливих якостей. Таким чином, професійне становлення - це "формоутворення" особистості, адекватне вимогам професійної діяльності.

**Висновки.** Одна з основних цілей кадрової роботи з персоналом організації полягає у формуванні найбільш працездатного складу співробітників, і ні один напрямок кадрової роботи не може бути успішним без оцінки кадрів. Актуальність вивчення, розробки та застосування комплексних оціночних технологій персоналу визначається необхідністю формування управлінського потенціалу організації, що багато в чому є основою для її подальшого розвитку та умовою досягнення поставлених перед нею цілей. Задачу надійної оцінки керівників неможливо вирішити без наявності в арсеналі психологів-практиків відповідних оціночних процедур, технологій і методів. Надійність і достовірність результатів оцінки в повній мірі залежить від адекватності використовуваних інструментів для отримання необхідної діагностичної інформації, а складність і багатоплановість процесів оцінки управлінського персоналу визначають необхідність ретельної підготовки до їх розробки та реалізації. Однак на сьогоднішній день поширена ситуація, в якій кадрові служби організації не мають необхідним арсеналом методів і технологій для проведення оціночних процедур. Крім того, існує гостра потреба в навчених і підготовлених фахівцях, здатних професійно організувати та здійснити проведення комплексної оцінки персоналу. В теж час активно застосовується на практиці цілий ряд різноманітних оціночних технологій, які, органічно вбудовуючись

в систему кадрової роботи підприємства, дозволяють підняти ефективність діяльності персоналу на якісно новий рівень. Тому одним із завдань розвитку і вдосконалення діяльності кадрових служб підприємств у швидко мінливих економічної і організаційної ситуації є не тільки використання вже існуючих і апробованих на практиці підходів до оцінки, але і розробка нових оціночних технологій, що дозволяють ефективно формувати один з найпотужніших ресурсів організації – її персонал.

### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Егоршин А.П. Управление персоналом. Н.Новгород, 1997.
2. Емельянов А.Л. Уровни профессионализма в управленческой деятельности // Менеджмент в России и зарубежом №5, 1998.
3. Журавлев П.В., Карташов С.А., Маусов Н.К., Одегов Ю.Г. Персонал. Словарь понятий и определений.-М.: «Экзамен», 1999.-512с.
4. Зигерт В., Ланг Л. Руководитель без конфликтов. Пер. с нем. – М.: Экономика, 1990
5. Литвинов И.П. Стиль управленческой деятельности: теоретические аспекты, методы диагностики и оптимизации.-М.-Элиста, 1997.
6. Магура М.И., Курбатова М.Б. Оценка работы персонала. М., 2001
7. Маркова А.К. Психология профессионализма. М., 1996.
8. Маркс К. Капитал.// Маркс К., Энгельс Ф. Соч.Т.23.61 .Мартынов С.Д. Профессионалы в управлении. Л. 1991
9. Машков В.Н. Психология управления. Уч.пос., СПб.: Изд.Михайлова В.А., 2000.-204С.
10. Пряжников Н.С., Пряжникова Е.Ю. Психология труда и человеческого достоинства: Учеб. Пособие для студ.высш.учеб.заведеницй.-М.: Издательский центр «Академия», 2001.-480с.
11. Пызин В.А. Профессиональный выбор и отбор персонала управления.-М.:»Дружба народов».-1996.-142с.
12. Скопылатов И.А., Ефремов О.Ю. Управление персоналом. Серия «Университетский учебник». СПб. 2000.
13. Страхова О.А. организация труда управленческого персонала, СПб., 1993.
14. Сулейманов М.Н. Методологические и теоретические вопросы исследования профессионализации. Дисс.на соис.уч.ст.д.ф.н., Свердловск, 1991.
15. Чернышев В.Н., Двинин А.П. Человек и персонал в управлении.-СПб.: Энергоатом-издат. Санкт-Петербургское отд-ние, 1997.-568с.
16. Шрейдер Р.В. Уровень профессионализации как фактор, определяющий структуру профессионально важных качеств // проблемы системогенеза деятельности.-Ярославль. 1960.

**Лінійчук Ганна, ФФБС, 4 курс, 1 група**  
**Науковий керівник: Корольчук В.М., д-р. психол. наук, проф.**

## Психологічні закономірності формування нового економічного мислення у працівників організації

**Актуальність дослідження.** Економічне мислення здійснюється в певних поняттях, категоріях, які є виразом певних сторін, властивостей, зв'язків і залежностей соціальних змін і процесів виробництва.

Кожне суспільство формує свій особливий соціальний тип економічного мислення. Визначальний вплив на нього справляє форма власності. Приватна власність, породжуючи ізольованість інтересів, робить економічне мислення індивідуалістичним, прагматичним. Зміна форми власності, соціалістичні виробничі відносини змінили докорінно економічне мислення. На зміну індивідуалістическому мислення прийшло шаблонне, засноване на єдиній економічній стратегії колективістська мислення. Економічне мислення несе на собі риси адміністративно-командної системи з її директивність, безініціативністю, урівнительністю, екстенсивним характером виробництва.

В умовах переходу до ринку назріла необхідність вироблення нового економічного мислення. Процес це тривалий і трудомісткий. Виникнення в ході реформи різноманітних форм власності, відновлення товарно-грошових відносин, формування доходу в залежності від ініціативи, підприємливості поступово змінюють тип економічного мислення. Сучасне мислення передбачає орієнтацію на світовий досвід, вивчення і використання досягнень, в тому числі капіталістичного менеджменту. Більш того, воно включає сприйняття народного господарства як частини світового. Розвиток і поглиблення міжнародної інтеграції, вихід на світовий ринок, створення спільних підприємств вимагають не тільки широкого кругозору, спеціального навчання, але і психологічної готовності кадрів до такому значному розширенню поля діяльності.

**Постановка проблеми.** Постановка питання про новому економічному мисленні передбачає насамперед чітке визначення критеріїв, яким воно повинно відповідати. Мисловська вважає, що існують два головних критерії, які характеризують сучасний тип економічного мислення: науковість і відображення в мисленні нових, змінених умов розвитку суспільного виробництва. Обидва критерію взаємопов'язані і розглядаються в єдності.

Перший – науковість – полягає насамперед у необхідності повного і послідовного обліку в економічному мисленні і господарських рішеннях об'єктивних економічних законів.

Незнання або ігнорування їх в плануванні і управлінні – основа суб'єктивізму і волюнтаризму, настільки сумно відомих недавнім минулого. Перш за все це відноситься до закону вартості, дія якого характерно не тільки для капіталістичної економіки. Розвиток на його основі економічних важелів і стимулів - найважливіше завдання реформи. Науковість не можна розглядати як просте освоєння і використання будь-то раз і назавжди встановлених істин. Економічна наука перебуває в постійному русі, розвитку

і оновлення. Повторення одного разу видобутих істин – це швидше пропаганда, а не наука. У науці відбувається постійне прирощення знань, уточнення отриманих висновків, відкидання того, що не підтвердилося на практиці.

З такого розуміння проблеми слід, що підприємець повинен володіти не просто сумою знань, отриманих колись, а бути в курсі новітніх досягнень економічної думки. Тільки в цьому випадку його мислення буде дійсно сучасним. А звідси випливає необхідність регулярного оновлення знань. Недарма сьогодні утверджується ідея безперервного освіти. Це означає, що освоєння нової наукової інформації повинна входити у розпорядок робочого дня підприємця. Безумовно, багато що залежить від стану самої економічної науки, але і її розвиток зумовлений попитом, замовленням виробництва.

Підприємець не має права чекати від вивчення економіки отримання готових відповідей на виникаючі питання, але, використовуючи знання, він краще вирішує ці питання.

Другий критерій оцінки сучасного економічного мислення - це облік сучасних реальностей, якісно нових умов розвитку виробництва, неформальне сприйняття сутності процесу інтенсифікації виробництва, мислення якісними, а не кількісними категоріями, орієнтація на кінцевий результат, соціальні цілі розвитку.

Л.І. Абалкін розмежує економічну теорію й масове, типове економічне мислення, що визначає поведінку мас, підготовку і прийняття управлінських рішень. Економічна теорія формує теоретичні основи науки, аналіз досліджуваних закономірностей, фундаментальні принципи і підходи. У цьому віддзеркалюється змістова частина самої науки. Інша грань пов'язана з розумінням економічного мислення як масово поширеного, що має вплив на суспільну свідомість через систему освіти й засоби масової інформації, таку, що визначає дії представників владних структур, розробку стратегічних і тактичних рішень. Природно, що вирішальну відповідальність при цьому несуть ті структури, через які впроваджуються елементи масового економічного мислення.

**Метою дослідження** є виявлення сутності нового економічного мислення у працівників організації.

**Завдання дослідження:**

- Дослідити особливості нового економічного мислення у працівників організації;

- Визначити критерії та формування сучасного економічного мислення;

- Визначити важливі ознаки нового економічного мислення.

**Виклад основного матеріалу.** Мислення як таке є опосередкованим відображенням дійсності, оскільки базується на наявних знаннях, уміннях і навичках.

З розвитком науки і практики, оволодіваючи все новими знаннями та навичками, людина поступово переходить до вищих форм мислення (творчого, наукового, економічного, стратегічного тощо).



Основною характеристикою економічного мислення є усвідомлення мети розвитку підприємства та способів її досягнення. Воно базується на твердженні про необхідність спостереження за зовнішнім і внутрішнім середовищем (для визначення мети та способів досягнення), формування стратегій та рішень, що з них випливають, а також налагодження такої діяльності, яка дасть змогу забезпечити їх здійснення. Економічне мислення можна схарактеризувати такими загальними ознаками: цілеспрямованість та перспективність; наукова орієнтація, інноваційність та творчість; реалістичність, здоровий глузд та конструктивність, системність та масштабність, гнучкість та самостійність.

Для сучасного економічного мислення характерна здатність до ризику. Керівник, приступаючи до вирішення проблеми, зазвичай не володіє вичерпною інформацією про все. Крім того, ймовірний характер виробництва створює певну непередбачуваність розвитку. Необхідні мужність і розум, а також розвинена інтуїція, щоб кожен раз в певних умовах приймати найбільш прийнятне рішення, беручи тим самим на себе особисту відповідальність за результат справи.

У той же час практика господарювання в нових умовах висуває вимоги обґрунтування ризику при прийнятті рішень. Така проблема раніше не стояла, так як плани ставили зверху і тільки вимагали чіткого виконання. В умовах ринкової економіки фактор ризику значно зростає.

Для сучасного економічного мислення характерний інтенсивний тип діяльності, прагнення найбільш повно використовувати як внутрішні, так і зовнішні чинники, прогнозувати наслідки. Очевидно, що цей тип діяльності передбачає наявність серйозної підготовки керівника, насамперед, в області економіки і управління, психології і права, широкого кругозору, розуміння ролі соціальних чинників виробництва. В умовах переходу на переважно економічні методи управління, формування капіталістичного ринку значно актуалізуються новаторство, ініціатива, підприємливість, господарський ризик.

Підприємцям необхідні вироблення нових психологічних установок, пошук нестандартних підходів, схильність взяти ініціативу на себе, здатність передбачати і вирішувати протиріччя. «Не числом, а умінням» - ось одна з необхідних установок у використанні трудового потенціалу. Зміщується сенс ряду відомих понять. Наприклад, ощадливість сьогодні означає розважливість, економічність. В умовах інтенсивного розвитку вона часом обертається жадібністю або марнотратством. У господарників часто зустрічається схильність жаліти рубль, який, однак, будучи відпущеним у справу, принесе 10 руб. Це явище набуває різні форми.

Економія - це в першу чергу збільшення швидкості обертання оборотних коштів. Наднормативні запаси, заморожування фінансових коштів тягнуть за собою значні втрати, недовикористання ресурсів. Доводиться долати ряд стереотипів. Так, наприклад, принцип «ти – мені, я – тобі» ще недавно асоціювався з махінаціями у сфері тіньової економіки, морально

засуджувався. В нових умовах господарювання цей принцип і є вираз ринкових відносин, обмін ресурсами.

На підприємствах накопичені величезні запаси товарно-матеріальних цінностей на сотні мільярдів рублів, які перетворилися в мертвий вантаж. І тільки тепер можна їх реалізувати і придбати необхідне. У англійців це називається «флоу – вільний рух матеріальних ресурсів, що є важливою умовою для нормального функціонування виробництва.

На умовній шкалі «скопидом - марнотрат» кожен керівник, в силу свого економічного мислення, займає певне місце. Очевидно, що обидві крайності невігідні, і в кожній конкретній ситуації здійснюється вибір, який, однак, повинен бути орієнтований на активну використання наявних ресурсів.

Економічне мислення може характеризуватися широтою і вузькістю. Широта означає здатність керівника охопити думкою все різноманіття відносин, пов'язаних з господарською завданням. Широко мислячий керівник буде охороняти навколишнє середовище, комплексно використовувати відходи і т. п. Вузькість мислення особливо часто проявляється, коли рішення проблеми вимагає взаємодії кількох відомств. Необхідна діалектичність, рухливість поглядів, ідей, концепцій, з яких виходить керівник, приймаючи рішення.

Визначаючи основні шляхи формування нового економічного мислення, необхідно виходити із об'єктивних факторів, і насамперед з первинних обставин, пов'язаних з розвитком продуктивних сил і виробничих відносин.

Однак з факту вторинності мислення працівників за відношенням до оточуючих їх об'єктивним умовам не впливає, що нове мислення з'явиться тільки після затвердження нових умов. Мислення має відносною самостійністю, може як випереджати, так і відставати від цих змін, причому друге зустрічається найчастіше, воно пов'язано з інерційністю мислення, звичками, стереотипами працівників, які формувалися десятиліттями. Звільнитися від цього баласту людина може тільки сам. А це важкий, болісне справа, бо за знаннями і уявленнями суб'єкта стоїть певний уклад його життя. Зв'язок між об'єктивними вимогами і економічним мисленням не є жорсткою, зміна перше не обов'язково тягне за собою зміну другого.

Головною школою формування передового мислення була і буде практика – трудова діяльність працівників. Свідомість і мислення людини є передусім продуктом його практичної діяльності. Розвиваючи виробництво, люди одночасно розвивають і себе, збагачуються розумово, духовно, морально. Активна творча робота створює ту атмосферу, в якій людина мобілізує свій інтелектуальний потенціал, запліднює свої знання новим досвідом, розширює кругозір і, нарешті, більш глибоко пізнає закономірності розвитку суспільства.

В процесі активної діяльності людина по-справжньому стверджує себе як особистість. Тому сучасне економічне мислення властиве здебільшого людям дієвим, творчим, цілеспрямованим. І, навпаки, консерватизм - найчастіше доля інертних, самоспокійних працівників, яких все влаштовує в житті і нічого іншого їм не треба.

На розвиток виробничої активності керівних працівників, а отже, і їх економічного мислення дієвий вплив надає організація їх діяльності. В бюрократичній системі ця організація проявляється в жорсткій регламентації поведінки кожного, за допомогою численних нормативних документів і формалізованих процедур, чіткої субординації та ієрархії. Такі умови не стимулюють розвитку ініціативи та підприємливості, більш того, будь-яка несанкціонована активність нерідко викликає у начальників підозри, а то і пряме одергивание. До несприятливих умов для розвитку активності слід віднести слабку інформованість працівників.

Виробнича активність та формування економічного мислення прямо залежать від господарського механізму, який зумовлює організацію виробництва, управління ним. Якщо ж зміни в тих чи інших ланках є епізодичними, відстають від країн, умов і вимог виробництва, то неминуче виникає консерватизм мислення, Застарілий господарський механізм неминуче відтворює і відповідний стиль економічного мислення. Комплексне вдосконалення господарського механізму, що охоплює одночасно всі його сторони і ланки, усуває умови, що живлять застарілі уявлення, забезпечує зсув свідомості працівників. Особливо цьому сприяє перехід до ринкових відносин.

Основним об'єктом відображення у свідомості людей виступає система економічних взаємин у їхній складній діалектичній єдності з продуктивними силами, економічні закони, що їх виражають. Основним суб'єктом же є суспільство в цілому, в особі держави. Важливість такого зв'язку посилюється в перехідній економіці, особливо на стадії «якісного визрівання» ринкових взаємин. Але важливо підкреслити й інше: відзначена обставина — не єдиний критерій, що характеризує економічне мислення в сучасному житті. Воно властиве кожному суб'єкту і виступає як відображення в його економічній свідомості власного сприйняття економічних явищ і процесів. Економічна індивідуальна свідомість — це й той «економічний світ» даної конкретної особистості, що виражає її (особистості) ставлення до економічної діяльності. Економічна індивідуальна свідомість визначається економічними обставинами життя людини, її місцем у системі економічних взаємин (як їх суб'єктом), освітою, вихованням, життєвим виробничим досвідом. Але індивідуальна економічна свідомість за своїм характером соціальна, тому що суб'єкт виробничих взаємин — «продукт» суспільно-економічних умов. Отже, економічна свідомість працівника є відображення суспільної економічної свідомості. Суспільна економічна свідомість відноситься до індивідуального, як загальне до одиничного. Їхнє співвідношення визначається діалектикою одиничного і загального, різнобічним зв'язком особистості і суспільства, насамперед в економічному житті.

Економічне мислення опосередковане багатьма суспільними факторами, але первинним складовим його об'єктом є економічний. Воно формується під безпосереднім впливом (і в той же час усвідомленням) цілого ланцюжка елементів економічної структури суспільства. По-перше, на ступені зрілості

економічного мислення позначається безпосередньо наявна система економічних законів з відповідним механізмом дії і використання. Саме система економічних законів з їхнім об'єктивним характером і суб'єктивним механізмом прояву, як і їхнє пізнання, і свідоме використання в управлінні соціально-економічними процесами, виступає тією глибинною основою, що визначає економічне мислення. Чим повніші знання про економічні закони, у їхній складній суперечливій взаємодії, співвідношенні, тим повноціннішим є економічне мислення. У цьому й полягає один з аспектів діалектичної єдності об'єктивного і суб'єктивного в економічному житті.

По-друге, економічне мислення опосередковане всією системою економічних взаємин, що виступає свого роду наступним рівнем усвідомлення економічних процесів і явищ. Економічні закони, як відомо, виражають глибинну суть виробничих стосунків і з цього погляду формують загальні, найабстрактніші уявлення в економічному мисленні про економічний устрій суспільства.

Наступною ланкою формування економічного мислення логічно виступає система економічних взаємин, її пізнання і відображення у вигляді відповідних категорій і понять у їхній єдності і взаємозумовленості. По-третє, факторами, що безпосередньо формують економічне мислення, є потреби, їх усвідомлення у формі інтересів, цілей, бажань тощо. По-четверте, поверховим платам, з якими «стикається» економічне мислення в реальному економічному житті, — це форми прояву виробничих відносин з усіма економічними законами, тобто цілий господарський механізм.

Зрозуміло, що таке структурування взаємозв'язку економічного мислення з елементами економічної системи можливе лише на певній стадії наукового пізнання. Насправді ж усі форми прояву, у тому числі й організаційно-економічні форми господарювання, виступають відображенням (хоча і не в дзеркальному вигляді) усіх причиново-наслідкових зв'язків і залежностей. З цього випливає, що як не можна пізнати раз і назавжди глибинну суть економічної структури і співвіднести її з формами прояву, так не можна сформулювати раз і назавжди механізм господарювання. Економічне мислення, як таке, є відображенням зв'язку між суб'єктом і об'єктом, а формується саме за рахунок «перегляду» і визначення залежностей в усій економічній структурі.

Економічне мислення, розкрите як економічне пізнання економічного життя, формується подвійно. З одного боку, його варто аналізувати на рівні формування економічної свідомості теоретичним шляхом, тобто засвоєння, обґрунтування законів і категорій економічної теорії, понять усієї сукупності економічних дисциплін за рахунок різних форм руху економічної інформації (засоби масової пропаганди, різні освітні форми). З іншого боку — на рівні повсякденної свідомості, тобто відтворення економічної структури емпіричним шляхом, із практики економічного життя. Між цими двома рівнями формування економічного мислення маємо те спільне, що зумовлює їхню єдність і не дає змоги жорстко протиставляти одне одному, але маємо і

специфіку, що визначає певні грані економічного мислення — теоретичного аспекту й повсякденного прояву.

**ВИСНОВОК:** Отже, економічне мислення – це система поглядів людини на закономірності економічного розвитку, сутність економічних явищ і процесів та причини їхнього виникнення. Економічне мислення виступає водночас як поєднання і взаємодія економічних знань, ідей, теорій тощо в економічній системі. Економічне мислення є структурним елементом мислення людини взагалі.

Зміст економічного мислення людини зумовлений низкою факторів: типом існуючих суспільних відносин (економічних, соціальних, політичних, культурних, характером законодавчої бази тощо), умовами життя людини, місцем у соціальній структурі та ін. Визначальним фактором змісту економічного мислення є характер існуючих відносин власності, місце людини у суспільному поділі праці, рівень її освіти.

Найважливішими елементами економічного мислення є уміння знаходити оптимальні для зростання ефективності окремого підприємства, галузі народного господарства, варіанти розвитку, оволодіння найновішими прийомами технологічних, проектно-конструкторських розробок, техніко-технологічна культура, орієнтація на найраціональніше використання економічних і природних ресурсів тощо.

Правильне економічне мислення забезпечує раціональне управління діями людини на робочому місці, у масштабі підприємства (об'єднання), галузі народного господарства. Важлива роль у формуванні економічного мислення належить економічній науці. Вона повинна узагальнити раціональні ідеї, положення світової економічної думки, адекватно відображати реалії дійсності і передбачати тенденції їх розвитку. Важливою умовою формування правильного економічного мислення є усвідомлення людиною національної ідеї, духу народу, національна свідомість.

### **СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ**

1. Журавлев П.В., Карташов С.А., Маусов Н.К., Одегов Ю.Г. Персонал. Словарь понятий и определений.-М.: «Экзамен», 1999.-512с.
2. Винославська О. В. Психологія. Навчальний посібник: Київ, „ІНКОС”, 2005
3. Економічний словник-довідник
4. Мисловська І.О Економічний стиль мислення як компонент життєвого світу сучасної людини., К.,1998. – 121с.
5. Пелих А.с, Чумаков А.А., Організація підприємницької діяльності., Навчальний посібник: Київ ІКЦ «МарТ», 2003
6. Путенихина О.В. Економічне мислення як об'єкт соціологічного дослідження: зміст, типи, умови і психологічні чинники формування.– Уфа, 2005. – 27 С.
- 7.Тишкова М. В. Культура сучасного економічного мислення.– Ростовн/Д., 2004.

8.Хейне П. О. Економічний спосіб мислення: [переведення з англійського] / ПолХейне, Пітер Дж.Боуттке, Девід Л.Причитко. – Москва \ Вільямс, 2007. – 530 с.

**Михєва Валерія**, ФФБС, 4 курс, 1 група  
*Науковий керівник:* **Корольчук В.М.**, д-р. психол. наук, проф.  
**Ржевський Г.М.**, канд. психол. наук, доц.

### **Психологічні закономірності формування економічної культури у працівників організації**

**Актуальність дослідження.** Широко відомо, що майже кожна успішно працююча організація має власну корпоративну культуру, тобто сукупність найважливіших положень діяльності організації, обумовлених місією та стратегією розвитку, що знаходять своє відображення в соціальних нормах і цінностях, які поділяють більшість працівників. Така культура дозволяє відрізнити одну організацію від іншої, генерує прихильність цілям організації, створює атмосферу ідентифікованості для її членів, зміцнює соціальну стабільність, є контролюючим механізмом, який направляє і формує відносини та поведінку працівників. Корпоративна культура є специфічною формою існування взаємозалежної системи, що включає в себе: по-перше, ієрархію цінностей, що домінують серед співробітників організації; по-друге, сукупність способів їх реалізації, що переважають в ній на певному етапі розвитку.

**Постановка проблеми.** Дослідженням корпоративної культури, як важливого чинника управління персоналом, а отже і ефективним функціонуванням організації в цілому, займалися такі вчені як Алпеєва Т.М., Гаєвський Б.А, Давидов Ю.Н., Красовський Ю.Д, Палеха Ю.І, Рей С.А. та інші. Проте, враховуючи мінливість зовнішнього середовища, можна стверджувати, що питання вивчення корпоративної культури і надалі залишається актуальним.

**Метою дослідження** Метою дослідження є висвітлення деяких аспектів корпоративної культури як необхідного складового елементу управління організацією в сучасних умовах.

#### **Завдання дослідження:**

– психологічний аналіз різних організаційних структур та технології їх утворення в різних соціальних сферах (державне управління, виробництво, бізнес, освіта, медицина, армія, органи охорони правопорядку та ін.)

– психологічні особливості розвитку організацій (визначення стратегії та місії діяльності організацій, основних етапів їх розвитку, подолання кризових ситуацій);

– психологічний аналіз нових соціально-економічних проблем, з якими стикаються організації в ринкових умовах та умовах, пов'язаних з міжнародною інтеграцією;

– психологічні закономірності введення організаційних та економічних змін в організаціях (психологічні чинники та умови, що знижують опір працівників введенню змін, готують їх до позитивного прийняті нововведень);

– психологічні основи взаємодії різних типів організацій (державної та приватної форми власності, традиційного та інноваційного типів);

– психологічні аспекти взаємодії організацій з громадськістю; проблема формування позитивного іміджу організацій;

– психологічні закономірності формування "управлінських команд" в організаціях;

– психологічні проблеми відбору, адаптації та здійснення професійної кар'єри працівників в організації;

– психологічні особливості професійної діяльності управлінського та виконавського персоналу організацій;

**Виклад основного матеріалу.** Джерелами формування корпоративної культури виступають:

- система особистих цінностей та індивідуально-своєрідних способів їх реалізації;

- способи, форми та структура організації діяльності, що втілюють деякі цінності, в тому числі й особисті цінності керівників підприємств;

- уявлення про оптимальну та припустиму модель поведінки співробітника в

колективі, що відображає систему внутрішньогрупових цінностей, що склалися.

Механізм формування корпоративної культури полягає у взаємодії її джерел, які визначаються домінуванням в колективі, значенням та ієрархією прийнятих в організації цінностей. Ієрархічна система виділених у такий спосіб цінностей породжує найбільш адекватну сукупність способів їх реалізації, що втілюються у способах діяльності та формують внутрішньогрупові норми та моделі поведінки. Формування корпоративної культури може здійснюватися:

– довгостроковою практичною діяльністю;

– діяльністю керівника чи власника (власна культура);

– штучним формуванням організаційної культури фахівцями консультаційних організацій;

– природним відбором найкращих норм, правил і стандартів, запропонованих керівником і колективом.

До складових елементів корпоративної культури відносять і такі якості особистості, як бажання конкурувати, уміння переконувати; прагнення відігравати роль неформального лідера; терпимість до рутинної адміністративної роботи. При формуванні спільної культури вирішальною є здатність сформувати спільне бачення для працівників організації. Керівна верхівка повинна визначити місію фірми і те, як вона має проявлятися в

організаційних нормах і цінностях. Далі ці визначення поширюються організацією. Ще одним важливим інструментом формування спільної культури є лідерство. Людські стосунки також мають важливе значення. Існує потреба відбирати працівників, які були б «членами команди». Крім того, необхідно розробити політику винагород і стимулів, щоб заохочувати їх працювати на користь організації. Механізм впливу корпоративної культури на діяльність організації полягає у тому, що працівники прогноують розвиток ситуації, щодо якої вони оцінюють і вибудовують моделі своєї поведінки. Реалізуючи їх у діяльності, вони підсилюють ті чи інші тенденції та створюють у такий спосіб адекватні їм ситуації. Зміст корпоративної

культури визначається ступенем особистої значимості професійно-трудої діяльності для більшості співробітників. Характер корпоративної культури описується системою ознак, визначених за декількома критеріями :

– позитивна корпоративна культура фіксує цінність професійно-трудої діяльності як способу реалізації цінності, її саморозвитку, а також цінність організації;

– негативна корпоративна культура – відображає ситуацію, коли становище на конкретному підприємстві в цілому є позитивним, однак, для окремого співробітника з точки зору його саморозвитку та самореалізації - невідповідним.

Необхідно також розрізняти сильну та слабку культуру. Молоді організації чи організації, що характеризуються постійною ротацією думок (понять) серед своїх членів, мають слабку культуру. Члени таких організацій не мають достатньо спільного досвіду для формування загальноприйнятих цінностей. Однак не всі зрілі організації зі стабільним кадровим складом характеризуються сильною культурою: головні цінності організації повинні постійно підтримуватися. Сильна культура чітко визначає поведінку працівників. Передбачуваність, упорядкованість і послідовність діяльності у організації формується за допомогою високої формалізації. Сильна культура досягає того ж результату без ведення якої-небудь документації і розподілів. Більше того, сильна культура може бути більш ефективною, ніж будь-який формальний структурний контроль. Чим сильніша культура організації, тим менше управлінському персоналу потрібно приділяти уваги розвитку формальних правил і положень для керування поведінкою працівника. Це закладено у підсвідомості працівника, що приймає культуру організації. Залежно від взаємодії організації з зовнішнім середовищем, її розмірів і структури виділяють вісім основних типів організаційних культур:

а) культура «оранжереї» — характерна для державних підприємств, яких не дуже хвилює зовнішнє середовище. Персонал підприємства майже не мотивований, що відповідає бюрократизму та анонімності відносин;

б) збирачі «колосків» — це переважно невеликі підприємства, стратегія яких залежить від фортуни. Як правило, такі організації знаходяться в непростому оточенні і не можуть мотивувати повною мірою персонал;

в) культура «городу» — типова модель для підприємств із пірамідальною



структурою управління. Такі підприємства намагаються зберегти домінуючі позиції на ринку. При цьому використовуються наявні моделі господарювання з мінімальними змінами. Мотивація персоналу — низька;

г) культура «саду» — дещо видозмінений під впливом американських новацій варіант культури «городу», який має місце на великих підприємствах;

д) культура «великих плантацій», що мають три-чотири рівні управління.

Характерною рисою таких організацій є постійні новації в пристосуванні до зовнішнього середовища, гнучкість роботи персоналу;

е) культура «ліани» — це зведений до мінімуму управлінський персонал, широке застосування інформаційних технологій, орієнтація на вимоги ринку, висока відповідальність на всіх рівнях, що забезпечує значний ступінь мотивації персоналу;

ж) модель «косяк риби» — це підприємства, яким властиві висока маневрованість та гнучкість відносно змін ринкової кон'юнктури;

з) культура «мандруючої орхідеї» - типова модель для різного роду рекламних агенцій і консультаційних фірм, котрі вичерпавши можливості одного ринку, переходять до іншого. Мета – запропонувати єдиний свого роду товар. Ступінь мотивації – низький.

**ВИСНОВОК:** Отже, варто зазначити, що культура підприємства може виявитися прийнятною на певний період часу й за певних умов. Зміна умов конкуренції, державного регулювання, стрімкі економічні зміни та нові технології вимагають змін корпоративної культури підприємства, якщо вона гальмує підвищення її ефективності. Тому керівники-практики повинні відчувати зміни у зовнішньому середовищі та вживати потрібних заходів щодо зміни корпоративної культури відповідно потреб організації та ринку в цілому, а науковці - не залишати поза увагою цю важливу проблему.

### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Егоршин А.П. Управление персоналом. Н.Новгород, 1997.
2. Емельянов А.Л. Урони профессионализма в управленческой деятельности // Менеджмент в России и зарубежом №5, 1998.
3. Журавлев П.В., Карташов С.А., Маусов Н.К., Одегов Ю.Г. Персонал. Словарь понятий и определений.-М.: «Экзамен», 1999.-512с.
4. Зигерт В., Ланг Л. Руководитель без конфликтов. Пер. с нем. – М.: Экономика, 1990
5. Литвинов И.П. Стиль управленческой деятельности: теоретические аспекты, методы диагностики и оптимизации.-М.-Элиста, 1997.
6. Магура М.И., Курбатова М.Б. Оценка работы персонала. М., 2001
7. Маркова А.К. Психология профессионализма. М., 1996.
8. Маркс К. Капитал.// Маркс К., Энгельс Ф. Соч.Т.23.61 .Мартынов С.Д. Профессионалы в управлении. Л. 1991
9. Машков В.Н. Психология управления. Уч.пос., СПб.: Изд.Михайлова В.А., 2000.-204С.

10. Пряжников Н.С., Пряжникова Е.Ю. Психология труда и человеческого достоинства: Учеб. Пособие для студ. высш. учеб. заведений.- М.: Издательский центр «Академия», 2001.-480с.
11. Пызин В.А. Профессиональный выбор и отбор персонала управления.-М.:»Дружба народов».-1996.-142с.
12. Скопылатов И.А., Ефремов О.Ю. Управление персоналом. Серия «Университетский учебник». СПб. 2000.
13. Страхова О.А. организация труда управленческого персонала, СПб., 1993.
14. Сулейманов М.Н. Методологические и теоретические вопросы исследования профессионализации. Дисс. на соис. уч. ст. д. ф. н., Свердловск, 1991.
15. Чернышев В.Н., Двинин А.П. Человек и персонал в управлении.- СПб.: Энергоатом-издат. Санкт-Петербургское отделение, 1997.-568с.
16. Шрейдер Р.В. Уровень профессионализации как фактор, определяющий структуру профессионально важных качеств // проблемы системогенеза деятельности.-Ярославль. 1960.

**Надточей Марина**, ФФБС, 4 курс, 1 група  
*Науковий керівник:* **Корольчук В.М.**, д-р. психол. наук, проф.  
**Ржевський Г.М.**, канд. психол. наук, доц.

### **Психологічні основи профілактики і подолання синдрому професійного вигорання працівників організації**

**Актуальність дослідження:** В наш час істотно розширилася не тільки кількість симптомів, але і збільшився перелік професій, представники яких схильні до небезпеки професійного вигорання. До цих професій належать соціальні працівники, лікарі, адвокати, вчителі, політики, менеджери. В результаті, синдром професійного вигорання перетворився на «хворобу» соціальних і комунікативних професій.

Специфіка роботи людей даних професій відрізняється тим, що в них присутня велика кількість ситуацій з високою емоційною насиченістю і когнітивною складністю міжособистісного спілкування, і це вимагає від фахівця значного внеску до встановлення довірливих відносин і уміння управляти емоційною напруженістю ділового спілкування.

Загальною ознакою і причиною організаційного стресу виступає наявність внутрішнього конфлікту між вимогами з боку організації, привабливістю роботи у ній, очікуваннями і реальними можливостями працівниками.

Вигорання найбільш небезпечно на початку свого розвитку. «Вигоряючий» співробітник, як правило, майже не усвідомлює своїх симптомів, тому зміни у його поведінці першими помічають колеги. Дуже важливо вчасно помітити такі прояви і правильно організувати систему підтримки для цих співробітників.

Особливу увагу варто звернути на ідентифікацію тих чинників, які призводять до розвитку цього синдрому, і враховувати їх при розробці профілактичних програм.

Наслідки вигорання погано позначаються на економічному стані організації і призводять до втрат кадрових ресурсів.

Працівники, рівень підтримки яких з боку керівників і колег високий, менш схильні до вигорання.

Першочергове завдання у збереженні стабільності організації, і її людських ресурсів — профілактика і подолання негативних наслідків організаційних стресів.

Профілактика вигорання повинна охоплювати широкий спектр заходів, з одного боку тих, що, пом'якшують дію організаційних стрес-факторів, а з іншого тих, що дозволяють активізувати особисті ресурси персоналу, щоб ефективно долати негативні наслідки професійних і організаційних стресів.

Розробка профілактичних і реабілітаційних програм, що знижують ризик вигорання, повинна спиратися на результати аналізу стрес-факторів організаційного середовища, психодіагностику особистісних характеристик стійкого до стресу персоналу, і здійснюватися фахівцями-психологами.

Впровадження даних програм — це турбота керівництва про кадровий потенціал своєї організації та її стабільності.

**Постановка проблеми:** Специфіка роботи організації полягає у тому, що під час виконання професійних обов'язків існують ризики виникнення проблемних ситуацій з підвищеною емоційною насиченістю та складністю міжособистісного спілкування. Такі обставини вимагають від фахівця значних психоемоційних зусиль для встановлення довірливих відносин з клієнтами та вміння управляти ситуаціями різного рівня складності. Досягнення студентами належного рівня психофізіологічної готовності до

майбутньої професійної діяльності є одним із важливих завдань професійної підготовки у ВНЗ.

**Мета дослідження:** полягає у висвітленні сутності синдрому професійного вигорання майбутніх працівників організації.

**Завдання дослідження:** обґрунтувати необхідність використання методів подолання професійного вигорання майбутніх працівників організації, опанування якими сприятиме їхньому професійному становленню та працездатності.

**Виклад основного матеріалу** У процесі розробки та реалізації корекційно-розвивального компонента технології попередження і подолання синдрому «професійного вигорання» в організаціях необхідно враховувати низку наступних теоретичних положень, які розкривають природу професійного стресу та синдрому «професійного вигорання».

Згідно з цими положеннями професійний стрес є реакцією на професійну ситуацію, яка сприймається з прикрістю та образою, що виявляється в емоційному та психічному реагуванні.

За своєю структурою професійний стрес є комбінацією стресора і стресової реактивності. *Стресори* — це фактори, здатні потенційно

викликати стресову реакцію. *Стрессова реактивність* є зміною фізіологічного стану організму (збільшення напруження м'язів, посилення серцебиття, підвищення артеріального тиску, збільшення потовиділення, підвищення рівня холестерину в крові, соляної кислоти в шлунку тощо).

Модель професійного стресу має такі основні складові:

- *професійна ситуація* (послідовно або несподівано виводить людину зі стану рівноваги);
- *сприйняття професійної ситуації як стресової* (такої, що викликає стурбованість);
- *емоційне збудження* (страх, гнів, відчуття загрози, стан потрясіння тощо) як реакція на події, що примушують страждати;
- *фізіологічне збудження* (підвищення артеріального тиску, напруження м'язів, пониження ефективності імунної системи тощо);
- *наслідки* (занедужання, хвороби, зниження продуктивності праці, міжособистісні конфлікти тощо).

«Професійне вигорання» особистості є результатом хронічного професійного стресу. Отже, аналізуючи його природу, варто насамперед виходити з базових понять, які стосуються професійного стресу, та враховувати певні специфічні особливості цього явища.

Управління професійним стресом та синдромом «професійного вигорання» — це можливість використання особистістю наявних важелів управління, не покладаючи їх на інших людей або обставини.

Важливою складовою комплексної моделі управління стресом є *втручання* — встановлення особистістю бар'єрів (за допомогою спеціальних прийомів) на всіх фазах розгортання стресу з метою протидії йому. *Основна мета втручання* полягає в тому, щоб попередити негативні наслідки, які можуть викликати стрес-фактори. Когнітивна оцінка ситуації, вибіркове сприйняття, релаксація, фізичні вправи є основними бар'єрами, які може виставити особистість на певних фазах перебігу стресу.

На думку авторів, можна виділити дві основні форми спеціальних програм для профілактики та подолання синдрому «професійного вигорання» в організаціях:

- *індивідуальні програми* — програми, які використовуються на рівні однієї особистості. Ці технології можуть реалізовуватися окремими менеджерами або працівниками організацій самостійно або за допомогою організаційних психологів;
- *групові програми* — технології, які використовуються на рівні організації. Вони можуть реалізовуватися організаційними психологами для роботи з організацією в цілому, окремими її підрозділами.

Розглянемо послідовно кожен індивідуальну та групову програми.

Індивідуальна програма профілактики та подолання синдрому «професійного вигорання» у менеджерів і персоналу організацій

Реалізація індивідуальної програми передбачає використання менеджерів та персоналом організацій (самостійно або за допомогою

організаційних психологів) системи спеціальних прийомів для подолання і профілактики синдрому «професійного вигорання».

Розглянемо спочатку прийоми, які можна використати для подолання синдрому:

1. Подолання синдрому «професійного вигорання» полягає насамперед в когнітивній оцінці ситуації, яка, на думку авторів, включає три компоненти:

- ідентифікація наявності (відсутності) стану професійного стресу (синдрому «професійного вигорання»);
- з'ясування стрес-факторів, що обумовлюють виникнення такого стану; аналіз власної стресової реактивності чи толерантності;
- визначення умов зниження впливу стрес-факторів.

Здійснення когнітивної оцінки ситуації передбачає виконання *серії послідовних дій*.

Так, якщо Ви відчуваєте, що з Вами щось негаразд (певний дискомфорт, роздратування, неприємності па роботі та в сім'ї тощо), слід задуматися над тим, чи не перебуваєте Ви в стресовій ситуації.

З цією метою, використавши *діагностичний компонент технології*, зокрема, метод самоаналізу, навчіться розпізнавати стрес, тобто ідентифікувати деякі сигнали, які попереджають про стрес. До них належать сигнали, що відображають три основні сфери життєдіяльності людини:

*а) робота:*

- людина не виконує роботу завчасно, не приходить на призначені зустрічі або не виконує інших зобов'язань;
- людина припускається помилок через неуважність;
- знижуються кількісні та якісні показники роботи;
- людина довго вагається, приймаючи рішення;
- затримується на роботі, але більше захоплена роботою, ніж завжди;
- усні або письмові доповіді мають нечіткий, непослідовний характер;
- частіше, ніж зазвичай, трапляються нещасні випадки.

*б) стосунки з колегами:*

- неадекватно сприймає гумор;
- проявляє роздратування, недружелюбність, демонструє реакції гніву;
- раптово почалися труднощі в спілкуванні та підтримуванні дружніх стосунків з іншими людьми;
- висловлює незрозумілу або надмірну недовіру до колег.

*в) особистість:*

- виглядає стомленою, не здатна «розслабитися».
- байдуже ставиться до життя; не виявляє до будь-чого інтересу.
- часто відчуває себе хворою або такою, що ось-ось захворіє.

3. Якщо Ви знайшли в собі ознаки стресу, то здійсніть подальшу *діагностичну роботу* — виявіть основні стрес-фактори у вашій професійній ситуації. Це можна зробити таким чином:

- назвіть п'ять найважливіших джерел стресу (стресорів);
- опишіть коротко Ваші реакції на них.

4. Якщо виконання цього завдання не допомогло глибоко проаналізувати основні стрес-фактори у вашому професійному житті, то використайте складніший *діагностичний прийом*: розпочніть ведення «Щоденника стресових подій», збираючи інформацію за 7 компонентами щоденно:

- стресори цього професійного дня: а) звичні стресори (які переживаються часто); б) незвичні стресори (які переживаються рідко);
- реакції на кожен стресор, що з'явився: а) фізіологічні реакції (потовиділення, м'язове напруження, підвищення артеріального тиску тощо); б) психологічні реакції (страх, тривога, хвилювання тощо);
- способи адаптації до стресора;
- кращі способи адаптації;
- прийоми релаксації, які використовувалися вами цього дня;
- ефективність цих прийомів релаксації;
- відчуття, які були цього дня (фізичні, психічні) та ін.

Спробуйте вести цей щоденник протягом трьох тижнів, а потім проаналізуйте вплив стресу на Ваше життя та вашу реакцію на стрес за допомогою таких питань: Які стресори виникають у Вашому житті найчастіше? Як зазвичай реагує на стресори Ваш організм?

Якщо Ви проаналізували власну професійну ситуацію, ідентифікували, що перебуваєте в ситуації стресу і на Вас діє завелика кількість стрес-факторів (для прикладу, скажімо, за даними авторських досліджень, керівники освітніх організацій відчувають па собі вплив понад 50 різних стрес-факторів), то здійснійте аналіз мотивації Вашої професійної діяльності, тобто визначте основні мотиви Вашої професійної діяльності. Для цього складіть перелік усіх причин (реальних та абстрактних), які спонукають Вас виконувати цю роботу. Визначте мотивацію, цінність та значущість своєї роботи, можливості професійної кар'єри, основні етапи її здійснення.

Якщо Ви зрозумієте, що ця робота для Вас *не є дуже важливою*, вона Вам не подобається та не дає можливості вирішити професійні й сімейні проблеми, а тільки створює для Вас стресогенну ситуацію, то приймайте мужнє рішення — змініть роботу.

Якщо Ви зрозуміли, що робота для Вас *є важливою*, але відчуваєте, що починаєте «вигорати», то візьміть па себе певні зобов'язання щодо визначення умов зниження впливу діючих стрес-факторів. Укладіть контракт із самим собою щодо використання певних прийомів подолання стресу протягом певного часу та визначте певну систему винагород або покарань для самого себе.

Врахуйте при цьому, що важливу роль в управлінні стресом відіграє локус контролю — це ступінь контролю, яка дає можливість Вам керувати подіями Вашого життя. *Зовнішній локус контролю* свідчить про те, що Ви мало контролюєте своє життя (контроль поза Вами); *внутрішній локус контролю* доводить Вашу впевненість у контролі над подіями Вашого життя. Локус контролю складається протягом тривалого періоду і не може змінитися миттєво, але усвідомлення цієї концепції відкриває перед Вами

чудові можливості управління професійним стресом, збільшить почуття відповідальності за свій успіх та свої невдачі.

Для реалізації контракту, який Ви уклали із самим собою, розробіть і далі реалізуйте власну «Програму подолання стресу та синдрому «професійного вигорання». У процесі її розробки необхідно врахувати дані, отримані під час ведення «Щоденника стресових подій», які варто проаналізувати, відповідаючи на такі запитання:

- *основні запитання:* «Чи хочете Ви й надалі відчувати вплив виявлених Вами стрес-факторів?»; «Якщо ні, то поміркуйте, яких стресорів Ви можете уникнути (знижити вплив цих стресорів або повністю усунути їх дію)? Яким чином?»;

- *додаткові запитання:* «Чи використовуєте Ви певні прийоми подолання стресу частіше, ніж інші?»; «Ці прийоми працюють «на Вас» чи «проти Вас»?»; «Чи існують інші прийоми подолання стресу, які Ви використовуєте рідко, але вони є ефективними?»

Розробляючи індивідуальну *корекційно-розвивальну* «Програму подолання стресу» у процесі аналізу стрес-факторів, насамперед зважте на те, чи мають місце у Вашій конкретній ситуації глобальні професійні (життєві) зміни (наприклад, реорганізація на роботі; переведення на нову посаду; зміна режиму або графіка роботи; зміна роботи дружиною (чоловіком); зміна місця проживання; хвороба близьких тощо), оскільки одна або кілька з них можуть бути для Вас серйозними стрес-факторами в аналізованій період.

Спробуйте осмислити їх зміст, *сконцентруватися на умовах нейтралізації їх негативного впливу*, заручіться соціальною підтримкою близьких для Вас людей. *Не посилюйте вже наявний стрес, не плануйте нові види активності*, які можуть додатково вивести Вас зі стану рівноваги, намагайтесь адаптуватися до реального — вже й так складного — періоду вашою життя.

Також визначте повсякденні рутинні, побутові справи, а також конфлікти, пов'язані з ними, які найчастіше виявляються стрес-факторами (наприклад, перевантаження професійними справами; необхідність взаємодії з великою кількістю людей під час роботи; несвоєчасне виконання колегами їхніх професійних обов'язків; опанування новою технікою; переставлення або втрата речей; сімейні конфлікти тощо). *Спробуйте контролювати їх та не додавати до них нових.* Пам'ятайте, що повсякденні проблеми негативніше впливають на здоров'я, ніж глобальні життєві зміни, через їх хронічний характер.

Якщо Ви дійшли висновку, що «вигораєте», зробіть спочатку такі *«тактичні» кроки:*

- зверніться до керівництва з проханням тимчасово зменшити Вам навантаження;
- не беріть роботу додому;
- не розмовляйте про справи під час обіду та у вільний час.

Важливо також реалізувати низку прийомів стратегічного характеру. Одним з них є прийом, що стосується визначення пріоритетів професійної діяльності та вміння управляти власним часом. З цією метою:

- визначте основні цілі та завдання вашої професійної діяльності на певний період;
- визначте пріоритетність цілей та завдань;
- співставте результати їх виконання з можливостями здійснення певних етапів Вашої професійної кар'єри;
- складіть розклад виконання справ;
- делегуйте свої повноваження; доручайте завдання іншим;
- навчіться говорити «пі!»;
- визначаєте те, як Ви розподіляєте власний час та ін.

Визначте своє розуміння успіху в професійному житті (що для Вас означає успіх), визначте власний рівень успіху. Проаналізуйте позитивні сторони, які сприяють досягненню Вами успіху, а також назвіть уразливі сторони, які не сприяють цьому. Опишіть стресові професійні (життєві) ситуації, в яких Ви використали свої сильні сторони. Спирайтесь на них і в цій ситуації, щоб забезпечити профілактику синдрому «професійного вигорання». *Тримайтеся подалі від випробовувань, які потребують відсутніх у Вас умінь та характеристик.*

Якщо Ви дійшли висновку, що одним зі стресорів, які обумовлюють виникнення професійного стресу та синдрому «професійного вигорання», є дуже великий обсяг роботи, то навіть якщо робота Вам дуже подобається, спробуйте змінити свій імідж «трудоголіка». Аби подолати трудоголізм, дотримуйтесь таких прийомів:

- сконцентруйте на тому, що Вам подобається найбільше, та спробуйте знайти способи припинити або мінімізувати виконання того, що не подобається;
- запитайте себе «Чим би я хотів займатися безкоштовно?» і потім спробуйте спрямовувати у це русло свою роботу;
- використовуйте свій час, не дозволяйте часу використовувати Вас. Вирішіть для себе, скільки часу будете приділяти відтепер роботі, потім скоротіть свій робочий час до цього рівня. Використайте так звані «штучні» прийоми (призначте одразу після закінчення робочого дня зустріч з другом, заплануйте відвідування басейну, похід в театр тощо);
- залиште вільний час у Вашому робочому розкладі;
- оформіть робоче місце на свій смак, зробіть так, щоб воно приносило Вам задоволення. Ви заслуговуєте на це;
- постарайтесь не забувати приємних моментів своєї роботи: задоволення від викопаного завдання, свобода та можливість бути корисним для інших тощо;
- надмірна захопленість роботою передбачає неабиякий обсяг звітності про те, як Ви працюєте;
- визначте час для сімейних справ (поділяйте з членами сім'ї побутові турботи, виїжджайте на природу тощо).



Розширте сфери своєї життєдіяльності. Для цього визначте ті речі, якими Ви хотіли б займатися, окрім роботи. Складіть список під назвою «Я дійсно хочу цим займатися». Перелічіть все, чим Ви хочете займатися, в послідовності від найбільш до найменш бажаних дій. А тепер пригадайте, коли Ви востаннє займалися тим чи іншим зі складеного переліку. Створіть умови, щоб такі заняття стали для Вас реальністю.

Намагайтеся у своїй професійній діяльності демонструвати асертивну (впевнену) поведінку. Впевненість у собі — це здатність виражати себе та задовольняти власні потреби, водночас не створюючи незручностей для інших. Тому відмовляйтеся від *невпевненої поведінки* (відмова від власних потреб заради допомоги іншій людині, ігнорування власних потреб) та *агресивної поведінки* (спроби домінування або досягнення своїх цілей за рахунок інших людей).

Далі розглянемо прийоми, які можна використати для профілактики синдрому «професійного вигорання» менеджерами і працівниками організацій:

Опануйте стратегією вибіркового сприймання (процесом прийняття рішення про те, на чому сконцентрувати увагу: па негативному чи позитивному). Не давайте думкам опановувати Вами. Навчіться усвідомлювати позитивні аспекти ситуації та знижувати (не відкидати!) важливість неприємних аспектів. З цією метою використовуйте такі прийоми:

- складіть перелік ситуацій, які Вас наразі турбують, та перелічіть їхні позитивні сторони;

- перед сном (або в інший зручний час) пригадайте все гарне та приємне, що відбулося з Вами сьогодні.

Зробіть своє життя святом (навчіться «нюхати троянди»). Життя може стати святом, якщо віднайдете час для його святкування, а тому:

- сконцентруйтеся на всьому гарному, що є у Вашому житті;

- сформууйте у себе звичку дякувати долі (радіти тому приємному, що Ви маєте);

- якщо Ви досягли якоїсь мсти, навіть маленької, дозвольте собі насолодитися успіхом її досягнення, не починайте одразу ж ставити перед собою нову мету.

- сприймайте життя з усією повнотою. Для цього докладіть свідомих зусиль, змініть звичні способи дій (наприклад, вибір різних маршрутів до місця роботи, форм проведення семінарів, нарад, звітів, взаємодії з учнями тощо).

Навчіться використовувати гумор як буфер між стресовою ситуацією та Вами. Перегляньте кінокомедію, журнал коміксів, поспілкуйтеся в групі соціальної підтримки тощо.

**Висновки.** Ми дійшли висновку, що подолання професійного вигорання майбутніх працівників організації можливе за умови застосування сукупності класичних методів та методів арт-терапії, об'єднаних у програму допомоги, що спрямована на оволодіння: знаннями, які розкривають зміст та структуру

синдрому професійного вигорання; методами діагностики синдрому; засобами та прийомами його профілактики та подолання.

### Список використаних джерел

1. Борисова М.В. Психологические детерминанты феномена эмоционального выгорания у педагогов / М.В. Борисова // Вопросы психологии. – № 2. – 2005. – С. 97-104.
2. Емоційне вигорання / [упоряд. : В. Дудяк] – К. : Главник, 2007. – С. 128. (Серія «Психол. інструментарій»).
3. Методичні рекомендації «Профілактика професійного вигорання працівників організації» / [за заг. ред. канд. мед. наук М. Л. Авраменка]. – Всеукраїнський центр професійної реабілітації інвалідів – Л. : 2008. – 53 с.
5. Технології роботи організаційних психологів : навч. посібник для студентів вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядипломної освіти / [за наук. редакцією Л. М. Карамушки]. – К. : Фірма «Інкос», 2005 – 366 с.

Орел Анна, ФФБС, 4 курс, 1 група

Науковий керівник: **Корольчук В.М., д-р. психол. наук, проф.**  
**Ржевський Г.М., канд. психол. наук, доц.**

### Психологічні закономірності формування «управлінських команд» в організації

**Актуальність дослідження.** Оскільки управління здійснюється через взаємодію людей, керівникові в своїй діяльності необхідно враховувати закони, що визначають процеси, міжособових взаємини, групової поведінки. Такими законами є закон невизначеності відгуку, або, по-іншому, закон залежності сприйняття людьми зовнішніх дій від відмінностей їх психологічних структур, закон неадекватності відображення людини людиною (тобто жодна людина не може досягнути іншу людину досконально, з дуже високим відсотком достовірності), закон неадекватності самооцінки (цей закон можна вважати окремим випадком попереднього), закон розщеплювання сенсу управлінської інформації, закон самозбереження (провідний мотив особи-збереження самостійності, власної гідності людини), закон компенсації (закон заміщення одних здібностей іншими). Особливістю законів управління є те, що ці закони діють навіть тоді, коли вони не усвідомлюються. при усвідомленому підході до управління, при використанні законів управління ефект роботи значно збільшується, виробництво стає здатне долати як власні інерційні сили, так і гальмівні дії систем, що управляють.

**Постановка проблеми.** Британський фахівець в області кадрового менеджменту Д. Гест вважає, що кадрова політика корпорації повинна забезпечити: організаційну інтеграцію - вище керівництво організації і лінійні керівники приймають розроблену та добре скоординовану стратегію управління людськими ресурсами як «свою власну» і реалізують її у своїй

оперативній діяльності, тісно взаємодіючи зі штабними структурами; високий рівень відповідальності всіх працівників корпорації, який має на увазі як ідентифікацію з базовими цінностями організації, так і наполегливу, ініціативну реалізацію їхніх насущних цілей в повсякденній практичній роботі; функціональну - варіабельність функціональних завдань, передбачає відмови від традиційного, жорсткого розмежування між різними видами робіт, а також широке використання різноманітних форм трудових контрактів – повна, часткова і погодинна зайнятість, субпідряд і т.п. – І структурну – адаптація до безперервним організаційним змінам, соціальним і культурним нововведень – гнучкість організаційно-кадрового потенціалу; висока якість роботи та її результатів, умов праці – робоча обстановка, змістовність роботи, задоволеність працею, а також самої робочої сили.

**Мета дослідження:** Розглянути ряд психологічних закономірностей формування управлінської діяльності на підприємствах та в організаціях

**Завдання дослідження:** Проаналізувати як психологічні закономірності формування управлінської діяльності в організаціях та на підприємствах впливають на майбутній розвиток самої компанії, а також на міжособистісні відносини в ній.

**Віклад основного матеріалу.** Менеджер по роботі з персоналом - професія молода. Як різновид діяльності менеджера вона зародилася наприкінці минулого століття. Поява фахівців по роботі з персоналом, що мають підготовку в області промислової соціології і психології, означало справжню революцію в традиційних формах кадрової роботи. Якщо до цього кадрова робота була функцією лінійних керівників різного рівня і рангу, а також працівників (і керівників) кадрових служб, що займаються обліковою, контрольною та адміністраторською діяльністю, то виникнення управлінської (штабної) функції, пов'язаної із забезпеченням належного рівня кадрового потенціалу організації, істотно розширило діапазон задач і підвищило значення цього напрямку менеджменту. Саме з появою управління персоналом як спеціалізованої штабної діяльності в системі сучасного менеджменту пов'язане становлення кадрового менеджменту, що поступово інтегрує і трансформує сформовані форми кадрової роботи. Важливим етапом цього процесу стали асиміляція ідей системного підходу, розробка різних моделей організації як системи - не тільки функціонуючої, але і розвивається, - на основі яких сформувався новий підхід у кадровому менеджменті - управління людськими ресурсами.

У становленні кадрового менеджменту як професійної діяльності протягом ХХ сторіччя досить чітко виділяються періоди, пов'язані з висуванням принципово нових ідей, доктрин і підходів у кадровій роботі. У період між Першою і Другою світовими війнами, апелюючи головним чином до досвіду розвинених країн Заходу, звичайно говорять про два основні підходи в роботі з персоналом: доктрині наукового управління, чи наукової організації праці; доктрині людських відносин.

Якщо перша доктрина акцентувала увагу на використанні методів оптимізації організаційних, технічних і соціальних компонентів виробничих

систем, то друга доктрина прагнула розкрити значення морально-психологічних і соціально-організаційних факторів в ефективному функціонуванні персоналу організацій.

Набагато складніше дати одномірну класифікацію для підходів, які застосовувались в роботі з персоналом у другій половині ХХ ст. Поява безлічі шкіл (у тому числі національних) в області кадрового менеджменту, взаємний обмін досвідом роблять дуже сумнівною однозначну класифікацію цих підходів. Швидше, можна говорити про парадигмальності спрямованості що відбуваються «тектонічних» Зсув в домінуючих концептуальних схемах управлінського мислення. Проникнення ідей гуманістичної психології, зразки підприємницького героїзму, максимальне залучення персоналу в справи фірми, демократизація стилю організаційного поведінки й делегування відповідальності, якість продукції, послуг і робочої середовища персоналу, інвестування в людський капітал, багатофункціональні робочі й управлінські команди – такий неповний перелік ключових характеристик згаданих змін. Їх природа – у трансформації форм організації спільної діяльності в ХХ ст.

В еволюції теорії і практики зарубіжного кадрового менеджменту можна виділити фази, пов'язані з адаптацією як нових технологій менеджменту, так і специфічних підходів у кадровій роботі. Справжня революція в кадровій роботі була викликана застосуванням після Другої світової війни ідей системного підходу в менеджменті. Становлення системного менеджменту зумовило виникнення принципово нової технології кадрового менеджменту - управління людськими ресурсами. Ця технологія була інкорпорована в систему стратегічного менеджменту, і функція управління персоналом стала компетенцією вищих посадових осіб корпорацій. Змінився і характер кадрової політики: вона стала більш активною і цілеспрямованою.

Виділяються три основні моделі кадрового менеджменту:

1) Менеджер з персоналу як попечитель своїх працівників, піклується про здорових умов праці та сприятливої морально-психологічній атмосфері на підприємстві. Ця патерналістська модель сходить до соціал-реформістським ідеям кінця ХІХ - початку ХХ ст. і знайшла своє органічне втілення в численних варіаціях доктрини людських відносин. Посадовий статус менеджера з персоналу у цій моделі досить низький: це клерк, що має підготовку в області промислової соціології (або психології) і допомагає лінійним керівникам проводити ефективну політику корпорації щодо найманих працівників;

2) менеджер з персоналу як фахівець з трудовими договорами (контрактами), включаючи колективні договори. У великих організаціях, використовують масовий низькокваліфікований працю, у нього двояка роль: здійснення адміністративного контролю над дотриманням найманими працівниками умов трудового договору, облік посадових переміщень; регулювання трудових відносин в процесі переговорів з профспілками.

Виконання цих функцій вимагає, як правило, юридичної підготовки, яка забезпечує менеджеру з персоналу досить високий статус в організації;

3) менеджер з персоналу як архітектор кадрового потенціалу організації, який відіграє провідну роль у розробці та реалізації довгострокової стратегії корпорації. Його місія - забезпечити організаційну і професійну когерентність складових кадрового потенціалу корпорації. Він входить до складу її вищого керівництва і має підготовку в такій новій області управлінського знання, як управління людськими ресурсами.

Перетворення управління персоналом в управління людськими ресурсами - це трансформація кадрового менеджменту, яка знайшла своє вираження в наступних основних тенденціях: всі останні роки в розвинених країнах спостерігається відносний і абсолютний ріст числа працівників кадрових служб; підвищився статус цієї професії: керівники кадрових служб в більшості корпорацій стали входити до складу правління і навіть до складу рад директорів; різко зросла увага до рівня професійної підготовки менеджерів з персоналу; в умовах зростаючої конкуренції (у тому числі і за висококваліфіковані кадри) ізоляція кадрової політики від загальної бізнес-стратегії згубно впливала на успішність діяльності корпорації в цілому.

Йдеться про консолідацію навколо управлінської «вертикалі» всіх функцій кадрового менеджменту, що виразилася в появі стратегічного рівня в управлінні людськими ресурсами. Замість досить фрагментизованої структури кадрового менеджменту, що існувала в епоху домінування першої та другої моделей управління персоналом, складається система менеджменту, орієнтована в першу чергу на розвиток людського капіталу. Місія цієї системи - в числі інших пріоритетних стратегічних цілей корпорації реалізувати і ключові цілі її кадрової політики.

**Висновки.** Зазначені цільові установки можна розглядати як конкретизацію імперативів спільно-творчої діяльності в практиці сучасного кадрового менеджменту. Дійсно, практично в кожній з установок виявляються імпульси не тільки соціального, а й культурного, індивідуального та моральної творчості. Якщо імперативи спільно-творчої діяльності втілюються в життя сучасних (точніше, постсучасних) організацій, то організаційні системи знаходять зовсім унікальні риси. В ідеології менеджменту 90-х рр. у цих - відкритих до постійних новацій - організаційних систем з'явилися, поки ще багато в чому метафоричні назви - «глобальні організації», «організації без кордонів», «научаючіся організації», організації - «відкрита книга».

#### **Список використаних джерел:**

1. Шипунов В.Г., Кишкель Е.Н. Основы управленческой деятельности. М.: Высш. школа, 2000.
2. М.Мескон, М.Альберт, Ф.Хедоури. Основы менеджмента. - М. Дело, 1998.
3. Паркинсон С. и др. Искусство управления. – СПб.: Лениздат, 1992.
4. Поляков, В.Г. Человек в мире управления. М.: Наука, 1996.

5. Е.Н. Кишкель. Управленческая психология. – М.: Высшая школа, 2002. – 272 с.
6. И.Н. Андреева. Управление кадрами. Руководство для персонала и топ-менеджмента. – СПб.: БХВ-Петербург, 2012. – 416 с.
7. В.А. Спивак. Документирование управленческой деятельности (Делопроизводство). – М.: Книга по Требованию, 2010. – 256 с.
8. Т.П. Авдулова. Психология менеджмента. – М.: Академия, 2003. – 256 с.
9. В.Г. Шипунов, Е.Н. Кишкель. Основы управленческой деятельности. Социальная психология, менеджмент. – М.: Высшая школа, 2004. – 327 с.
10. А.В. Пшенко, Е.А. Степанов. Секретарь-референт высокой квалификации. Документационное обеспечение управленческой деятельности. – М.: Академия, 2007. – 272 с.
11. В.И. Анненков, Н.Н. Барчан, А.В. Моисеев, Б.И. Киселев. Государственная служба. Организация управленческой деятельности. – М.: КноРус, 2011. – 256 с.
12. И.Н. Андреева. Управление кадрами. Руководство для персонала и топ-менеджмента. – СПб.: БХВ-Петербург, 2012. – 416 с.
13. М.И. Марьин, Ю.Г. Касперович. Психологическое обеспечение антитеррористической деятельности. – М.: Академия, 2007. – 208 с.
14. С.Е. Игнатъев. Закономерности изобразительной деятельности детей. – М.: Академический проект, Мир, 2007. – 192 с.
15. Н.Д. Творогова. Психология управления. – М.: ГЭОТАР-Медиа, 2008. – 528 с.
16. В.А. Спивак. Документирование управленческой деятельности (Делопроизводство). – СПб.: Питер, 2010. – 256 с.
17. Е.Е. Степанова, Н.В. Хмелевская. Информационное обеспечение управленческой деятельности. – М.: Форум, 2010. – 192 с.
18. Н.П. Крюкова. Документирование управленческой деятельности. – М.: Инфра-М, 2010. – 272 с.
19. Лесных. Документирование Управленческой Деятельности. – М.: , 2007. – 77 с.
20. В.В. Маскин, Т.К. Меркулова, А.А. Петренко. Управленческая деятельность завуча школы в условиях модернизации образования. – М.: АРКТИ, 2005. – 72 с.
21. Психологические исследования интеллектуальной деятельности. – М.: Издательство МГУ, 1979. – 232 с.

**Сапунова Анастасія, ФФБС, 4 курс, 1 група**  
*Науковий керівник:* **Корольчук В.М., д-р. психол. наук, проф.**  
**Ржевський Г.М., канд. психол. наук, доц.**

**Психологічний аналіз нових соціально-економічних проблем, з  
якими стикаються організації**

країні багато проблем. Організації, що витрачають основну частину свого часу і ресурсів на підтримку статусу кво, навряд чи будуть процвітати в нинішній обстановці. Організація - живий організм, який постійно рухається в напрямку зростання або спаду. Оскільки нові відкриття та винаходи швидко витісняють стандартні способи роботи, успішна організація постійно перебуває в динаміці. Всі організації спрямовані на розвиток, а значить, їх метою є рух тільки в позитивному напрямку, в напрямку зростання. А з розвитком організації є і еволюція змін. Поступово зміни у технологіях, методах і способах роботи проникають в організації. З'являються нові стандарти якості, часу і роботи. Не беручи до уваги зміни і відкладаючи розгляд змін та подальшого розвитку, організація ставить під загрозу ефективність своєї роботи. Зміни, які були не так давно зовнішніми, стають внутрішніми, а внутрішні поступово стають зовнішніми. Так для успішного розвитку країни неминуче потрібен розвиток організацій.

У організацій залишаються такі актуальні соціально-економічні проблеми: неприйнятно високе безробіття, старіння населення, впровадження нових інформаційних технологій. Але наш розвиток не зупиняються як і розвиток даних проблем, вони також набувають змін. А до нових можемо віднести тяжку політичну та економічну ситуацію. І все це відображається на житті та її здоров'ї людини.

**Постановка проблеми.** Організації адаптуються до швидко мінливого зовнішнього середовища, і самі впливають на середу. Деякі великі компанії мають спеціальні відділи, які займаються моніторингом навколишнього середовища та пошуком шляхів пристосування до неї і впливу на неї. Більшість організацій сьогодні прагне до більшої горизонтальної координації своїх дій, часто використовуючи підхід, при якому кілька службовців з професійними різними обов'язками працюють єдиною командою над спільним проектом.

Прогресивний розвиток економіки України потребує комплексного підходу до розв'язання багатьох соціальних проблем, де однією з найважливіших є охорона здоров'я людини, Збільшення тривалості її активного періоду життя. Комплексний підхід до проблеми охорони здоров'я людини дасть змогу визначити і шляхи розв'язання цієї проблеми. Це - постійне Поліпшення організації її управління процесами охорони здоров'я, підсилення її профілактичного спрямування, Підвищення якості всієї системи оздоровчих послуг.

Україна за своїми соціально-економічними показниками займає місце серед найбідніших країн світу. Значущістю економічна і соціальна проблема України - це зайнятість, забезпечення ефективними робочими місцями.

**Метою дослідження** є теоретичне обґрунтування психологічних проблем щодо соціально-економічних аспектів в організації та можливий психологічний вплив на життя людей.

**Завдання дослідження:**

1. Зробити аналіз теоретичного питання нових соціально-економічних проблем в організації.

2. Визначити можливий вплив соціально-економічних проблем організації на людину.

**Виклад основного матеріалу.** Перш за все потрібно пам'ятати що організація виконує такі соціально важливі функції як:

- Об'єднання ресурсів для досягнення бажаних цілей і результатів;
- Ефективне виробництво товарів і послуг;
- спрощення нововведень;
- Використання новітніх інформаційних і виробничих технологій;
- Адаптація до змін у навколишньому середовищі і вплив на середу;
- Створення цінності для власників, споживачів і працівників;
- Відповідність сучасним вимогам спеціалізації, етики, мотивації та координації діяльності працівників;

Через те що життя організації тісно пов'язане з життям країни, то потрібно більш детально розглянути дані умови. Україна за своїми соціально-економічними показниками займає місце серед найбідніших країн світу (узагальнюючий показник економічного розвитку - громадський продукт на душу населення - в Україні менше 1000 доларів на рік, в країнах Західної Європи - 20 000).

Друга за значущістю економічна і соціальна проблема України - це зайнятість, забезпечення ефективними робочими місцями. Згідно перепису, в Україні 47 млн. Населення. Серед них 16 млн. Пенсіонерів та інвалідів, 12 млн. Дітей та молоді до 18 років і ще 5 млн. Осіб на заробітках за межами України. Залишається 14 млн. За даними соціологічних опитувань, до 40% вважають себе безробітними, та й формально зафіксована безробіття - 2,3 млн. Таким чином, фактично працює 8,5 млн. Чоловік. А що містяться за рахунок держбюджету чиновники, працівники силових структур і армії, медицини? Залишається менше 5 млн., Працюючих в реальній економіці.

Україна - країна з величезним економічним потенціалом. Він дозволяє протягом найближчих 10-15 років стати на один рівень з країнами Центральної Європи.

Визначальним фактором формування життєвого рівня та статусу людини повинні бути трудові доходи. Потрібно вдосконалити податкову систему так, щоб, розподіляючи тягар утримання країни, наблизити його до реальних доходів. Встановлений державою рівень пенсій та інших соціальних виплат, мінімальний рівень заробітної плати повинен відповідати реальному прожитковому мінімуму. Держава зобов'язана гарантувати певний рівень добробуту кожній родині. На жаль, ринкова економіка створює ґрунт для поглиблення нерівності в доходах між різними верствами населення. Особливо великий цей розрив в країнах, що розвиваються. В індустріальних державах з розвиненою системою перерозподілу доходів через бюджет такий



розрив значно менше. Так як нерівність доходів створює напруженість у суспільстві і нерідко є причиною політичної нестабільності, матеріальні кошти мають бути розділені справедливо.

Як зазначалось вище удосконалення всієї системи охорони здоров'я як галузі народного господарства висуває низку соціальних та економічних завдань, найважливіші з яких: визначення соціальної та економічної ефективності заходів, спрямованих на збереження здоров'я населення, визначення економічної ефективності різних профілактично-відновлювальних заходів, збільшення середньої тривалості життя, а також періоду активної працездатності, зниження інвалідності. Окрім того, вимагають економічного обґрунтування й заходи щодо зниження захворюваності людей з тимчасовою втратою працездатності, умови найраціональнішого використання трудового потенціалу. Потребує удосконалення система норм і нормативів визначення потреб населення в оздоровчих послугах, розвиток відповідної матеріально-технічної бази і належної інфраструктури [89]. Тому соціально-економічного значення набувають питання створення найефективніших лікувальних та профілактично-відновлювальних засобів, розробка і впровадження передових технологій оздоровлення, профілізація закладів оздоровчого обслуговування. Великий оздоровчий та економічний ефект може дати проведена на науковій основі оптимізація часу стосовно використання ліжко-місць оздоровчих закладів, скорочення часу на прийом пацієнтів, діагностику і прогнозування їх станів, оформлення відповідних документів.

Соціально-економічна ефективність оздоровчої діяльності ВІЦ може характеризуватися зниженням випадків захворюваності в розрахунку на умовну чисельність населення, зменшення смертності, особливо осіб працездатного віку, збільшенням тривалості життя, зниженням трудових втрат, що вимірюються кількістю днів втрати працездатності в розрахунку на 100 працюючих та іншими показниками, які враховують абсолютні та умовні величини фактичних досягнень і попереджених втрат.

Поширення в суспільстві нових постматеріальних цінностей виступає основою появи нових неринкових відносин, а з ними і нового сектора в суспільстві, нового типу людини, людини неринковою цивілізації. В секторі ринкових відносин (в ринковому суспільстві) відносини між людьми опосередковуються грошима, що є виправданим, оскільки гроші є необхідний засіб досягнення еквівалентності в економічному спілкуванні людей (обмін) і найважливіший показник економічної ефективності. Гроші, стаючи головною цінністю, мотивують людей до високоефективного труда, штовхають їх до підприємницької діяльності, що необхідно розглядати як благо. Для представників третього сектора, сектора неринкових відносин, діяльність обумовлюється мотивом, що походить від самої людини, від його доброї (вільної) волі. Вона відчуває задоволення від стану навколишнього його життя. Екологу потрібно, щоб була збережена природа, її краса, її життєві форми, представник молодіжної організації віддає свої сили і вільний час на роботу з підростаючим поколінням, він хоче, щоб його цінували нема

за матеріальні якості, а якості нематеріальні, і т.д. Ми дійшли висновку, що людина третього сектора (усереднений, типовий) зовсім інакше внутрішньо влаштований, ніж представник ринкового середовища. В процесі життєдіяльності його стискають невидимі етичні, сімейні, групові та інші норми життя. Він може залишитися один і бути не в організації, але залишатися людиною нової неринковою цивілізації. Об'єднання подібних людей дають нам некомерційні організації.

Некомерційний сектор на сучасному постіндустріальному етапі суспільно-економічного розвитку виконує комплекс різноманітних функцій. По-перше, це економічні функції: виробництво благ і послуг колективного користування, акумулювання ресурсів, та ін. По-друге, це політичні функції, які виражені в активізації громадянської позиції, в залученні в суспільні процеси пересічних громадян і різні групи населення. По-третє, це функція впливу (стримування, опозиція, активізація) на інші сектори суспільства, а саме на державу і на комерційний сектор. В цьому випадку третій сектор виступає як посередник у діяльності по зближенню цілей і завдань усіх трьох секторів.

Різнманітність функцій організацій третього сектора обумовлюється широким спектром різних профілів їх діяльності і відповідно типів класифікації його структури. Це класифікації на основі виділення національно-історичних і правових аспектів розвитку його організацій, на основі особливостей їх інституціональної структури, цільових груп споживачів, на основі джерел їх фінансування і т.д.

Наша країна, як і більшість західних переживають демографічну кризу: низькі показники народжуваності. Як наслідок - старіння націй, нестача працездатного населення, неконтрольовані потоки іммігрантів. Якщо держави не будуть вживати конкретних заходів, спрямованих на зміну існуючої ситуації, - чисельність населення буде зменшуватися на половину приблизно кожні 25-30 років.

Оскільки число народжень скорочується, процес старіння стає більш наочним при залученні відносних показників. За прогнозними розрахунками, до 2050 року частка населення у віці 65 років і старше буде постійно збільшуватися і в тій, і в іншій групі країн. У 15 країнах Євросоюзу вона зросте з 16% у 2000 році до 21% в 2020 році і 28% у 2050 році. У 12 країнах-кандидатах вікова структура населення більш молода, зараз частка літніх становить в них 13%. Очікується, що до 2020 року вона підніметься до 18%, а потім процес старіння прискориться і до кінця прогнозного періоду частка літнього населення досягне рівня Європи-15. Одночасно з цим буде швидко скорочуватися частка молодших віків.

Старіння нас-я має ряд економічних і соціальних наслідків:

1. Збільшується частка пенсіонерів за віком. На пенсійні фонди лягає непомірний тягар витрат на виплату пенсій, бо скорочується питома вага працездатного населення, що робить внески в цей фонд.

2. Збільшення частки літніх людей ставить перед суспільством завдання організації догляду за ними, тим більше, що питома вага осіб старше 80 років

зростає швидше, ніж частка літніх людей в цілому. З 1960 по 1990 роки чисельність населення 80 років і старше зросла в країнах ЄС з 5 до 12 млн. Чоловік, тобто на 140%. Процес «старіння літніх» особливо істотний для державних органів, що розробляють соціальну політику, служб, покликаних допомагати безпорадним старикам;

3. Медичне обслуговування літніх, потреба в якому в міру старіння, природно, зростає. Медичне обслуговування вимагає додаткових коштів, розширення мережі медичних, геронтологічних установ, якісної перебудови охорони здоров'я;

4. Зайнятість населення похилого віку, забезпечення роботою «молодих літніх», бажаючих працювати (до таких відносять, як правило, людей до 70-75 років). Це складна проблема, оскільки робочих місць не вистачає і для осіб працездатного віку.

Старіння населення впливає на структуру матеріального виробництва та сфери послуг, змінюючи асортимент товарів і послуг відповідно до запитів літніх клієнтів. Потрібно змінити і деякі технологічні операції, пристосувати машини та обладнання до вікових особливостей працівників. Запитам старших вікових груп повинні також відповідати можливості і зручності користування засобами транспорту.

Питання про соціально-економічні наслідки старіння населення широко обговорюється в наукових і суспільно-політичних колах країн ЄС. Особливо багато дискутують з приводу того, чи зможе економіка витримати наплив пенсіонерів у зв'язку з мінливою віковою структурою і тенденцією більш раннього виходу на пенсію, існуючої в останні десятиліття. І відповідають на це питання негативно.

Чи не виключений конфлікт поколінь: загострення конкуренції за робочі місця, зростання відчуженості між віковими групами. Разом з тим, політична сила літніх з ростом їх чисельності збільшується, і суперечності між молодими і літніми можуть створити вибухонебезпечну соціальну ситуацію. У західноєвропейській літературі вже не раз говорилося про небажання працюючої частини населення містити «непродуктивні» верстви суспільства. Молодь незадоволена залученням старих кадрів до роботи, т.к. це знижує шанси молодих мати роботу і просуватися по службовій драбині.

В результаті скорочення частки молоді в робочій силі може зменшитися «гнучкість економічної системи». Старіюче суспільство консервативно, боїться ризику, нетерпимо до радикальних експериментів, воно стане непрогресивною, відстаючим від інших товариств не тільки з технічної оснащеності і економічному добробуту, а й в інтелектуальному відношенні, в творчих досягненнях. Гальмування нововведень може привести до скорочення обсягу виробництва в розрахунку на душу населення, зменшенню реальної заробітної плати, капіталовкладень і попиту. Деякі економісти вважають, що збільшення внесків в пенсійні фонди призведе до скорочення заощаджень працюючих, які робляться «на старість». В результаті зменшаться інвестиційні ресурси і сповільниться підвищення

продуктивності праці. Таким чином, багато західних фахівців пов'язують старіння населення з падінням економічного потенціалу.

А найважливіша умова боротьби з соціально-економічними проблемами - дати можливість людям працювати і гідно заробляти. Істотне збільшення заробітної плати в 3-5 разів - визначальна умова підвищення життєвого рівня громадян України, сімейного благополуччя, а поряд з цим - ключовий фактор економічного зростання держави. За умови виконання перерахованих вище пропозицій можна буде вирішити найважливіші проблеми сучасної України.

Якщо держава та організація зменшать соціально-економічні проблеми то людина буде більш здорова, щаслива. Це може проявлятися за такими показниками:

1. Ефективне сприйняття реальності та комфортні взаємини з нею.
2. Прийняття (себе, інших, природи).
3. Спонтанність, простота, природність.
4. Автономність, незалежність від культури і середовища, воля і активність.
5. Свіжий погляд на речі.
6. Креативність.
7. Уміння відрізнити засіб від мети, добро від зла.

Таким чином, людина буде прагнути до розвитку, само актуалізації, що неминуче призведе до розвитку організацій та світу в цілому.

**ВИСНОВОК:** Отже, найважливіша умова боротьби з соціально-економічними проблемами – дати можливість людям працювати і гідно заробляти. Організація - живий організм, який постійно рухається в напрямку зростання або спаду. Люди невідемна частина цього організму. У організацій залишаються такі актуальні соціально-економічні проблеми: неприйнятно високе безробіття, старіння населення, впровадження нових інформаційних технологій.

В останнє десятиліття в Україні загострилася демографічна проблема (криза). Для країни характерна інтенсивна депопуляція (близько 400 тис. осіб на рік), тобто процес вимирання населення країни. Відсутнє просте заміщення поколінь (смертність удвічі перевищує народжуваність); спостерігається погіршення стану здоров'я населення. Середня тривалість життя в Україні у 2000 р. становила 65 років: 59 — чоловіки, 72 — жінки. Таким чином, має місце процес старіння нації (частка осіб, вік яких становить понад 65 років, досягає 11 %).

Численні глобальні проблеми існують в галузі проблеми охорони здоров'я, освіти, культури, злочинності та ін. Можливості розв'язання цих проблем залежать від рівня соціально-економічного розвитку країн, тому особливої гостроти вони набирають у слаборозвинених регіонах світу. Багато сучасних хвороб (серцево-судинні, легеневі, ракові) є наслідком погіршення екологічної ситуації, малорухомого способу життя, частих психологічних стресів.. У промислово розвинених країнах більшість людей помирає від серцево-судинних і ракових захворювань.

Умовами вирішення проблем охорони здоров'я є перехід до здорового способу життя, забезпечення повноцінного харчування, поліпшення екологічних умов проживання і, звичайно, розвиток медицини, пропаганда здорового способу життя, боротьба з курінням, алкоголізмом, наркоманією. Україна – країна з величезним економічнимсоціальним, культурним потенціалом.

### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Андреева Г.М. Социальная психология. М.: Изд-во МГУ, 1988. - 432 с.
2. Безруков А.И., Зубченко Л.А. Европейское сообщество на пути к единому рынку. М., Международные отношения.
3. Кудрявцева Г.А. Предпринимательская деятельность некоммерческих организаций// Юридический мир. № 3. 2002.
4. М. Литвак Основные признаки психологически здорового человека и его любви.
5. Маркова О.В. Социальные механизмы формирования гражданского общества: Дис. канд. социол. наук. СПб., 1998.
6. Тухватуллин Р.М. Влияние общественного мнения на ценностные ориентации личности в сфере национального развития и межнациональных отношений. Уфа. 1997.
7. Фролов С.С. Социология: Учебник для высших учебных заведений, 2-е изд., переработанное и дополненное. М.: Издательская корпорация "Логос", 1996. - 360 с.: ил.
8. Ялла В.А.. Макроекономіка, 2003
9. Паршутіна А.А. Актуальні проблеми сучасного розвитку України: соціальні, економічні та правові аспекти (2008) / Матеріали міжвузівської наукової конференції викладачів та студентів. – Донецьк, ДонНТУ – 2008, с. 116–119

Слепко Ольга, ФФБС, 4 курс, 1 група  
*Науковий керівник:* Корольчук В.М., д-р. психол. наук, проф.  
Ржевський Г.М., канд. психол. наук, доц.

### Психологічний аналіз нових соціально-економічних проблем, пов'язаних з міжнародною інтеграцією

**Актуальність дослідження.** Визначальною рисою сучасної Європи є інтеграційні процеси, які забезпечили розвиток країн Західної Європи, стали взірцем для країн іншої частини континенту. Утворення Європейського Союзу – складний, багатоетапний процес, під час якого країнам-учасникам довелося розв'язати гострі економічні, соціальні, політико-правові проблеми, відшукувати адекватні відповіді на виклики часу.

Серед актуальних тем українських видань питання європейської інтеграції посідає особливе місце. Мабуть, немає в Україні іншого питання, у

якому всі структури влади та переважна частина політикуму настільки солідарні, як наш європейський вибір. Про його цінність, важливість, стратегічність заявляють уже багато років політики різних кольорів і орієнтацій, представники і минулого «злочинного», і «революційного», і «антикризового» режимів. В умовах політичного суперництва відбувається підготовка нової угоди співпраці між Україною і ЄС, яка підносить європейську інтеграцію до рангу державної ідеології, покликаної так чи інакше об'єднати країну.

Обговорення питання орієнтирів зовнішньополітичного курсу України має значну джерельну базу. Але матеріали, котрі стосуються цього аспекту, переважно спрямовують свою аргументацію на соціально-економічні або глобально-безпековий бік переваг європейської стратегії України. Переважна більшість публікацій висвітлює європейський напрям зовнішньої політики України, стан відносин між Україною та ЄС, новий формат відносин – „сусідства” та перспективи нової угоди [1].

Передумови, перебіг і міжнародне значення п'ятого розширення ЄС, політична система Європейського Союзу, конституційна модель Євросоюзу згідно з Договором про запровадження Конституції для Європи, характер і зміст політики „нового сусідства” розглядають українські політики й науковці. Серед українських авторів, що вивчають європейську інтеграцію, В. Посельський у своїх численних публікаціях аналізує теоретичні й доктринальні засади політики ЄС [2].

Аналізу всього комплексу відносин між ЄС і США присвячена праця Роберта Кейгана „Про рай і владу. Америка і Європа у новому світовому порядку”, у якій він докладно розкриває роль ЄС у сучасному світі, досягнення та слабкості європейської спільності [3].

**Постановка проблеми.** *На сьогодні пролема це* економічна взаємозалежність держав, інтернаціоналізація планетарних продуктивних сил. Міжнародна економічна інтеграція є вищим рівнем розвитку міжнародних економічних відносин, коли інтернаціоналізація господарського життя проявляється у переплетінні національних господарств та проведенні ними узгодженої торговельно-економічної політики. Більш тісне економічне співробітництво можливе лише за умови глибокого теоретичного осмислення основних проблем міжнародної економічної інтеграції, що й виступило метою нашої статті.

Ефективність міжнародної економічної інтеграції досягається за рахунок усунення бар'єрів між країнами; стандартизації та уніфікації у виробничій сфері; динамічного ефекту розширення ринку і економії на масштабах виробництва, забезпечення достатнього рівня конкуренції.

У світовому просторі розрізняють декілька форм міжнародної економічної інтеграції, які відрізняються ступенем ефективності [1, с. 245]:

- найпростішою формою економічної інтеграції вважається зона вільної торгівлі, за якої всі члени угруповання взаємно скасовують мито на товари та послуги, що надходять у сферу зовнішньої торгівлі країн-учасниць;

- митний союз вважається поглибленою формою економічної інтеграції. Крім скасування мита, угруповання виробляє і застосовує єдиний митний тариф у торгівлі з іншими країнами;

- спільний ринок передбачає "чотири свободи", тобто вільний рух товарів, робочої сили, капіталу, а також вільне створення центрів підприємницької діяльності.

- зона преференційної торгівлі являє собою зону з пільговим торговельним режимом, коли дві або кілька країн зменшують взаємні тарифи по імпорту товарів, зберігаючи рівень тарифів у торгівлі з іншими країнами;

- найвищою формою міжнародної економічної інтеграції вважається економічний і валютний союз, а зарубіжні вчені виокремлюють ще й п'яту форму — "повну економічну інтеграцію". Вона передбачає відмову від більшості суверенних прав. Отже, чим більше економічної інтеграції, тим менше політичного суверенітету. У межах угруповання здійснюється спільна економічна і валютна політика. Економіка угруповання перестає бути простою сумою економік країн-учасниць і перетворюється на єдине ціле.

Сучасним процесам міжнародної економічної інтеграції притаманні певні особливості, а саме: динамізм процесів міжнародної економічної інтеграції в цілому; нерівномірність розвитку і реалізації форм міжнародної економічної інтеграції; розвиток поряд з інтеграційними дезінтеграційних процесів; переважний розвиток регіональних міжнародних економічних угруповань; формування реальних умов світової економічної інтеграції.

На думку психологів, існує декілька негативних наслідків економічної інтеграції!:

- для більш відсталих країн вона приводить до відтоку ресурсів (факторів виробництва), йде перерозподіл на користь більш сильних партнерів;

- олігопольна змова між ТНК країн-учасниць, що підвищує ціни.

- ефект утрат від збільшення масштабів виробництва при дуже сильній його концентрації.

На нашу думку, незважаючи на негативні наслідки, кожна сучасна розвинена країна зацікавлена у створенні інттеративного об'єднання, адже міжнародна економічна інтеграція сприяє:

1. Досягненню найбільш високої ефективності виробництва.

2. Можливості регулювання соціально-економічних процесів на регіональному рівні.

3. Насиченню ринку товарами.

4. Забезпеченню економічної і політичної консолідації та міжнародної воєнної безпеки.

Отже, міжнародна економічна інтеграція сприяє ліквідації відокремленості країн і розмиває відмінності між ними, що склалися історично. Інтеграцію можна тлумачити як уніфікацію (тобто зведення воедино) господарств різних країн. Економічна інтеграція в умовах ринкової економіки означає вільний рух капіталів, товарів, послуг і робочої сили у межах певного угруповання країн.

**Метою дослідження є** психологічний аналіз нових соціально-економічних проблем, пов'язаних з міжнародною інтеграцією, та сутність економічного дослідження.

**Завдання дослідження:**

1. Дослідити сутність соціально-економічних проблем, Поняття, та особливості економічної інтеграції, та перспективи вирішення соціально-економічних проблем.

2. Суть, етапи та форми міжнародної економічної інтеграції.

**Виклад основного матеріалу.** Почнемо з поняття міжнародної економічної інтеграції. Міжнародна економічна інтеграція - це об'єктивний, усвідомлений, спрямований процес зближення, взаємоприспосування, зрощування національних господарських систем, який володіє потенціалом саморегулювання і саморозвитку і в основі якого лежить економічний інтерес самостійних суб'єктів і міжнародний поділ праці. Розвиток світових продуктивних сил на сучасному етапі все більш набуває характеру цілісності та безперервності їх національних елементів. Це обумовлює перевагу доцентрових сил у розвитку світового господарства та зростання відкритості національних економік, виступає каталізатором інтернаціоналізації господарського життя. Сучасний світовий економічний розвиток характеризується двома головними тенденціями. З одного боку, зростають, посилюються і домінують процеси міжнародної економічної інтеграції. Міжнародна економічна інтеграція як явище характеризується відсутністю будь-яких форм дискримінації іноземних партнерів у кожній із національних економік, а як процес виявляється в стиранні відмінностей між економічними суб'єктами різних країн. А з іншого боку дані процеси проходять не прямолінійно, оскільки поряд з інтеграційними процесами в окремих регіонах світу мають місце й дезінтеграційні процеси, що викликані політичними, національними та релігійними причинами (наприклад, на євразійському просторі колишнього СРСР, у Центральній і Південно-Східній Європі, на Балканах та ін.).

Міжнародну економічну інтеграцію можна визначити як якісно новий етап розвитку і форму прояву інтернаціоналізації господарського життя, що передбачає зближення і взаємоприспосування, переплетення всіх структур національних господарств.

У широкому розумінні міжнародну економічну інтеграцію визначають і як відносини, і як процес. Інтеграцію в першому розумінні можна тлумачити як відсутність будь-якої форми дискримінації іноземних партнерів і кожній із національних економік. У такому плані міжнародна економічна інтеграція розглядається як найвищий рівень розвитку МЄВ. Як процес інтеграція проявляється в стиранні відмінностей між економічними суб'єктами – представниками різних держав. На мікрорівні вирізняють горизонтальну і вертикальну інтеграцію.

Горизонтальна інтеграція виникає при злитті фірм, які виробляють подібні або однорідні товари з метою їх подальшої реалізації через спільну систему розподілу й отримання при цьому додаткового прибутку, і



супроводжується виробництвом за кордоном товарів, аналогічних тим, що виробляються в країні базування.

Вертикальна інтеграція передбачає об'єднання фірм, які функціонують у різних виробничих циклах. Розрізняють три форми вертикальної інтеграції:

1. інтеграція «вниз» (наприклад, приєднання заводу-виробника сировини чи напівфабрикатів до компанії, яка веде головне виробництво);
2. виробнича інтеграція «вгору» (наприклад, придбання сталеплавильною компанією заводу, що виробляє металоконструкції);
3. невиробнича інтеграція «вгору», що включає сферу розподілу.

На певному рівні розвитку мікроінтеграції виникають транснаціональні корпорації. Вони є найбільш інтегрованими мікроструктурами (зокрема, Chrysler, General Motors, Volkswagen, Toyota, Honda - вертикальна, а Exxon, Mobil, Texaco - горизонтальна інтеграція). Для створення економічного інтеграційного угруповання двох чи кількох країн необхідні певні політико-правові, економічні, соціально-культурні та інфраструктурні умови. З політико-правової точки зору принципове значення мають сумісність політичних устроїв та основного законодавства країн, що інтегруються. Ключовими щодо економічних умов інтеграції є такі критерії: рівень розвитку країн, їх ресурсні та технологічні потенціали; ступінь зрілості ринкових відносин, зокрема національних ринків товарів, послуг, капіталу та праці; масштаби та перспективи розвитку економічних взаємозв'язків країн і т. ін.; важлива також інфраструктурна та соціально-культурна сумісність. При цьому процеси формування економічних інтеграційних угруповань країн мають яскраво виражену регіональну специфіку.

Міжнародна інтеграція як вищий рівень розвитку МЄВ. Розвиток продуктивних сил країн неминуче веде їх до виходу на зовнішній ринок, до зростання міжнародних зв'язків і взаємопереплатення національних економік, сприяє інтернаціоналізації господарського життя.

Тенденції:

1. Глобалізація світової економіки – розвиток МЄО, під впливом спеціалізації і поділу праці, приводить до глобалізації. Основні риси глобалізації:

змінюється форма виробництва, вона переходить у міжнародну форму в виді ТНК;

зміна змісту виробництва і обміну під впливом спеціалізації, тобто орієнтація національної економіки на міжнародні стандарти;

принципові зміни в господарському житті;

міжнародні центри керування, СП, міжнародні системи інформації, система міжнародних стандартів (ГАТТ, МВФ, органи ООН і т. д.).

2. Регіоналізація – історично сформована регіональна спільність з єдиними економіко-географічними, культурними і т. д. подібностями.

Інтеграція – це особливий етап у процесі інтернаціоналізації господарського життя, що веде до створення нової якості – цілісності відособленого господарського комплексу декількох держав (однорідний господарський механізм).

Ознаки інтеграції:

взаємопроникнення і переплетення національних виробничих процесів;

✓ на цій основі відбуваються глибокі структурні зміни в економіці країн-учасниць;

✓ необхідність і цілеспрямоване регулювання інтеграційних процесів; виникнення міждержавних (наднаціональних чи наддержавних) структур (інституціональні структури).

Умови інтеграції:

- розвита інфраструктура;

- наявність політичних рішень уряду (створення умов для інтеграції - політична й економічна база);

- Рівні інтеграції:

- макроекономічний (державний рівень);

- мікроекономічний (міжфірменний - ТНК).

Країни, що розвиваються, створюють інтеграційні угруповання для подолання проблем індустріалізації. Число угруповань у країнах, що розвиваються, складає приблизно від 35 до 40. Прикладом може служити МЕРКОСУР (1991 рік - Асунсьонскоа угода) до складу якого входять Аргентина, Бразилія, Парагвай і Уругвай. Цілями угруповання є - зниження бюджетного дефіциту, подолання кризи.

Перешкоди на шляху інтеграції країн, що розвиваються:

➤ Країни, що інтегруються, слабо доповнюють економіки один одного, що стримує процес інтеграції;

➤ Звідси впливає, що необхідні структурні зміни;

➤ Не розвинута інфраструктура;

➤ Розходження рівнів і потенціалів розвитку;

➤ Політична нестабільність.

Міжнародна інтеграція - це об'єктивний процес зближення країн світу та їхніх суб'єктів у всіх сферах людського життя на основі спільності загальнолюдських інтересів. Міжнародна інтеграція включає міжнародну економічну, політичну, культурну інтеграцію.

Міжнародна економічна інтеграція - характеризується взаємним сплетінням економік різних країн, проведенням узгодженої державної політики як у взаємних економічних відносинах, так і у відносинах з третіми країнами.

Міжнародна економічна інтеграція означає: співробітництво між національними господарствами різних країн, ліквідацією бар'єрів у торгівлі між країнами, зближення ринків кожної з країн з метою створення єдиного спільного ринку.

**ВИСНОВОК:** Необхідно якомога швидше просуватися у напрямку здійснення ринкових реформ, демократичної трансформації суспільства та покращання економічної ситуації в країні шляхом усунення вищеозначених негативних чинників.

Щодо глобальної (світової) економічної інтеграції – можна зробити висновок про її бурхливий розвиток в останні декілька десятиліть, які дають

підстави стверджувати, що позитивні наслідки економічної інтеграції в світовому масштабі явно переважають деякі негативні прояви цього процесу. На теперішній час існують суттєві передумови для подальшого поглиблення світової економічної інтеграції. Можна сподіватися на те, що вона, як складова загальносвітових інтеграційних тенденцій (політичних, культурних, тощо), буде сприяти подальшому суспільному розвитку та вирішенню глобальних світових проблем. Економічна інтеграція забезпечує ряд сприятливих умов для взаємодіючих сторін.

По-перше, інтеграційне співробітництво дає господарюючим суб'єктам (товаровиробникам) більше широкий доступ до різного роду ресурсам: фінансовим, матеріальним, трудовим, до новітніх технологій у масштабах усього регіону, а також дозволяє провадити продукцію розраховуючи на ємний ринок всього інтеграційного угруповання.

По-друге, економічне зближення країн у регіональних рамках створює привілейовані умови для фірм країн-учасниць економічної інтеграції, захищаючи їх деякою мірою від конкуренції з боку фірм третіх країн.

По-третє, інтеграційна взаємодія дозволяє його учасникам спільно вирішувати найбільш гострі соціальні проблеми, такі як вирівнювання умов розвитку відсталих районів, зм'якшення положення на ринку праці, надання соціальних гарантій малозабезпеченим верствам населення, подальший розвиток системи охорони здоров'я, охорони праці й соціального забезпечення.

Однак взаємодія національних господарств розвивається з різним ступенем інтенсивності, у різних масштабах, проявляючись більш чітко в окремих регіонах. Тому необхідно розглянути об'єктивні фактори, що обумовлюють цей процес.

### **СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ**

1. Бобицький Н. Україна – ЄС: на шляху до нової угоди // Дзеркало тижня. – 2006. – 14 січня; Гетьманчук О. // Дзеркало тижня. – 2006. – 28 жовтня; Гончарук А. Україна для Європи: політика, труба, економіка // Дзеркало тижня – 2006. – 24 червня; Ляшев О. Український фасад у Європі. Аспекти мислення та світосприйняття // Дзеркало тижня. – 2006. – 2 грудня; На шляхах, які ведуть до ЄС // Дзеркало тижня. – 2006. – 27 травня; Сушко О. // Дзеркало тижня. – 2006. – 24 червня; Чалий В., Пашков М. Куди веде Україну «Дорожня карта» євроінтеграції // Дзеркало тижня. – 2006. – 29 листопада.

2. Посельський В. Конституційний устрій Європейського Союзу. – К.: "Таксон", 2005. – 280 с.

3. Каган Роберт. Про рай і владу. Америка і Європа у новому світовому порядку: Пер з англ. Чайковського Я., Безух Г. – Львів: Незалежний культурологічний журнал „І”, 2004. – 133 с.

4. Беніта Ферреро-Вальднер. Європейському Союзу 50 років // Дзеркало тижня. – 2007. – 24 березня.

5. Кулеба Д. Союз непорушний ...держав європейських // Дзеркало тижня. – 2006. – 2 вересня.
6. Медушевский А. Европейская интеграция: механизмы взаимодействия // Вестник Европы. – 2006. – № 17. – С. 5–18.
7. Джеймс Шерр. Наука програвати // Дзеркало тижня. – 2006. – 22 липня.
8. Дзеркало тижня. – 2006. – 18 листопада.
9. Громогласова Е., Стрежнева М. Признаки нового етапа в інституціональній еволюції ЄС // Мировая экономика и международные отношения. – 2005. – № 9. – С. 55–59.
10. План дій Україна–ЄС // Загальний сервер Європейського Союзу: <http://europa.eu.int/>
11. Європейська Комісія: <http://europa.eu.int/comm>

**Співак Вікторія**, 4 курс, 1 група  
*Науковий керівник:* **Корольчук В.М.**, д-р. психол. наук, проф.  
**Ржевський Г.М.**, канд. психол. наук, доц.

### **Психологічні проблеми відбору персоналу в сучасних умовах**

**Актуальність дослідження.** Актуальність теми дослідження обумовлена тим, що в сучасних умовах у зв'язку реформує економічними, соціальними і політичними відносинами ефективність будь-якої професійної діяльності набуває все більшу залежність від внутрішніх потенційних можливостей людини як особистості – головній творчою, продуктивною сили.

Мабуть, найбільш глибоко і радикально сучасні реформи торкнулися управлінську діяльність. Це визначається тим, що багато старі методи управління та підготовки управлінських кадрів себе зжили, а нові ще не досягли рівня фундаментальної розробки і апробації. Робота кадрових служб і керівного складу будь-якої організації неминуче пов'язана з необхідністю пошуку і відбору персоналу. Відбір кадрів є однією з центральних функцій управління, оскільки саме люди забезпечують ефективне використання будь-яких видів ресурсів, наявних у розпорядженні організації, і саме від людей в кінцевому рахунку залежить її економічні показники і конкурентоспроможність.

Персонал є мотором будь-якої організації. Часто керівник основну увагу звертає на фінансові, виробничі питання, питання матеріально-технічного забезпечення чи збуту готової продукції, не приділяючи достатньої уваги людям, які забезпечують роботу організації за всіма цими напрямками. Помилки при відборі кадрів - особливо коли йдеться про керівні кадрах - занадто дорого обходяться не тільки організації, але і тим, хто шукає роботу фахівцям. Втрати організації від помилкових рішень, аварій, шлюбу - це тільки частина тих витрат, які доводиться нести в результаті незадовільної роботи з відбору нових кадрів. З іншого боку неправильна організація роботи кадрової служби призводить до того, що деякі професійні працівники не

зумівши пройти відбір в перший, другий, третій раз (при цьому маючи кваліфікацію і багато дані перевищують дані відібраного працівника), розчаровуються у своїх силах і, як наслідок, занижують свої професійні вимоги до роботи і йдуть на більш низькооплачувані місця з меншими кваліфікаційними вимогами.

В цілому - це знижує рівень освіти і професійної підготовки у нас в країні і впливає на психологічний стан безлічі безробітних фахівців. Одним з ініціаторів вивчення питань професії виступила в ці роки Лабораторія економіко-математичних досліджень Новосибірського держуніверситету. Слідом за нею розгорнулися роботи в Інституті соціальних досліджень АН СРСР. Можна відзначити роботи С.Г. Геллерштейном, Т.Т.Джамгарова. 1) В цілому, в цей час було підготовлено ґрунт для переходу до нового етапу роботи, заснованому на особистісному підході. Початок цьому покладено в роботах Б.Г.Ананьєва.

**Постановка проблеми:** Проблема професійного відбору є особливо актуальною в наші дні. Під час підбору персоналу зазвичай оцінюються результати роботи (досягнення), здібності, характер працівника, його адаптація в даній посаді. Характерно при цьому, що при вирішенні матеріального стимулювання пріоритет віддається результатами роботи, а при вирішенні питань просування по службі, розстановки кадрів підвищення кваліфікації перевагу отримують здібності і характер.

Найбільш поширені такі методи оцінки, як метод оцінки порівнянням, шкалою, докладним описом особистості, нормативом роботи, комплексний метод оцінки, метод самооцінки. В цілому використовуються як стандартизовані портретні характеристики якостей працівників, так і кількісний підхід до вираження цих характеристик. В останні роки істотно змінюються процедури оцінки кадрів, до них все ширше залучаються самі працівники.

Але важливо враховувати психологічні особливості працівників, які претендують на те чи інше місце.

В даний час при влаштуванні на роботу роботодавця цікавлять тільки знання, вміння та досвід працівника. Усі теоретичні розробки спрямовані на вивчення і оцінку навичок, умінь, інтелекту. При підборі кадрів абсолютно не враховується психологічні особливості та емоційний стан передбачуваних працівників.

**Мета дослідження статті:** розробка концепції та процедури комплексного соціологічного та соціально-психологічного забезпечення відбору осіб на управлінську професію.

**Завдання дослідження:**

1. На основі змістовного аналізу відповідної наукової і науково-практичної літератури з теми дослідження визначити ступінь розробленості проблеми профвідбору (стосовно управлінської діяльності).

2. Виявити соціальні та соціально-психологічні особливості в структурі та змісті діяльності менеджера.

3. Визначити нормативну соціально-психологічну модель особистості управлінця як основу професіограми.

4. Розробити комплексну методичку й адекватну технологію (процедуру) відбору, що дозволяє надійно виявляти особистісні якості - показання до управлінської діяльності.

При вирішенні задачі пошуку можливих джерел кадрового поповнення кожна організація використовує свої методи. Пошук працівників для заміщення вакантних посад може здійснюватися як за рахунок внутрішніх ресурсів організації, так і за рахунок зовнішніх джерел.

Робота з пошуку підходящих людей починається на основі вже існуючих в організації критеріїв відбору.

При внутрішньому відборі найбільш часто використовуються такі підходи до виявлення підходящих кандидатів, як:

- Виявлення найбільш підходящих кандидатів з числа працюючих на підставі формальних характеристик (освіта, професія, стаж роботи, вік, стать та ін.);

- Формування кадрового резерву для виявлення потенційних кандидатів, що відповідають основним вимогам роботи в вакантній посаді.

- Залучення працівників організації до конкурсу на заміщення вакантних посад через інформування про наявні вакансії та умови участі в конкурсі.

Наявність великого числа претендентів, що відповідають мінімальним вимогам, є важливою умовою для заміщення наявної вакансії найкращою кандидатурою. При цьому число кандидатів на одне вакантне місце може коливатися від декількох чоловік до декількох десятків.

Перевагами внутрішніх заміщень можна назвати безліч різних чинників: надання вже працюючому співробітникові можливості професійного зростання; формування в особистості необхідних якостей, для заняття нової посади; обмеження плинності кадрів; зведення до мінімуму помилки при відборі за рахунок знання працівника, його досвіду та ділових якостей, отже, його відповідність передбачуваній посаді; скорочення витрат на найм; підвищення лояльності персоналу і стимулювання до більшої віддачі в роботі і т.д.

Більшість же недоліків у відборі серед внутрішніх кандидатів пов'язано в основному з психологічними проблемами - це і застій нових ідей, і загроза можливого накопичення складних особистісних взаємин працівників та багато іншого.

1. На формування ПВК особистості впливають вимоги, пропоновані професійною діяльністю до людини. Показано, що успішність подальшої професійної діяльності пов'язана з психологічною готовністю до освоєння професії.

2. "Успішні" і "неуспішні" офіціанти відрізняються ступенем структурованості системи ПВК. Для успішних характерно розпаданню структури ПВК на дві частини. Неуспішні характеризуються повною неструктурованістю цієї системи.

3. Неуспішні порівняно з успішними не володіють лідерськими тенденціями, більш залежні від оточуючих, не здатні вести себе конструктивним чином в конфліктних, ситуаціях і проявляють агресивні тенденції, спрямовані зовні.

4. Успішність подальшої діяльності залежить в основному від психодинамічних характеристик і психоемоційного стану суб'єкта.

5. Встановлення відповідності виділених особистісних особливостей абітурієнтів нормативної моделі особистості офіціанта є необхідним, але недостатньою умовою для вирішення питання про професійну придатність.

6. Провідна роль в детермінації рівня суб'єктної готовності до даної професійної діяльності належить ціннісно-смысловий сфері особистості та спрямованості на надання допомоги людям. Певний зміст даної сфери дозволяє виходити особистості за межі своїх актуальних можливостей, що повністю перебудовує всю її структуру.

**Висновки.** Вибір професії – поворотний момент, одна з найважливіших подій у цілісному життєвому шляху людини, яка може докорінно змінити весь подальший життєвий шлях особистості. Вибір професії - це вибір сенсу життя, стилю свого буття в ній. Як чинників вибору професії повинні бути враховані плани житті особистості не тільки в професійній, а й в інших сферах життя.

У зв'язку з вищевикладеним, для нас виявилось недостатнім обмежитися тільки розглядом теоретичних питань і проведенням професійного психологічного відбору, але виникла необхідність проведення з абітурієнтами психологічного консультування для виявлення основних проблем, пов'язаних з їх дитинством, сімейними відносинами, умовами життя, мотивами вибору професії, а також модусами існування, виділеними С.Л.Рубінштейном, і відповідно, ставленням індивіда до життя в цілому. Тому однією з головних задач нашого дослідження була розробка поняття про адаптивної і неадаптованої активностях людини як умовах розвитку діяльності, трьох форм психічної регуляції діяльності, і в кінцевому рахунку цілісного життєвого шляху.

Для індивіда (перша форма психічної регуляції) характерно прагнення до збереження засвоєних форм дій, до підтримання відповідності між людиною і вимогами різних завдань, і в ширшому плані, з навколишньою реальністю.

Для особистості (друга форма психічної регуляції) найбільш органічна логіка старих форм, усталених відносин, це активний рух до якісно новим завданням, які вимагають від неї якісно нового рівня психічної регуляції, а відповідно, і активності. Це може статися через поровденіє над-ситуативної активності (Б.А. Петровській), яка не вимагається необхідністю вирішення поставленого завдання.

Нами також була виділена третя форма психічної регуляції, як перехідної форми індивідуальної і особистісної, для якої характерна "втрата самого себе". Найчастіше це відбувається на тлі дискредитації всієї системи цінностей, втрачається внутрішня цілісність і сенс буття. Відбувається ніби

подолання індивідуально форми психічної регуляції, але для переходу до особистісної форми не вистачає моральної "витривалості", яка може бути досягнута в результаті відшукування нової ціннісної системи, за допомогою якої може бути відновлена внутрішня цілісність і знайдений сенс буття. Від того, які моральні орієнтири вибере даний чоловік і залежить подальша форма психічної регуляції: або він повертається до регресу, або переходить до особистісної (прогрес) форми регуляції.

Відповідно до трьох формами психічної регуляції було виділено три модусу життєдіяльності людини: володіння, соціальних досягнень і служіння. Ці модуси і визначають успішність освоєння професії та ефективність просування у професійній кар'єрі.

При життєвому модусі "володіння", коли основним ставленням до інших людей є ставлення як до засобів досягнення власних цілей, відсутні моральні перепони, високий професіоналізм неможливий.

При життєвому модусі "соціальних досягнень", коли основним ставленням до людей є суперництво, виникає невпевненість у своїх силах, прагнення бути кращим у всьому породжує тривожність, і це знижує можливість становлення людини як професіонала.

При життєвому модусі "служіння", коли основним життєвим ставленням є любов, людина отримує можливість виходу за межі своїх готівкових, актуальних потенцій, справжній професіоналізм отримує своє яскраве вираження.

Таким чином, саме при життєвому модусі "служіння" про людину можна говорити як про вільну особистості, констатуючи свій життєвий світ і не залежної від зовнішніх обставин, що не підкоряється їм, перетворювати їх. Тут можна сказати, що життя є творчістю.

На підставі теоретичного обґрунтування рівнів профпридатності був здійснений профвідбір офіціантів.

Рішення проблем відбору прямо пов'язане з тим, як виділяються професійно важливі якості людини, що опановує професією. Виділення ПВК залежить від наших уявлень про структуру особистості професіонала, яка задає розбиття цих якостей на ієрархічно пов'язані між собою рівні.

Нами були виділені параметри, що дозволяють будувати узагальнений психологічний портрет особистості офіціанта, який несе в собі перелік професійно важливих якостей.

Структура психологічного портрета – тема недостатньо розроблена у вітчизняній психології, тому ми розробили структуру особистості, яка дозволяла б описати особистісні особливості кандидатів на навчання даної професії. Структура особистості складається з 4-х рівнів: 1) індивідуально-виконавського, або інструментального (витривалість, працездатність і т.д.); 2) індивідуально-психологічного (темперамент, особливості перебігу психічних процесів і т.д.); 3) соціально-психологічного, що описує форми соціально - психологічної адаптації (набір соціальних ролей, які виконує індивід у групі, стиль міжособистісних відносин, які він будує і т.д.); 4)



духовно-культурного, що включає систему ціннісних орієнтацій, світогляд, життєві принципи.

На основі експертного опитування була розроблена професіограма офіціанта 4-го розряду зі знанням іноземної мови. На основі нормативного будови діяльності офіціанта була побудована нормативна модель особистості офіціанта.

З вищевикладеного випливає набір методів, що дозволяють оцінювати особистість за всіма рівнями її структури: 1) патохарактерологічний діагностичний опитувальник; 2) методика інтерперсональних відносин Лірі; 3) метод колірних виборів Люшера; 4) методика рисуночної асоціації Розенцвейга; 5) методика ціннісних орієнтацій Рокича; 6) тест-тренінг; 7) психологічне консультування.

Головною ланкою використуваних тестів був патохарактерологічний діагностичний опитувальник, що дозволяє висвітити не тільки провідні тенденції в розвитку характеру людини і побудувати його психологічний профіль, але і оцінити ступінь загострення окремих рис (акцентуацій) або психопатичного розвитку. Психологічний профіль, який визначається за методикою А.Е.Личко, виступаючи в діагностиці як характеристика потенційних можливостей людини, а всі інші методики дозволили зробити висновок про те, як ці приховані можливості використовуються в реальному житті. Аналіз співвідношення потенційних і актуальних характеристик дозволив оцінити провідні тенденції формування особистості і побудувати прогноз щодо її майбутньої професійної підготовки та адаптації.

На підставі діагностики були виділені 3 особистісні групи: А (істероїдна група з лабільними рисами); В (психастенічна група з сензитивними рисами); С (група з нечітко виділеним типом акцентуації). В групах А і В було виділено по 2 підгрупи: А<sub>1</sub> і В<sub>1</sub> - успішні і А<sub>2</sub> і В<sub>2</sub> - неуспішні.

Порівняння полярних за рівнем успішності діяльності груп показало, що "неуспішні" по відношенню до "успішних" не володіють лідерськими тенденціями, більш залежні від оточуючих, менш схильні до співпраці та надання допомоги іншим людям, не здатні вести себе конструктивним чином в конфліктних ситуаціях і проявляють агресивні тенденції, спрямовані зовні.

Спільна кластеризація результатів тестування і успішності діяльності свідчать про те, що рівень розвитку професійно важливих якостей в основному реєструється за допомогою методик Люшера і Розенцвейга і слабо залежить від стилю міжособистісних відносин на стадії оволодіння професією, тобто успішність діяльності залежить від психодинамічних характеристик і психоемоційного стану суб'єкта.

Для узагальнення отриманих результатів був проведений факторний аналіз. Всього було виділено 9 факторів для успішних груп і 7 факторів - для неуспішних.

На підставі факторного аналізу були виділені компоненти успішної-неуспішної діяльності. В основі успішної діяльності лежать властивості, які характеризують поведінку особистості в ситуації конфлікту. Неуспішність

діяльності визначають такі якості як підвищена тривожність, конформність, недовірливість, залежність від інших, прямолінійність.

#### **Список використаних джерел:**

1. Дуракова И.Б. Управление персоналом: отбор и найм. Исследование зарубежного опыта. – М.: Центр, 1998г.
2. Кравченко К.А. Поиск и отбор персонала: История и современность.// Управление персоналом. –1998г. -№12 –С. 39-42.
3. Магура М.И. Основные принципы построения системы отбора кадров. // Управление персоналом. –1998г. -№11. –С. 30-35
4. Магура М.И. Поиск и отбор персонала. – М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 1999г.
5. Плешин Ю.И. Управление персоналом : учебное пособие. – СПб, 1995г.
6. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации. Учебно-практическое пособие. Издание 3-е, переработанное и дополненное. – М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 1998г.
7. Щекин Г.В., Основы кадрового менеджмента: Учебник, К., МАУП, 1993г.
8. Хомутов В. хроническая безработица: предпосылки и последствия / Человеческие ресурсы. 1998. № 4.
9. Теория и практика управления персоналом: Учебно-метод. пособие, Авт.-сост. Г.В. Щекин, К., МАУП, 1998.
10. Социально-психологическая реабилитация хронических безработных. Методическое пособие// Е.В. Слабина, Д.А. Береговая, Е.А. Алонова, Е.Л. Наумова. – Саратов: Изд-во Поволж. межрегион. учебн. центра, 2001.– 64 с.
11. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. СПб., 2000.

**Степчук Ганна, 4 курс, 1 група**  
**Науковий керівник: Корольчук В.М., д-р. психол. наук, проф.**  
**Ржевський Г.М., канд. психол. наук, доц.**

#### **Психологічні проблеми адаптації персоналу в організаціях сучасних економічних умовах**

**Актуальність теми дослідження.** Адаптація персоналу в організації є необхідною ланкою кадрового менеджменту. Дійсно, стаючи працівником конкретного підприємства, новачок опиняється перед необхідністю прийняти організаційні вимоги: режим праці й відпочинку, положення, посадові інструкції, накази, розпорядження адміністрації й т.д. Він приймає також сукупність соціально-економічних умов, які надаються йому підприємством. Він змушений по-новому оцінити свої погляди, звички, співвіднести їх з прийнятими в колективі нормами й правилами поведінки, закріпленими традиціями, виробити відповідну лінію поведінки. На жаль, важливість

заходів щодо адаптації працівників у нашій країні недостатньо серйозно сприймається кадровими службами протягом довгого періоду. До цих пір багато державних підприємств і комерційні організації не мають навіть базових програм адаптації. Між тим, в умовах введення нового механізму господарювання, переходу на госпрозрахунок, самофінансування й самоокупності, що супроводжується значним вивільненням і, отже, перерозподілом робочої сили, збільшенням числа працівників, змушених або освоювати нові професії, або змінювати своє робоче місце й колектив, важливість проблеми адаптації ще більше зростає. Упровадження системи управління адаптацією на підприємстві являє собою досить складну задачу, але від неї залежить вирішення таких важливих завдань для підприємства, як зменшення стартових витрат, зменшення плинності кадрів; можливо більш швидке досягнення робочих показників, прийнятних для організації – роботодавця; входження працівника в робочий колектив, у його неформальну структуру й відчуття себе членом команди; зниження тривожності й невпевненості, які долають нові працівники. Тривожність і невпевненість у даному випадку означають страх провалів у роботі й неповну орієнтацію в робочій ситуації. Це нормальний страх перед новим і невідомим, економія часу безпосереднього керівника й рядових працівників, розвиток у нового працівника задоволеності роботою, позитивного ставлення до роботи й реалізму в очікуваннях. Система адаптації покликана вирішувати перераховані вище проблеми. У зв'язку з цим є актуальним визначення сутності адаптації, опис її як системи, визначення напрямів, етапів, вивчення показників оцінки стану роботи з адаптації.

**Постановка проблеми.** Проблема адаптації персоналу на підприємстві та її вплив на ефективність роботи персоналу в різних аспектах розглядалася в наукових публікаціях Н.І. Архипова, Т.Ю. Базарова, В.А. Воліна, В.А. Дятлова, Б.Л. Єрємїна, А.В. Ігнат'єва, А.Я. Кибанова, Є.Ф. Коханова, Ю.В. Кузнєцова, Є.В. Маслова, М.Х. Мескона, Ю.Г. Одегова, В.І. Підлісного, С.І. Самігіна, Г.А.Сульдїна, Л.Д.Столяренко, В.В.Травїна, Ф.Хедоурї та інших авторів.

Сучасні організації, у яких добре поставлено управління, вважають, що набір придатних людей є лише початком. Однією з проблем роботи з персоналом в організації при залученні кадрів є управління трудовою адаптацією. У ході взаємодії працівника й організації відбувається їх взаємне пристосування, основу якого складає поступове входження працівників у нові професійні та соціально-економічні умови праці. Термін «адаптація» застосовується в різних областях науки. У соціології та психології виділяють соціальну й виробничу адаптацію. Певною мірою ці два види адаптації перетинаються один з одним, але кожна з них має й самостійні сфери програми: соціальна діяльність не замикається на виробництві, а виробнича – включає й технічні, і біологічні, і соціальні аспекти. У найзагальнішому вигляді адаптація (лат. *adapto* – пристосування, прикладання) – термін на початку використовувався в біологічній науці для позначення процесу пристосування будови й функцій організмів (популяцій, видів) і їх органів до

певних умов зовнішнього середовища. Адаптація формується протягом усіх стадій життєвого циклу організму. Разом із тим адаптація є і певний результат пристосувального процесу – адаптаціогенеза, що протікає при взаємодії живих систем із навколишнім їх середовищем. Матеріалістичне трактування природи адаптації вперше запропонував Дарвін, який показав, що адаптації виникають у результаті дії природного відбору. У даний час поняття адаптація вийшло за межі біології. Воно стало вживатися в багатьох технічних, природничих і гуманітарних науках. Так, у медицині воно використовується для характеристики оптимальної життєдіяльності й нормального соціобіологічного розвитку людини. У технічних науках і кібернетиці на основі поняття адаптація розробляється поняття «адаптивні системи», яким позначаються різні самоналагоджувальні технічні системи зі зворотним зв'язком. Загальнонауковий статус поняття адаптація передбачає й необхідність його визначення в більш широкому значенні, інваріантному для конкретних наукових дисциплін: адаптація є особлива форма відображення системами впливів зовнішнього й внутрішнього середовища, що полягає в тенденції до встановлення з ними динамічної рівноваги. Така рівновага забезпечує гармонійне співвідношення системи з її внутрішнім і зовнішнім середовищем і розвиток даної системи [9]. У зарубіжній психології значне поширення набуло необіхевіористське визначення адаптації, яке використовується в роботах Г. Айзенка та його послідовників. Адаптацію вони визначають двояко: а) як стан, у якому потреби індивіда, з одного боку, і вимоги середовища – з іншого повністю задоволені. Це стан гармонії між індивідом і природою або соціальним середовищем; б) процес, за допомогою якого цей гармонійний стан досягається [5]. Е. Шейн визначає адаптацію як процес пізнання низок влади, процес досягнення доктрин, прийнятих в організації, процес навчання, усвідомлення того, що є важливим у цій організації або її підрозділах» [10]. Таким чином, адаптація – це взаємне пристосування працівника й організації, що ґрунтується на поступовій впрацьованості співробітника в нових професійних, соціальних та організаційно-економічних умовах праці. Найважливішими компонентами адаптації працівника є узгодження самооцінок і домагань працівника з його можливостями, з одного боку, реальністю виробничого середовища, у якій він адаптується з іншого. Тут можливі протиріччя, від глибини й можливості розв'язання яких залежить успішність адаптації. У соціології та психології виділяють соціальну й виробничу адаптацію. До певної міри ці два види адаптації перетинаються один з одним, але кожна з них має й самостійні сфери додатку: соціальна діяльність не замикається на виробництві, а виробнича адаптація включає й технічні, і біологічні, і соціальні аспекти. У процесі соціальної адаптації особистості встановлюються співвідношення, які забезпечують розвиток як особистості й соціальної групи, так і середовища (мікросередовища). При цьому соціальна адаптація охоплює біологічну, психічну й соціальну сфери буття людини. З позицій управління персоналом найбільший інтерес представляє виробнича адаптація.

Саме вона є інструментом у вирішенні такої проблеми, як формування в нового робочого необхідного рівня продуктивності і якості праці в коротші терміни.

Адаптація працівника в організації є багатосторонній процес його пристосування до змісту й умов трудової діяльності, до безпосереднього соціального середовища, вдосконалення ділових та особистих якостей працівника. Це процес, який вимагає як від працівника, так і від колективу взаємної активності й зацікавленості один в одному.

Проблема зміни місця роботи й умов праці в тій чи іншій мірі стосується всіх категорій населення, що працюють, але найгостріше вона стоїть перед молодими фахівцями. Крім того, часто зміна робочого місця припускає не тільки зміну умов праці, колективу, але й може бути пов'язана із зміною професії, виду діяльності, що додає адаптації новий, складніший характер.

Проте, у будь-якому випадку, нові члени колективу приходять у перший робочий день із безліччю природних побоювань. П. Хамфрі вважає, що головне побоювання більшості людей пов'язало із страхом потерпіти невдачу на новій роботі. Він указує на деякі приклади: втратити роботу (тобто бути звільненим з якої-небудь причини); не зуміти завоювати пошану колег; не справитися з новою роботою; виявити недолік досвіду або знань; показатися некомпетентним; «не любитися» трудовому колективу; не «злюбити» самому трудовий колектив; не зуміти порозумітися з керівником; не бути сприйнятим у цілому [11].

**Метою дослідження статті** є вивчення психологічних проблем адаптації персоналу організації в сучасних економічних умовах.

Новачок включається в систему внутрішньоорганізаційних відносин, займаючи в ній одночасно кілька позицій. Кожній позиції відповідає сукупність вимог, норм, правил поведінки, що визначають соціальну роль людини в колективі як працівника, колеги, підлеглого, керівника, члена колективного органу управління, громадської організації. Від людини, яка займає кожну з названих позицій, очікується відповідна їй поведінка. Людина, яка влаштовується на роботу в ту чи іншу організацію, має певні цілі, потреби, норми поведінки. Відповідно до них співробітник висуває певні вимоги до організації: до умов праці та її мотивації.

#### ***Завдання дослідження:***

1. Розглянути проблему адаптації співробітників організації.
2. Дослідити та виокремити основні види адаптації.
3. Проаналізувати заходи, спрямовані на адаптацію співробітників.
4. Проаналізувати приховані механізми прийняття працівника в новому оточенні.

Для дослідження наведених вище завдань, розглянемо детальніше ***основний матеріал***. У процесі пристосування людини до виробничого середовища виникає немало питань: чи потрібно приймати працівникові середовище як належне й усіма силами пристосовуватися до нього, або вимагати зміни й самого середовища, які шляхи й засоби дії на людину та на середовище, де критерії можливості й необхідності обліку вимог працівника

й т.д. Тому слід розрізняти активну адаптацію, коли індивід прагне впливати на середовище з тим, щоб змінити її (у тому числі й ті норми, цінності, форми взаємодії й діяльності, які він повинен освоїти), і пасивну, коли він не прагне до такої дії та зміни.

Серед основних цілей адаптації нових працівників зазвичай виділяють такі:

- можливість більш швидкого досягнення робочих показників, прийнятних для організації – роботодавця;

- зменшення стартових витрат. Новий працівник не завжди знає роботу й те, як працює організація. До тих пір, поки він працює менш ефективно, ніж досвідчені співробітники, його робота вимагає від організації більш високих витрат. Ефективна адаптація зменшує ці стартові витрати й дає змогу новому працівникові швидше досягти встановлених стандартів виконання роботи;

- входження працівника в робочий колектив, у його неформальну структуру й відчуття себе членом команди;

- зниження тривожності й невпевненості, які долаються новим працівником. Тривожність і невпевненість у даному випадку означають боязнь провалів у роботі та неповну орієнтацію в робочій ситуації. Це нормальний страх перед новим і невідомим;

- скорочення плинності кадрів серед нових працівників. Якщо працівники не змогли своєчасно освоїтися в організації, то вони можуть відреагувати на це звільненням;

- економія часу безпосереднього керівника й рядових працівників. Працівник, який недостатньо адаптувався до роботи в організації, вимагає значно більше часу на допомогу в процесі виконання покладених на нього обов'язків;

- розвиток у нового працівника задоволеності роботою, позитивного ставлення до роботи й реалізму в очікуваннях. Процес адаптації має сприяти формуванню позитивного ставлення нових працівників до організації, до свого підрозділу й до дорученої справи. Це є неодмінною умовою високих робочих показників;

- зниження витрат із пошуку нового персоналу;

- формування кадрового резерву (наставництво – це можливість для досвідченого співробітника набути досвіду керівництва) [7].

Найбільш ефективною представляється адаптація як процес активного пристосування індивіда до середовища, що змінюється, за допомогою відповідної дії, що управляє, і використання різних засобів (організаційних, технічних, соціально-психологічних і т.п.).

По своїй дії на працівника розрізняють прогресивні результати адаптації й регресивні. Останні мають місце в разі пасивної адаптації до середовища з негативним змістом (наприклад, з низькою трудовою дисципліною).

Складові (компоненти) виробничого середовища як об'єкту адаптації вельми різноманітні. Серед них можна виділити: умови та організацію праці, оплату праці і форми матеріального стимулювання, зміст праці, жорсткість

норм, психологічний клімат у колективі й т.д. Деякими дослідниками виділяються також чинники невиробничої сфери підприємства (адаптація до побутових умов, позавиробничого спілкування з колективом, організація дозвілля на підприємстві) [1].

Виділяють два напрями адаптації:

- первинна, тобто пристосування молодих кадрів, що не мають досвіду професійної

діяльності (як правило, у даному випадку йдеться про випускників навчальних закладів);

- вторинна, тобто пристосування працівників, що мають досвід професійної діяльності (як правило, що змінюють об'єкт діяльності або професійну роль, наприклад при переході в ранг керівника).

Слід зазначити, що в умовах формування й функціонування ринку праці зростає роль вторинної адаптації. З іншого боку, вітчизняним кадровим службам необхідно звернутися до досвіду зарубіжних фірм, які приділяють традиційно підвищену увагу первинній адаптації молодих співробітників. Ця категорія працівників потребує особливої турботи про них із боку адміністрації [8].

У вирішенні кадрових проблем на підприємстві важливе значення мають усі різновиди виробничої адаптації. Так, при формуванні колективу потрібно враховувати, що змінюваність кадрів або зворотний показник – закріплення робочих на робочих місцях – багато в чому залежать від результатів адаптації. Незадоволеність її результатами приводить до необґрунтовано високої текучості, до підвищеної захворюваності, до інших негативних моментів, у тому числі й економічного характеру.

Незважаючи на відмінність між видами адаптації, усі вони знаходяться в постійній взаємодії, тому процес управління потребує наявності єдиної системи інструментів впливу, що забезпечують швидкість і успішність адаптації.

Вивчення вітчизняного досвіду показало, що спеціальної служби, яка б займалася питаннями профорієнтації й адаптації в організації, як правило, не існує. Формально функції по профорієнтації виконує менеджер із підготовки кадрів, який працює з випускниками підшефних закладів

Успішність адаптації залежить від характеристик виробничого середовища й самого працівника. Чим складніше середовище, чим більше відмінність її від звичного виробничого середовища на колишньому місці роботи, чим більше пов'язано з нею змін, тим важче проходить процес адаптації.

Адаптація як процес характеризується певною тривалістю, і отже, має свій початок і закінчення. Якщо відносно початку адаптації питань не виникає (це початок діяльності працівника в нових умовах), то визначити її закінчення вельми важко. Річ у тому, що адаптація – це процес, що протікає постійно в міру зміни чинників зовнішнього середовища трудової діяльності працівника, та й зміни самої людини. Тому адаптація має відношення й до людини, яка не міняла робочого місця.

З позицій управління кадрами, формування трудового потенціалу, визначення термінів адаптації велике значення має з'ясування такого поняття, як межу адаптації.

При визначенні термінів адаптації як її межа, або точка відліку завершення її як процесу, можуть використовуватися певні кількісні показники, що характеризують окремі сторони адаптації, або система показників (А.П. Волгін, В.І. Матірко). Зокрема, можна виділити:

- об'єктивні показники – рівень і стабільність кількісних показників праці (систематичне виконання норм, якісне виготовлення продукції, відсутність порушень у ритмі роботи конвеєрної або потокової лінії, професійна стійкість, зростання кваліфікації, рівень трудової дисципліни і т.п.);

- суб'єктивні показники – рівень задоволеності своєю професією, умовами праці, колективом тощо.

Інший підхід до оцінки виробничої адаптації виходить із характеристики й результатів кожної з її сторін. Кожна з них має свій об'єкт, свої цільові завдання, показники ефективності.

Професійна адаптація полягає в активному засвоєнні професії, її тонкощів, специфіки, необхідних навичок, прийомів, засобів прийняття рішень. Вона починається з того, що після з'ясування досвіду, знань і характеру новачка для нього визначають найбільш сприятливу форму підготовки, наприклад, направляють на курси або прикріплюють наставника.

Складність професійної адаптації залежить від широти й різноманітності діяльності, інтересу до неї, змісту праці, впливу професійного середовища, індивідуально-психологічних властивостей особистості. У процесі психофізіологічної адаптації відбувається засвоєння сукупності всіх умов, що роблять різний психофізіологічний вплив на працівника під час праці. До цих умов слід віднести: фізичні й психічні навантаження, рівень монотонності праці, санітарно-гігієнічні норми виробничої обстановки, ритм праці, зручність робочого місця, зовнішні фактори впливу (шум, освітленість, вібрація тощо).

У процесі соціально-психологічної адаптації відбувається включення працівника в систему співвідносин колективу з його традиціями, нормами життя, ціннісними орієнтаціями. У ході такої адаптації працівник отримує інформацію про систему ділових й особистих взаємин у колективі та окремих формальних і неформальних групах, про соціальні позиції окремих членів групи. Цю інформацію він сприймає активно, співвідносячи її зі своїм минулим соціальним досвідом, зі своїми ціннісними орієнтаціями. При прийнятті співробітником групових норм відбувається процес ідентифікації особистості або з колективом у цілому, або з будь-якою формальною групою.

У процесі організаційно-адміністративної адаптації працівник знайомиться з особливостями організаційного механізму управління, місцем свого підрозділу та посади в загальній системі цілей і в організаційній структурі. При даній адаптації у співробітника повинно сформуватися розуміння власної ролі в загальному виробничому процесі. Слід виділити ще



одну важливу й специфічну сторону організаційної адаптації – підготовленість співробітника до сприйняття й реалізації нововведень (технічного або організаційного характеру).

Економічна адаптація дає змогу працівникові ознайомитися з економічним механізмом управління організацією, системою економічних стимулів і мотивів, адаптуватися до нових умов оплати своєї праці й різних виплат.

У процесі санітарно-гігієнічної адаптації працівник освоюється з новими вимогами трудової, виробничої й технологічної дисципліни, правилами трудового розпорядку. Він звикає готувати робоче місце до трудового процесу в умовах виробництва, що склалися в організації, дотримуючись гігієнічних і санітарних норм, вимог техніки безпеки та збереження здоров'я, а також з урахуванням економічної безпеки навколишнього середовища.

Незважаючи на відмінність між видами адаптації, усі вони знаходяться в постійній взаємодії, тому процес управління потребує наявності єдиної системи інструментів впливу, що забезпечують швидкість і успішність адаптації [4].

Розглянемо особливості управління процесом адаптації. Управління процесом адаптації – це активна дія на чинники, що зумовлюють її хід, терміни, зниження несприятливих наслідків та ін. Механізм управління процесом адаптації вимагає вирішення трьох найважливіших проблем: структурного закріплення функцій управління адаптацією в системі управління організацією; налагодження технології адаптації; організації інформаційного забезпечення адаптації.

Розробка заходів, що позитивно впливають на адаптацію, припускає знання як суб'єктивних характеристик робочого (стать, вік, його психофізіологічні характеристики, а також освіта, стаж та ін.), так і чинників виробничого середовища, характеру їх впливу (пряме або непряме) на показники й результати адаптації. Тому при оптимізації процесу адаптації слід виходити з наявних можливостей підприємства (у частині умов праці, гнучкого робочого часу, організації праці тощо) і обмежень у зміні робочого (у розвитку тих або інших здібностей, у звільненні від негативних звичок та ін.), необхідно також враховувати відмінності на новому й на колишньому місці роботи, особливості нової та колишньої професій, бо вони можуть бути істотними, що послужить серйозним бар'єром для професійної мобільності й проведення кадрової політики підприємства.

Роль тієї або іншої сторони виробничої адаптації може виявлятися по-різному, залежно від конкретної ситуації. Для однієї професії (професійної групи) найбільш складною проблемою може бути, наприклад, психофізіологічна сторона адаптації, для інших – соціально-психологічна.

Конкретизація підходу до кожного працівника, визначення значущості тієї або іншої сторони адаптації для конкретних умов виробничого середовища, розробка відповідних заходів для полегшення її проходження складають основу процесу управління адаптацією, що припускає й певну технологію. Так, стосовно молодих робочих вона включає:

- аналіз очікувань робочих, що поступають (з'ясування на підставі бесіди мотивів надходження, очікувань, пов'язаних із даним підприємством, при необхідності – професійна орієнтація);

- прийом і прогноз стабільності новачка (як довго він може пропрацювати в даному колективі);

- введення новачка в колектив;

- власне контроль адаптації в ході періодичних зустрічей або заочно;

- ліквідацію причин конфліктних ситуацій або незадоволеності вирішенням проблем адаптантів, санкції відносно тих, хто зобов'язаний був усунути причини дезадаптації;

- узагальнення матеріалів про хід адаптації новачків, ознайомлення з ними адміністрації підприємства та лінійних керівників [3].

Особливу увагу до молодих робочих необхідно проявляти в перші три місяці їх роботи, коли позначається недостатній рівень освоєння професії, вельми напруженими представляються норми вироблення, не завжди фактичні умови й рівень організації праці та виробництва відповідають очікуванням відносно сфери додатку праці й обраної професії.

Серед заходів, які сприяють скороченню періоду адаптації й негативних її наслідків, можна виділити добре поставлену професійну орієнтацію і, зокрема, професійний відбір кадрів. Останній дає змогу виявити працівників, вірогідність успішної адаптації яких до даних чинників виробничого середовища найбільш висока. Найбільшою мірою це відноситься до професій, що пред'являють до працівника специфічні вимоги (уважність, гострота зору та ін.).

Успішній психофізіологічній адаптації сприяють заходи щодо пристосування середовища до людини: поліпшення умов праці, облік ергономічних вимог при організації робочого місця (вибір відповідного устаткування, планування робочого місця), при конструюванні устаткування, оргоснастки й т.д. Важливими представляються заходи, направлені на зниження стомлюваності людини [2].

Особливу проблему представляє адаптація до праці в нових умовах господарювання. Це свого роду повторна адаптація: людина, залишаючись на своєму робочому місці, адаптована до нього, повинна пристосовуватися до нової економічної, соціальної й психологічної ситуації.

Вимога більшої ув'язки оплати праці з її кінцевими результатами примушує активізувати використання своїх можливостей, що часто супроводжується підвищенням інтенсивності праці як за рахунок вищого темпу роботи, збільшення тривалості робочого часу, так і за рахунок ігнорування правил охорони праці й техніки безпеки. Дезадаптація працівника до таких умов праці виявляється в підвищенні травматизму й захворюваності, розвитку стомлення працівника, неможливості відновити працездатність до початку чергового робочого періоду, що не компенсується.

Важливу роль в адаптації працівників грає психологічний клімат у колективі. Ділові взаємини розвивають відчуття товариства й

взаємодопомоги, підвищують трудову активність працівників, задоволеність працею. З економічної точки зору психологічний клімат і моральна обстановка на підприємстві істотно впливають на продуктивність праці, діючи на психіку і настрої людей [6].

Таким чином, ми можемо зробити висновок, що адаптація персоналу це важливий елемент процесу управління підприємством, який дозволяє ефективно управляти людськими ресурсами й досягати поставлених цілей. Успішність адаптації залежить від характеристик виробничого середовища та самого працівника. Чим складніше середовище, чим більше відмінність її від звичного середовища на колишньому місці роботи, чим більше пов'язано з нею змін, тим важче проходить процес адаптації.

**Висновок.** Адаптація персоналу в організації є необхідною ланкою кадрового менеджменту. Дійсно, стаючи працівником конкретного підприємства, новачок опиняється перед необхідністю прийняти організаційні вимоги: режим праці й відпочинку, положення, посадові інструкції, накази, розпорядження адміністрації й т.д. Він приймає також сукупність соціально-економічних умов, які надаються йому підприємством. Він змушений по-новому оцінити свої погляди, звички, співвіднести їх з прийнятими в колективі нормами й правилами поведінки, закріпленими традиціями, виробити відповідну лінію поведінки. На жаль, важливість заходів щодо адаптації працівників у нашій країні недостатньо серйозно сприймається кадровими службами протягом довгого періоду. До цих пір багато державних підприємств і комерційні організації не мають навіть базових програм адаптації.

### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Виноградов Е.А. Персонал в фирмах индустриально развитых стран / Е.А. Виноградов, Н.К. Маусов, О.М. Ламскова. – М.: Изд-во Рос. экон. акад., 1992. – 206 с.
2. Грачев М.В. Суперкадры: Управление персоналом в международной корпорации ЗМ / М.В. Грачев. М.: Дело Лтд, 1993. – 351 с.
3. Грачев М.В. Управление трудом: теория и практика капиталистического хозяйствования / М.В. Грачев. - М.: Наука, 1990. – 136 с.
4. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом: учебник / А.Я. Кибанов. – М.: Инфра-М, 2005. – 304 с.
5. Манаев С.В. Оценка управления процессом адаптацией / С.В. Манаев, Ю.Д. Горковенко // Управление персоналом. – 2007. – №11-12. – С. 50-53.
6. Маслов Е.В. Управление персоналом предприятия: учебное пособие / Е.В. Маслов; под ред. П.В. Шеметова. – М.: ИНФРА-М; Новосибирск: НГАЭиУ, 1999. – 312 с.
7. Мурашко М.І. Менеджмент персоналу: навчально-практичний посібник / М.І. Мурашко. – К.: Знання, 2002. – 311 с.
8. Савченко В. Удосконалення та підвищення ефективності професійного навчання кадрів на виробництві / В. Савченко // Україна: аспекти праці. – 2001. – № 7. – С. 14–21.

9. Фіцула М.М. Педагогіка: навчальний посібник для студентів вищих педагогічних закладів освіти / М.М. Фіцула. – К.: Видавничий центр «Академія», 2000. – 544 с.

10. Шейн Э. Организационная культура и лидерство / Эдгар Шейн. – 3-е изд. – СПб.: Питер, 2007. - 336 с

11. Шейнис М.Ю. Рабочая книга психолога организации / М.Ю. Шейнис. – Самара: Издательский дом «Бахрах-М», 2001. – 224 с.

**Струк Марина**, 4 курс, 1 група

*Науковий керівник: Корольчук В.М., д-р. психол. наук, проф.*

*Ржевський Г.М., канд. психол. наук, доц.*

### **Психологічні чинники культури персоналу в організації**

**Актуальність:** Кожна людина – це психологічно складна сутність, пізнати яку до кінця навряд чи коли-небудь вдасться, незважаючи на безперервний розвиток психології, місія якої – пізнання людини (природно, не щодо анатомії). І проте вже зараз можна говорити про певні досягнення психологів, які використовуються для створення механізму управлінських дій і формування дієздатних колективів на основі добору та розстановки кадрів не тільки за професійною ознакою (хоча він і залишається визначальним).

Тема корпоративної культури останнім часом викликає великий інтерес у дослідників різних галузей наукового знання. Це обумовлено не лише особливим міждисциплінарним статусом цього явища, але й високою практичною та економічною значущістю для життєдіяльності організацій, компаній, фірм і установ. З одного боку, корпоративну культуру вивчають такі галузі академічної науки, як психологія, соціологія, економіка, управління тощо, з іншого боку, її досліджують практики – керівники відділів з управління персоналом, співробітники спеціалізованих фірм, фахівці-консультанти з питань підвищення працездатності персоналу й ефективності діяльності установ та компаній.

У розвитку суспільства сьогодні відбуваються глибокі соціальні зміни, які впливають на економічні процеси та систему управління. Прискорюється гуманізація суспільного життя, стрімко зростає значення гуманітарного фактора, соціально-гуманітарні аспекти відсувають на другий план чисто технічні і виробничо-технологічні. Будь-які перетворення пов'язані із людським фактором, тому сьогодні в полі зору основний ресурс кожної організацій - персонал. Всі соціальні перетворення стосовно підвищення якості життя є інноваційними процесами, які відбуваються за допомогою цілеспрямованих заходів щодо створення нових суспільних структур, інститутів і форм соціального взаємозв'язку людей. Ефективним засобом їх реалізації є достатнє використання ідеології управління персоналом. Сьогодні, з огляду на соціокультурні тенденції, необхідна зміна технології управління, яка б мала напрям не на окремі бізнес-процеси, де доцільно

використовувати строгі технологічні процедури, а орієнтувалася на людину із її системою цінностей, поглядів, переконань, традицій, тобто ґрунтувалася на ідеології корпоративної культури.

**Проблема** «Організаційної культури» була досліджена за допомогою написаних в останні роки підручників і навчальних посібників білоруських і зарубіжних авторів, а також дослідних робіт відомих вчених, таких як Короткова Е.М. «Організаційна поведінка», Смирнов Е.А. «Основи теорії організації», Зайцев Л.Г., Соколова М.І. «Організаційна поведінка» і так справі. З цього списку особливо хотілося б виділити книгу К.С. Камерона і Р.Е. Куїнна «Діагностика та зміна організаційної культури». Завданням цієї книги є залучення уваги керуючого і науковців до допоміжних засобів, що дозволяють краще справлятися з вдосконаленням організаційної культури, для поліпшення показників діяльності організації.

**Метою** дослідження даної теми є вивчення організаційної культури в організації. Завдання мети – допомогти людям більш продуктивно виконувати свої обов'язки в організаціях і отримувати від цього більше задоволення. Для реалізації цього завдання потрібно, крім усього іншого, сформувати ціннісні установки особистості, організації, відносин і т.д. Мова йде про норми, правила, чи стандартів, на організаційному поведінці. Будь-яка поведінка має оцінюватися або самооцінюватися за найбільш суспільно прогресивним мірками. Це досить велика область докладання зусиль і для теоретиків, і для практиків. Актуальність вивчення та застосування таких норм, правил і стандартів безсумнівна. **Завданнями** теми визначають: Визначення сутності організаційної культури. Аналіз організаційної культури особистості і компанії.

Формування організаційної культури – це спроба конструктивного впливу на соціально-психологічну атмосферу, поведінку співробітників. Формуючи в рамках організаційної культури певні установки, систему цінностей або "модель світу" у персоналу організації, можна прогнозувати, планувати і стимулювати бажане поведінку. Однак при цьому завжди необхідно враховувати стихійно склалася в даній організації корпоративну культуру. Часто в бізнес – середовищі керівники намагаються сформувати філософію свого підприємства, де декларують прогресивні цінності, норми, і отримують не відповідають своїм бажанням і вкладенням коштів результати. Відбувається це частково і тому, що штучно впроваджені організаційні норми і цінності вступають у кон

флікт з реально існуючими, і тому активно відкидаються більшістю членів організації. Формування організаційної культури зазвичай здійснюється в процесі професійної адаптації персоналу.

Організаційна культура може бути сформована, і існують методи її підтримки і зміцнення. По суті справи, слід говорити про те, який повинна бути філософія і практика управління і на що слід керівництву звернути увагу для підтримки бажаної організаційної культури, тобто такої організаційної культури, яка підтримуватиме вироблену стратегію розвитку компанії. Тут можна виділити цілий ряд методів:

Поведінка керівника . Безумовно, керівнику слід почати з себе. Давно доведено, що люди найкраще засвоюють нові для себе зразки поведінки через наслідування. Керівник повинен стати прикладом, рольовою моделлю, показуючи приклад такого ставлення до справи, такою поведінки, які передбачається закріпити і розвинути у підлеглих.

Заяви, заклики, декларації керівництва. Не можна забувати, що для закріплення бажаних трудових цінностей і зразків поведінки велике значення має звернення не тільки до розуму, а й до емоцій, до кращих почуттів працівників: "Ми повинні стати першими!", "Найвища якість - це запорука нашої перемоги над конкурентами", "У нашій організації працюють кращі фахівці!", "Цей рік стане переломним для нашої компанії".

Навчання персоналу. Навчання та підвищення кваліфікації персоналу покликане не тільки передавати працівникам необхідні знання і розвивати у них професійні навички. Навчання - найважливіший інструмент пропаганди і закріплення бажаного відношення до справи, до організації та роз'яснення того, яка поведінка організація очікує від своїх працівників, яка поведінка буде заохочуватися, підкріплюватися, вітатися.

Система стимулювання. Принципи побудови системи стимулювання і її основна спрямованість повинні підтримувати саме ту поведінку, саме те ставлення до справи, ті норми поведінки і робочі результати, в яких знаходить найбільш повне вираження зміст і основна спрямованість культивованій і підтримуваній керівництвом оргкультури. Непослідовність і розбіжність слова і справи тут неприпустимо, оскільки навіть одноразове порушення встановлених принципів стимулювання відразу викличе різке падіння довіри до політики, проводиться керівництвом.

Критерії відбору в організацію. Яких працівників ми хочемо бачити в організації: професіоналів, що володіють необхідними знаннями та досвідом, або ж для нас не менше значення має здатність нового працівника прийняти цінності та норми поведінки, вже сформовані в організації і становлять ядро в її організаційної культури?

Організаційні традиції і порядки. Відомо, що організаційна культура закріплюється і транслюється в традиціях і порядках, що діють в організації. При цьому на організаційну культуру можуть вплинути навіть разові відступи від встановленого (або декларованого) порядку. До прикладу, якщо раптом з якихось причин керівництво один, інший раз не змогло провести щомісячне підведення підсумків роботи з поздоровленням і нагородженням кращих працівників, то це не тільки порушує встановлені правила, але й показує неготовність керівництва розділяти декларовані цінності, що, природно, знижує ентузіазм і бажання персоналу "викладатися" на роботі.

Широке впровадження корпоративної символіки. Досвід кращих організацій показує, що широке впровадження корпоративної символіки позитивно відбивається на відношенні персоналу до організації, підвищує прихильність працівників своєї організації і почуття гордості за свою організацію.

Розгляд шляхів формування бажаною організаційної культури припускає сприйняття організації не тільки як техніко-економічної, але і як соціальної системи. Вирішальний вплив на процес формування організаційної культури представників вищого керівництва підвищує їх відповідальність за ті наслідки, які може мати для організаційної культури їх стиль управління і особливості їх поведінки.

Розуміння ролі і значення організаційної культури для успіху в реалізації не тільки короткострокових, але і довгострокових стратегічних цілей і вміння "Вибудувати", вирощувати, формувати бажану організаційну культуру є найважливішою умовою успішних організаційних змін.

Структура організаційної культури:

Корпоративна культура складається при формуванні підприємства, установи. В момент створення і в перші роки життя організації формується та культура, яка спочатку відповідала уявленням його творцям. Далі культура розвивається, наповнюється більш глибоким змістом і приймається новими співробітниками. Вирішальний внесок в розвиток організаційної культури вносить її вище керівництво. У процесі розвитку організації, створення відділів можна говорити про організаційну культуру підрозділу. Структура організаційної культури складається з кількох елементів: місія організації, цінності, цілі, норми, звичаї, ритуали.

1. Місія організації представляє набір концептуальних положень в узагальненій формі розкривають те, чому вирішила присвятити себе організація. В даному випадку місію можна порівняти з релігією організації. Кожен член організації повинен представляти ту місію, яку виконує організація, що б активніше організувати себе як особистість. Організація, що має місію, випромінює життєву сили і є джерелом колосальної енергії. У ній народжується ентузіазм, який поширюється на всі рівні. Місія повинна бути чітко сформульована із залученням персоналу і відкрито представлена всім учасникам організаційної діяльності. Саме на її основі виробляються цілі і критерії ефективності прийнятих рішень.

2. Організаційні цінності визначають, що вважається важливим у даній організації. Вони є індикатором організаційної культури і ключовою категорією, визначальною успіх, задоволеність працею і професійний престиж. Формування будь-якої організації починається з визначення базових цінностей. Вони покликані об'єднати ідеї творців організації з індивідуальними потребами та інтересами співробітників. Серед провідних індивідуальних цінностей виділяють повагу колег, творче задоволення, працьовитість, чуйність, справедливість, скромність, терпимість, ініціативність, змагальність.

3. Мета - це бажаний результат, якого прагне досягти організація. Будь-яка організація має безліч цілей, серед яких прийнято виділяти три види: мети - завдання, цілі-орієнтації і цілі - системи.

4. Норми - це засоби регуляції поведінки індивідів і груп, загальні правила, що діють безперервно в часі і обов'язкові для всіх - це вимога,

припис, побажання та очікування відмінно певної поведінки. Нормативна сторона організаційної культури включає надзвичайно широке коло вимог.

5. Звичай - стійка система норм поведінки людини в різних сферах суспільного життя, міцно перетворилася на звичку.

Ми живемо у вік все зростаючого тиску ззовні - тиск глобального соціально-економічного, політичного і економічної кризи, ззовні - тиск духовної кризи. І те й інше робить вплив на життя організації.

Корпоративна культура дозволяє відрізнити одну організацію від іншої, створює атмосферу ідентифіковані для членів організації, генерує прихильність цілям організації; зміцнює соціальну стабільність; служить контролюючим механізмом, який направляє і формує відносини і поведінку працівників.

Зовнішня Середи надає значний вплив на організацію, що, природно, позначається на її культурі. Однак, як свідчить практика, дві організації, що функціонують в одному і тому ж оточенні, можуть мати дуже різні культури. Це відбувається тому, що через свій спільний досвід члени організації по-різному вирішують дві дуже важливі проблеми. Перша – це зовнішня адаптація: що повинно бути зроблено організацією для того, щоб вижити в умовах жорсткої зовнішньої конкуренції. Друга – це внутрішня інтеграція: як внутрішньоорганізаційні процеси і відносини сприяють її зовнішньої адаптації.

Члени організації повинні знати реальну місію своєї організації, а не те, що нерідко декларується з високих трибун для акціонерів і громадськості. Це допоможе їм сформуванню розуміння власного внеску у виконання організації своєї місії.

У будь-якій організації працівники повинні брати участь в наступних процесах:

- 1) виділяти з зовнішнього оточення важливе і неважливе для організації;
- 2) розробляти шляхи і способи вимірювання досягнутих результатів;
- 3) знаходити пояснення успіху і невдачі в досягненні цілей.

Процес зовнішньої адаптації нерозривно пов'язаний з внутрішньою інтеграцією, тобто встановленням та підтриманням ефективних відносин по роботі між членами організації. Це процес пошуку найбільш ефективних способів спільної роботи в організації.

Фахівці виділяють дві важливі особливості культури:

1) багаторівневність. Поверхневий рівень утворюють способи поведінки людей, ритуали, емблеми, дизайн, уніформа, мова, гасла. Проміжний рівень становлять укорінені цінності та вірування. Глибинний рівень представлений філософією організації;

2) багатогранність, багатоаспектність. Культура організації, по-перше, складається з субкультур окремих підрозділів або соціальних груп, що існують під "дахом" загальної культури (вони можуть конкретизувати і розвивати останню, можуть мирно існувати разом з нею, а можуть їй суперечити). По-друге, організаційна культура включає субкультури тих або



інших напрямів та сторін діяльності — підприємництво, управління, ділове спілкування, внутрішні взаємини.

Система методів підтримки культури організації

Управління організаційною культурою здійснюється за допомогою таких заходів, як контроль за її станом з боку менеджерів; пропаганда і навчання персоналу необхідним навичкам; підбір кадрів, що відповідають цій культурі, та усунення тих, хто в неї не вписується; широке використання символіки, обрядів та ритуалів.

Сила, стійкість і живучість організаційної культури визначаються низкою її провідних чинників: кількість вірувань, цінностей, що поділяються працівниками або "товщиною" культури; ступінь підтримки культури членами організації; зрозумілість пріоритетів культури.

"Товщина" організаційної культури визначається кількістю важливих припущень, що поділяються працівниками. Культури з багатьма рівнями віри та цінностей мають сильний вплив на поведінку в організації. В одних культурах вірування, що поділяються, та цінності чітко розшифровані. Їх відносна важливість та зв'язок між ними не зменшують ролі кожної з них. У інших культурах відносні пріоритети та зв'язки між цінностями, що поділяються, не такі зрозумілі. У першому випадку досягається більший ефект з погляду впливу на поведінку людей. Таким чином, сильна культура "товстіша", вона поділяється великою кількістю працівників, чітко визначає пріоритети та має більший вплив на поведінку в організації. Сильна культура не тільки створює переваги для організації. Слід мати на увазі, що вона є й серйозною перешкодою на шляху проведення змін в організації. Тому вважається, що краще мати помірно сильну культуру в організації.

Для підтримки організаційної культури теорією організації пропонується система методів. Основними групами методів є такі.

Об'єкти і предмети уваги, оцінки, контроль з боку менеджерів. Це один з найбільш сильних методів підтримки культури в організації, оскільки своїми діями, що повторюються, менеджер орієнтує працівників на те, що важливе і що від них очікується.

Реакція керівництва на критичні ситуації та організаційні кризи. У таких ситуаціях менеджери та їх підлеглі розкривають для себе організаційну культуру такою мірою, в якій вони собі її й не уявляли. Глибинні розмах кризи можуть вимагати від організації або посилення наявної культури, або впровадження нових цінностей та норм, які дещо її змінюють.

Моделювання ролей, навчання та тренування. Аспекти організаційної культури засвоюються підлеглими крізь призму виконання своїх ролей. Менеджери можуть спеціально включати важливі "культурні" сигнали в програми навчання та в щоденну допомогу підлеглим по роботі. Постійно концентруючи на цих моментах увагу, менеджер допомагає підтримувати певні аспекти організаційної культури.

Критерії визначення винагород та статусів. Культура в організації може вивчатися через систему нагород і привілеїв. Останні зазвичай прив'язані до певних зразків поведінки та визначають для працівників пріоритети, а також

вказують на цінності, що мають більше значення для окремих менеджерів та організації в цілому.

Критерії прийняття на роботу, просування та звільнення. Це один з основних способів підтримки культури в організації. Вихідні моменти регулювання кадрового процесу стають швидко відомі персоналу щодо руху співробітників усередині організації. Критерії кадрових рішень можуть допомогти, а можуть і перешкодити зміцненню культури, наявної в організації.

Організаційні символи та обрядовість. Багато вірувань та цінностей, що покладені в основі культури організації, виражаються через різні ритуали, обряди, традиції та церемонії. До обрядів належать стандартні та повторювані заходи колективу, що проводяться у встановлений час за спеціальним приводом для впливу на поведінку та розуміння працівниками організаційного оточення. Ритуали є системою обрядів. Навіть певні управлінські рішення можуть ставати організаційними обрядами, які працівники інтерпретують як частину організаційної культури. Такі обряди виступають як організовані і сплановані дії, що мають важливе культурне значення. Дотримання ритуалів, обрядів і церемоній підсилює самовизначення працівників.

Однією з форм прояву культури організації є її імідж, тобто репутація — добре ім'я, образ, що формується у клієнтів, партнерів, громадськості під впливом результатів діяльності, успіхів або неуспіхів організації. Поняття іміджу запропоноване американським економістом К. Болдингом в 1961 році. Основу іміджу становлять: наявний стиль внутрішніх та зовнішніх ділових і між-особових відносин персоналу та офіційна атрибутика — назва організації, емблема, товарний знак. Сьогодні імідж є однією з найважливіших характеристик організації, чинником довіри до неї та її товару, а отже, є умовою її процвітання. Мета створення іміджу полягає не в отриманні організацією популярності, а в забезпеченні позитивного ставлення до неї. Його основою є надійність, порядність, гнучкість, культура та соціальна відповідальність. Імідж є динамічний і може змінюватися під впливом обставин, нової інформації. Він створюється цілеспрямованими зусиллями та залежить від кожного працівника. Сучасний менеджмент вкрай потребує формування високої культури. Насамперед потрібно визначити, який тип культури необхідний певній організації. Вибравши його, слід всебічно вивчити ту культуру, яка вже сформувалася. У результаті можна скласти план перетворень організаційної культури відповідно до наперед поставленої мети та заручитися підтримкою персоналу.

Зміна організаційної культури

З часом під впливом обставин культура може зазнавати зміни. Методи зміни культури організації відповідають методам підтримки культури. Це:

- зміна об'єктів і предметів уваги з боку менеджера;
- зміна стилю управління кризою або конфліктом;
- перепроєктування ролей та зміна наголосу в програмах навчання;
- зміна критерію стимулювання;

- зміна акцентів у кадровій політиці;
- зміна організаційної символіки та обрядовості.

Зміни в поведінці можуть спричинити зміни в культурі, і навпаки. Є три можливості поєднання змін у поведінці та культурі в організації.

Зміни в культурі без змін в поведінці. В цьому випадку працівники можуть змінити одне чи декілька вірувань або цінностей, але при цьому вони не здатні змінити свою відповідну поведінку. Головною проблемою є те, що люди в організації не володіють потрібними для зміни поведінки в цих умовах здібностями та підготовкою.

Зміни поведінки без змін у культурі. В цьому випадку один або більше членів організації або група можуть бути переконані в тому, що організаційні зміни повинні відбутися, хоча окремі працівники можуть не хотіти цього. Головна проблема — відсутність прихильності та послідовності в адаптації своєї формальної поведінки до нової культури.

Зміни відбуваються і в поведінці, і в культурі. Це ситуація постійних змін у тому сенсі, що люди по-справжньому і щиро вірять та цінують те, як вони по-новому роблять свою роботу, що дає внутрішнє задоволення.

У процесі проведення змін у культурі організації виникає багато труднощів. Особливо вони породжуються опором змінам культури. Це стає помітним, коли зміни починають зачіпати глибинний зміст організаційної культури. Ступінь опору змінам у культурі організації пропорційний величині змін за змістом, тобто рівню їх радикальності та силі переважаючої в організації культури.

Зміни в організаційній культурі можуть або передувати змінам поведінки, або йти за ними.

Можливі два підходи при зміні культури: ухвалення співробітниками організації нових вірувань та цінностей; включення і соціалізація нових людей в організації, а також їх звільнення.

Зміни в змісті культури потрібні тоді, коли культура, наявна в організації, не сприяє змінам поведінки до стану, необхідного для досягнення бажаного рівня організаційної активності.

**Висновок.** За результатами роботи можна зробити наступні висновки:

1. Організаційна культура являє собою складне явище і виявляється в організаційній структурі, статусних відмінностях, ідеології, міфах і символах, ритуалах і церемоніях, мовою спілкування.

2. Процес зміни культури організації вимагає ретельної підготовки. Зміни організаційної структури і методів керування завжди торкаються умови життя і діяльності людей.

3. Вимоги до професійних знань, навичок і якостей керівників і фахівців, як і інших працівників, повинні формуватися на основі, прийнятої на підприємстві ідеології організаційної поведінки. Так формується організаційна культура.

4. Для кожного з типів культури існує певна політика і чіткий набір дій керівництва, здійснюваних в організації.

5. Крім домінуючої культури, яка являє собою суму деяких цінностей, поділених більшістю членів організації, в організації присутні субкультури, що представляють собою суму цінностей, поділених меншістю членів організації. При дослідженні організаційної культури необхідно розглядати ієрархічні, професійні, засновані на культурних відмінностях, і інші субкультури.

6. Управління організаційною культурою повинно носити цілеспрямований характер. Управління культурою необхідно для її розвитку, підтримки, зміни. Воно включає посилення або ослаблення культури, адаптацію людей в культурі.

7. До важливих характеристик організаційної культури відносяться прийняті моделі поведінки, норми, домінуючі цінності, філософія, правила і організаційний клімат.

8. Багато членів організацій підтримують організаційну культуру, не всі це роблять в рівній мірі. В організації може існувати домінуюча культура та субкультури. Домінуюча культура представлена базовими цінностями, які поділяють багато членів організації. Субкультура являє собою сукупність цінностей, які поділяє невеликий відсоток співробітників організації.

9. Деякі організації мають сильну, а деякі – слабкою культурою. Сила культури залежить від роздільності та інтенсивності. Під Роздільність розуміється та ступінь, в якій члени організації поділяють її базові цінності. Інтенсивність визначається ступенем відданості співробітників організації цих цінностей.

### **Список використаних джерел**

1. Аніщенко В.О. Роль корпоративної культури у прийнятті управлінських рішень. – Актуальні проблеми економіки.
2. Артеменко М.Г. Корпоративна культура: мотиви управлінської діяльності. - Вісник ХНУ імені В. Н. Каразіна. – № 917. Серія: Філософія. Філософські перипетії.
3. Бала О.І., Мукан О.В., Бала Р.Д. Принципи корпоративної культури підприємств: сутність та види.
4. Іваницька Н.Б. Концепції мотивування персоналу до формування корпоративної культури на машинобудівному підприємстві.
5. Лопухова К.О. Вплив корпоративної культури на соціальні процеси підприємства. – Вісник економіки транспорту і промисловості.
6. Семикіна А. Корпоративна культура та її роль у розвитку трудового потенціалу. – Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України.
7. Смоленюк П. С. Корпоративна культура як основа розвитку організації.
8. Чернишова Т. О., Немченко Т. А. Деякі аспекти корпоративної культури організації. – Наукові праці КНТУ. Економічні науки. – 2010. – вип. 17.
9. Веснін, В.Р. Менеджменту: Підручник. / В. Р. Веснін. - М.: Изд-во «Тк Велбі».

10. Виханский О. С., Наумов А. М. Менеджмент: Підручник. - 3-е вид.
11. Зайцев, Л.О. Соколова М. І. Організаційна поведінка: Підручник / Л. Г. Зайцев.
12. Камерон, К. Квін, Р. Діагностика та зміна організаційної культури / Пер. з англ. Під ред. І.В. Андрєєвої. - СПб: Изд-во «Пітер», 2001. - 320 с.
13. Коротков Е. М. Організаційна поведінка: Учеб. Посібник / За ред. Короткова Е. М.
14. Румянцева З. П., Саломатін Н. А. Менеджмент організації: Навчальний посібник / За ред. З.П. Румянцевої та Н.А. Саломатіна. - М.: Вид - во «Инфра-М», 2003. - 280 с.
15. Семенов Ю. Г. Організаційна культура: управління та діагностика: Підручник для вузів / Ю. Г. Семенов. - К.: Інститут економіки УрОРАН, 2004 .- 180 с.
16. Сілін, А. М., Різник, С. Д. Організаційне поведінку: Підручник для вузів / А. М. Сілін, С. Д. Різник та ін - Тюмень: Вид-во «Вектор Бук», 2003 .- 218 з .
17. Смирнов Е.А. Основи теорії організації: Учеб. посібник для вузів. - М.: Изд-во «ЮНИТИ».
18. Смирнов Е.А. Основи теорії організації: Учеб. посібник для вузів.
19. Туровець О.Г., Родіонова В.М. Теорія організації: Учеб. Посібник
20. Шаталова Н. І., Бурнос Н. М. Управління персоналом на виробництві: Навчальний посібник для вузів / під ред. Н.І. Шаталової, Н.М. Бурносова - М.: Изд-во «Юніті».
21. Шейн Е. Організаційна культура і лідерство: Учеб. посібник / За ред. Е. Шейн - СПб.: Изд-во «Пітер».

**Ткаченко Ксенія**, 4 курс, 1 група  
*Науковий керівник:* **Корольчук В.М.**, д-р. психол. наук, проф.  
**Ржевський Г.М.**, канд. психол. наук, доц.

**Психологічний аналіз різних організаційних структур і технологій**  
**Актуальність дослідження.** Організаційна структура являє собою внутрішньосистемний порядок, форму організаційних відносин і елементів. Вона створюється суб'єктом управління для оптимізації зв'язків і відносин. Обрана тема є актуальною, оскільки саме структура організації повинна забезпечити реалізацію її стратегії, взаємодію організації із зовнішнім середовищем та ефективно вирішення основних задач організації. І в широкому розумінні задача менеджерів при цьому полягає в тому, щоб обрати ту структуру, яка найкраще відповідає цілям і задачам організації, а також внутрішнім і зовнішнім факторам, що впливають на неї. Задача психолога направити менеджерів на вирішення існуючих проблем, провести профілактику виникнення конфліктів, покращити мікроклімат взаємостосунків в колективі, та інше, шляхом тренінгових програм. Психологічний аналіз організаційних структур є необхідним, бо слугує в

кожній організації на макрорівні, і на макрорівні. Слугує як своєрідна рекомендація для поліпшення партнерських взаємовідношень, і в колі організації відіграє немало важливу роль .

Актуальність вивчення різних аспектів оцінки управлінського персоналу визначається необхідністю забезпечення точності та адекватності одержуваних результатів. В останні роки в сучасному українському суспільстві відбулися кардинальні економічні, політичні та соціальні зміни.

У всіх сферах суспільного життя зросла роль окремої особистості, а інтенсифікація праці, зміна змісту більшості видів трудової діяльності, поява нових завдань збільшили значення оцінки управлінського персоналу і підвищили вимоги до конструювання і застосуванню відповідних оціночних технологій і процедур.

**Постановка проблеми.** Трудові ресурси підприємства – основна рушійна сила в розвитку організаційних структур. Останнім часом виникла нагальна потреба оновлення якісного складу і досягнення кількісного паритету в балансі робочої сили на підприємстві. Ефективна робота підприємства неможлива без достатньої наявності трудових ресурсів з високими професійно-кваліфікаційними характеристиками, які роблять їх конкурентоспроможними в жорстких ринкових умовах. Для того, щоб мати робочу силу, яка відповідає ринковим вимогам, необхідна доскональна система управління персоналом на підприємстві.

Центральна проблема організаційної соціальної психології полягає у вивченні впливу соціально-психологічних факторів на підвищення ефективності праці. Пережиті організаціями в даний час труднощі пред'являють до роботи психологів підвищені вимоги. Тому проблеми, якими доводиться займатися психологам в організації, складні і трудомісткі. Вирішення цих проблем вимагає від психолога достатньої професійної підготовки та володіння широким арсеналом психологічних методів дослідження і впливу на особистість працівника.

**Мета дослідження** полягає у дослідженні та аналізі організаційних структур управління підприємства, розробці шляхів вдосконалення та поліпшення праці, у теоретичному обґрунтуванні методичних і практичних рекомендацій щодо розвитку професіоналізації управлінського персоналу організацій

**Завдання дослідження:**

1. Наукове дослідження персоналу та аналіз організаційної структури: професійно-психологічний відбір і розстановка кадрів, діагностика професійної компетентності, виявлення стилю діяльності та потенціалу управлінського апарату, оцінка необхідності організаційних змін та консультування керівників; соціально-психологічне вивчення колективу.

2. Оптимізація соціально-психологічного клімату в колективі, профілактика міжособистісних і міжгрупових конфліктів.

3. Розвиток персоналу: виявлення потреб навчання та розвитку, оцінка ефективності програм навчання, методичне забезпечення різних форм професійного навчання, визначення та оптимізація факторів, що впливають

на задоволеність працівників умовами праці та їх мотивацію до професійного зростання.

4. Планування та оптимізація професійного середовища: ергономічний аналіз діяльності, вивчення факторів, що впливають на ефективність і якість праці, працездатності працівників, попередження негативних психофізіологічних, стресових станів, аварій.

5. Надання психологічної допомоги фахівцям в попередженні та вирішенні особистісних проблем; підвищення соціально-психологічної компетентності; корекція неадаптивної поведінки і емоційних розладів.

6. Психологічне вивчення споживача продукції підприємства (організації), психологічне забезпечення рекламної діяльності.

**Виклад основного матеріалу.** Організаційна структура повинна відповідати стратегії організації, забезпечити оперативну взаємодію з зовнішнім середовищем організації, забезпечити якісне та своєчасне досягнення основних цілей організації.

Психологічний аналіз організаційної структури підприємства націлений на створення такої моделі технології, яка є адекватною внутрішнім та зовнішнім умовам функціонування підприємства, що постійно змінюються. Вдосконалення організаційної структури як напрям управління організаційним розвитком підприємства направлено на рішення організаційних проблем шляхом формування нової організаційної структури, розподіл та перерозподіл функцій та відповідальності.

Різноманітність та складність організаційних структур, факторів та умов, що їх визначають, об'єктивно зумовлюють існування різноманітних методів удосконалення останніх. Найбільш відомі такі методи: експертний метод, метод порівняння аналогії, метод структуризації мети, метод організаційного моделювання та ін.

В сучасних умовах розвитку прогресивних інформаційних технологій, оперативного висвітлення кращого досвіду управління вітчизняними і зарубіжними підприємствами, найбільшого поширення набули методи аналогії і порівнянь та метод експертних оцінок. Більш ефективні методи, наприклад, організаційне моделювання, практично до останнього часу не застосовувались.

Для розробки психологічного аналізу доречно звернутися до відповідного фахівця – психолога. Саме діяльність організаційного психолога спроможна допомогти розробити психологічний аналіз. Функції організаційного психолога визначають конкретні завдання його роботи в організації, які можуть бути представлені трьома категоріями.

#### 1. Робота з персоналом:

- оцінка персоналу з метою найму, атестації та переміщення (вивчення і фіксація ділових, професійних якостей, здібностей);
- професійна орієнтація та консультування;
- соціально-психологічне навчання персоналу і підвищення кваліфікації співробітників;

- прискорення процесів адаптації працівників в організації - взаємодія керівника з підлеглими.

## 2. Організація праці:

- атестація посад, включених у штатний розклад (опис посадових обов'язків, складання професіограм, посадових інструкцій);
- вивчення умов праці, організації робочих місць;
- аналіз особистості працівника в системі організації (вивчення ставлення до праці, задоволеності працею, мотивації і стимулювання праці, безпеки праці).

## 3. Організаційне управління і соціальне планування:

- соціально-психологічне забезпечення впровадження нововведень та реорганізації;
- формування групових норм, моралі, організаційної культури;
- профілактика та вирішення конфліктів;
- контроль за станом соціально-психологічного клімату в колективі, його вдосконалення та оздоровлення;
- створення «команди»;
- підвищення дисципліни праці;
- лояльність по відношенню до організації.

Раніше вважалося, що структура буде ідеальною, якщо чітко розподілити права й обов'язки на всіх рівнях управління, детально регламентувати завдання структурних підрозділів і завдання конкретних працівників, якщо реалізація управлінської діяльності згідно з формальними правилами й інструкціями, а працівники – висококваліфіковані спеціалісти, що керуються у своїй роботі інтересами справи.

Але зараз діяльність організаційної структури об'єктивно неможлива без наявності психолога, та виведеним ним психологічного аналізу, який покращить успіхи на підприємстві.

Задля створення психологічного аналізу, психолог вивчає вплив психологічних, економічних і організаційних факторів виробництва на трудову діяльність працівників підприємства, установи, організації з метою розроблення заходів щодо поліпшення їхніх умов праці і підвищення ефективності роботи.

Виконує роботу по складанню проектів планів і програм соціального розвитку, визначення психологічних факторів, що впливають на працівників. Проводить разом з фізіологом обстеження індивідуальних якостей працівників, особливостей трудової діяльності робітників і службовців різних професій і спеціальностей, а також пов'язані з професійним добром, перевіркою психологічних умов праці, виявленням інтересів і схильностей, задоволення працею. Бере участь в експериментах з визначення впливу умов праці на психіку працюючих. Аналізує трудові процеси і психологічний стан людини в роботі.

Разом із соціологом та іншими фахівцями бере участь у розгляді завдань соціального розвитку. Здійснює вибір найбільш актуальних питань і проблем, що потребують вирішення (плинність кадрів, порушення трудової



дисципліни, малопродуктивна праця), визначає шляхи усунення причин, що їх викликають. Розробляє професіограми і детальні психологічні характеристики професій робітників і посад, які визначаються впливом виробничого середовища на нервово-психологічне напруження працюючих, дає рекомендації стосовно умов оптимального використання особистих трудових можливостей людини з урахуванням перспективи розвитку її професійних здібностей.

Бере участь у здійсненні заходів з виробничої і професійної адаптації молодих робітників і фахівців. Готує рекомендації і пропозиції щодо впровадження результатів психологічних досліджень у практику, а також заходи з конкретних напрямів удосконалення управління соціальним розвитком, сприяють організації оптимальних трудових процесів, установленню раціональних режимів праці та відпочинку, поліпшенню морально-психологічного клімату, умов праці і підвищенню працездатності людини, здійснює контроль за їх виконанням.

Аналізує причини плинності персоналу, добір та його розстановку, виходячи з вимог організації праці та управління виробництвом, розробляє пропозиції щодо забезпечення стабільності кадрів, прийняття необхідних заходів з адаптації працівників. Бере участь у формуванні трудових колективів, проектуванні систем організації праці (організації робочого часу, робочих місць) з урахуванням технологічних факторів і ергономічних вимог. Консультує керівників підприємства, установи, організації за соціально-психологічних проблем управління виробництвом і соціального розвитку колективу, а також працівників, які займаються кадровими і трудовими питаннями.

**ВИСНОВОК:** Удосконалення організаційної структури підприємства, насамперед, передбачає процес внесення корективів в організаційну структуру управління. Як вже перевірено на практиці багатьох підприємств введення незначних змін має більше шансів на успіх, чим зміна великого характеру. Заохочення співробітників до виконання поставлених цілей дозволить їм краще оцінити свою причетність і посилить їх відповідальність за намічені зміни. Проблема вибору методу аналізу та критерію оцінки результативності перетворень ще потребує подальших досліджень.

Задача психолога направити менеджерів на вирішення існуючих проблем, провести профілактику виникнення конфліктів, покращити мікроклімат взаєностосунків в колективі, та інше, шляхом тренінгових програм. Психологічний аналіз організаційних структур є необхідним, бо слугує в кожній організації на макрорівні, і на макрорівні. Слугує як своєрідна рекомендація для поліпшення партнерських взаємовідношень, і в колі організації відіграє немало важливу роль .

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Гагарский В. Оптимизация оргструктуры // Управление компанией [Електроний ресурс] / В.Гагарский. - Режим доступу: // <http://www.intalev.ru/>

2. Друкер П. Задачи менеджера в XXI веке: Пер. с англ. Учеб. пособие. / П. Друкер. - М.: Издательский дом «Вильямс», 2000. - 272 с.
3. Егоршин А.П. Управление персоналом. Н.Новгород, 1997.
4. Журавлев П.В., Карташов С.А., Маусов Н.К., Одегов Ю.Г. Персонал. Словарь понятий и определений.-М.: «Экзамен», 1999.-512с.
5. Зигерт В., Ланг Л. Руководитель без конфликтов. Пер. с нем. – М.: Экономика, 1990
6. Магура М.И., Курбатова М.Б. Оценка работы персонала. М., 2001
7. Маркова А.К. Психология профессионализма. М., 1996.
8. Машков В.Н. Психология управления. Уч.пос., СПб.: Изд. Михайлова В.А., 2000.-204С.
9. Мошек Г.Є., Гомба Л.А., Піддубна Л.П. Менеджмент підприємства: Підруч. - К.: Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2002. - 371 с.
10. Пряжников Н.С., Пряжникова Е.Ю. Психология труда и человеческого достоинства: Учеб. Пособие для студ. высш. учеб. заведений.- М.: Издательский центр «Академия», 2001.-480с.
11. Скопылатов И.А., Ефремов О.Ю. Управление персоналом. Серия «Университетский учебник». СПб. 2000.
12. Сулейманов М.Н. Методологические и теоретические вопросы исследования профессионализации. Дисс.на соис.уч.ст.д.ф.н., Свердловск, 1991.
13. Фатхутдинов Р. А. Стратегический менеджмент. - М.: Дело, 2005.
14. Федулова Л.І., Сокирник І.В., Стадник В.В. Менеджмент організацій: Підручник. - К.: Либідь, 2003. - 445с.
15. Шегда А.В. Менеджмент: Підручник. - К.: Знання, 2004. - 687 с.

**Хоменко В'ячеслав**, 4 курс, 1 група

*Науковий керівник:* **Корольчук В.М., д-р. психол. наук, проф.**

**Ржевський Г.М., канд. психол. наук, доц.**

### **Психологічні аспекти взаємодії організації з громадськістю**

**Актуальність дослідження.** Політичні, соціальні та економічні зміни в Україні зумовили певні зрушення в суспільній свідомості та соціальної активності людей. Громадськість прагне чинити більший вплив на діяльність різних соціальних інститутів – комерційних і державних організацій, політичних партій та рухів і т.п. Світові тенденції зростання ролі громадськості, ускладнення взаємовідносин організацій із соціальним середовищем, збільшення взаємозалежності між ними поширюються і на російську дійсність. Ефективна взаємодія з громадськістю стає нагальною необхідністю для будь-якої організації, оскільки від цього залежить її виживання і успіх. Задача регуляції відносин з громадськістю займає все більш помітне місце в діяльності організацій.

Відповіддю на необхідність розвитку продуктивних взаємин організації з соціальним середовищем стало створення спеціалізованих служб - Public Relations (PR). Українські служби PR розвиваються в складних умовах, не маючи ні належної теоретичної бази, ні загальноприйнятих традицій. Гостро відчувається брак теоретичних і прикладних робіт з соціально-психологічних питань регуляції взаємовідносин організації з громадськістю. Вітчизняні дослідження з психології міжгрупових відносин (Агеев ВС, 1983, 1990; Андреева Г.М., 1997; Стефаненко Т.Г., 1987, 1989; Науменко Л.Г., 1992 і ін.) Мають переважно теоретико-методологічну орієнтацію і не охоплюють конкретних проблем. Спеціальні роботи по зв'язках з громадськістю розкривають ідеологічні (Ножин Е.А., 1994), економічні (Альошина І.В., 1997; Айзенберг М.Н., 1993) або прагматично-рекламні (Викентьев І.Л., 1996; Блажнов Е.А., 1994) аспекти, часто не зачіпаючи соціально-психологічних механізмів взаємодії організації з різними групами громадськості.

Залишаються недослідженими соціально-психологічні особливості міжгрупових процесів, які пов'язують організації один з одним і з громадськістю. Без ясного розуміння факторів і механізмів, регулюючих міжгрупові відносини, не можуть бути розкриті психологічні причини, що породжують взаємна недовіра, що перешкоджають продуктивній співпраці організації з постачальниками, споживачами та іншими категоріями соціального оточення.

Соціально-психологічний аналіз функцій служб PR показує, що вони спрощують свої завдання і методи їх вирішення. Зв'язки з громадськістю нерідко розглядаються як маніпуляція громадською думкою, а не як опосередкування партнерських взаємодій. Недооцінюється фактор зворотної інформації, рідко практикуються соціально-психологічні методи діагностики.

**Постановка проблеми.** Організація як соціальна група, що характеризується високо формалізованою структурою та сформована для досягнення певних специфічних цілей і завдань, не є ізольованим освітою, а існує у специфічному фізичному, технологічному, культурному та соціальному оточенні. Організація не може вийти зі свого середовища, покинути її. Більш того, зовнішні впливи опосередковують процес прийняття організаційних рішень і тим самим впливають на внутрішні організаційні процеси.

Фахівці з організаційного консультування, соціологи, соціальні психологи, економісти стверджують, що з кожним роком все посилюється вплив зовнішнього оточення на організацію, що призводить до нагальної, життєвої необхідності отримання знань про зовнішні події, проведення аналізу довкілля та планування взаємодії з нею. Таким чином, успіх діяльності організації і навіть саме її існування задається більш широкою системою відносин. В умовах все ускладнюються відносин організації зі своїм середовищем, зростання взаємозалежності між ними адаптація організації до оточення через упорядкування взаємодії з ним починає відігравати провідну роль. Іншими словами, оскільки організація – це відкрита система, не тільки робить вплив на оточення, а й сама знаходиться

під його впливом, то регуляція взаємодій зі своїм середовищем є однією з функцій організації, від якої залежить її виживання і успішність діяльності.

Регуляція відносин з іншими організаціями, групами і категоріями людей полягає у формуванні та зміцненні взаємної довіри. Це передбачає впорядкування повсякденних контактів, встановлення правил взаємодії, надання інформації та підтримку зворотного зв'язку. Певну частину роботи по регуляції відносин організації з громадськістю, пов'язану з встановленням доброзичливої соціо-політико-психологічного середовища, виконують історично сформовані служби зв'язків із громадськістю Public Relations (PR).

Регуляція відносин службами PR зводиться до вирішення трьох типів завдань: 1) встановлення довіри до організації, цілями і методами її діяльності з боку значущих для неї сегментів соціального оточення; 2) збереження репутації та підтримку сформованого сприятливого іміджу; 3) попередження та подолання кризових і конфліктних ситуацій у взаєминах з громадськістю, що включає в себе заходи по прогнозуванню конфлікту, обмеженню морально-психологічного збитку і відновленню довіри до організації.

**Метою дослідження** є виявити особливості соціально-психологічних механізмів регуляції взаємин з громадськістю.

**Завдання дослідження:**

1. Узагальнити зарубіжний досвід розробки теоретико-психологічних основ і моделей діяльності служб із зв'язків з громадськістю;
2. Виявити соціально-психологічні особливості іміджевих механізмів формування довіри до організації;
3. Розкрити соціально-психологічну типологію стратегій діяльності вітчизняних фахівців зі зв'язків з громадськістю.

**Виклад основного матеріалу.** Зв'язки громадськістю (PR, Public Relations, Паблік рілейшнз) - діяльність, спрямована на створення позитивного образу компанії в очах потенційних клієнтів і партнерів. В Україні поняття «зв'язки з громадськістю» і PR придбали дещо різні смислові відтінки, хоча, по суті, відмінностей між ними немає. Перший термін найчастіше використовується в академічних цілях, офіційних назвах посад, тоді як піар найчастіше асоціюється з чимось недобросовісним (буває чорний піар, але не чорні зв'язки з громадськістю).

Основна мета зв'язків з громадськістю - комунікації з аудиторією, яка досягається за допомогою виконання наступних функцій.

Регуляція відносин з іншими організаціями, групами і категоріями людей полягає у формуванні та зміцненні взаємної довіри. Це передбачає впорядкування повсякденних контактів, встановлення правил взаємодії, надання інформації та підтримку зворотного зв'язку. Певну частину роботи по регуляції відносин організації з громадськістю, пов'язану з встановленням доброзичливої соціо-політико-психологічного середовища, виконують історично сформовані служби зв'язків із громадськістю Public Relations (PR) .

Регуляція відносин службами PR зводиться до вирішення трьох типів завдань: 1) встановлення довіри до організації, цілями і методами її

діяльності з боку значущих для неї сегментів соціального оточення; 2) збереження репутації та підтримку сформованого сприятливого іміджу; 3) попередження та подолання кризових і конфліктних ситуацій у взаєминах з громадськістю, що включає в себе заходи по прогнозуванню конфлікту, обмеженню морально-психологічного збитку і відновленню довіри до організації.

Однак, якщо під регуляцією відносин організації та громадськості службами PR розуміти налагодження сприятливої для успіху організації соціо-політико-психологічного середовища, то необхідно визначити, що ж включає в себе поняття соціального оточення або громадськості.

Основна посилка, з якої виходять всі дослідники, полягає в тому, що не може бути громадськості взагалі. Вона завжди специфічна, різні її сегменти мають відношення до різних сторін взаємодії. Наприклад, Grunig і Hunt стверджують, що склад громадськості залежить від змісту діяльності організації і від того, як люди й інші організації реагують на цю діяльність. При цьому та чи інша громадськість складається з тих індивідів, які стикаються з однією і тією ж проблемою і планують свою поведінку по відношенню до цієї проблеми. Тому ефективність регуляції відносин з громадськістю в чому визначається тим, наскільки організація здатна врахувати такі фактори, як: соціально-демографічні та політичні характеристики громадськості: стать, вік, матеріальне та соціальне становище і т.п.; соціально-психологічні установки: їх зміст, уніфікованість, стійкість та інтенсивність.

Не заперечуючи важливості цих категорій, подібний підхід, на наш погляд, страждає деякою спрощеністю. Він заснований на розгляді громадськості як суми складових її індивідів. Тоді як більш продуктивним ми вважаємо системний підхід до громадськості як до якісно своєрідному цілому, створившись в рамках між-групової активності, тобто розгляд її як групи в соціально психологічному сенсі цього слова. Подібний підхід дає можливість проаналізувати соціально-психологічний простір взаємодії, окреслити межі громадськості.

У вітчизняній соціальній психології виділяють кілька визначальних ознак групи: 1) це спільність людей; 2) має складну організацію; 3) залучена до ту чи іншу діяльність; 4) має систему регуляції поведінки (групові норми, цінності, традиції, громадська думка), яка впливає на індивідуальну поведінку члена групи. При цьому поняття групи протиставляється поняттю стихійної спільності, натовпу.

Розгляд регуляції відносин організації з громадськістю службами PR як між-групової взаємодії в рамках соціальної психології відкриває нові можливості для аналізу цієї проблеми, дозволяє встановити зміст соціально-психологічних механізмів регуляції взаємовідносин організації з громадськістю.

Для вивчення між-групових відносин соціальна психологія розробила кілька теоретичних концепцій, які можуть бути використані для розвитку уявлень про зв'язки з громадськістю. Ці концепції ретельно проаналізовані як

в численних оглядах, так і в теоретичних роботах в зарубіжній і вітчизняній науковій літературі. Підходи до між-групових відносин традиційно ділять на: мотиваційні, ситуативні і когнітивні.

Мотиваційний підхід представлений концепціями аутгрупової агресії і внутрішньогрупової згуртованості, запропонованої З. Фрейдом і розвинутою Л.Бертковіцем, відомими дослідженнями Т.Адорно авторитарної особистості, етнічних забобонів. Як джерела між-груповий ворожості розглядаються індивідуально-особистісні якості. Один з постулатів Фрейда полягає в тому, що засобом підтримки згуртованості і стабільності інгрупи є аутгрупова агресія. Цей постулат співвідноситься з концепцією Берковітца, який досліджував расові хвилювання в США, перенесення об'єкта агресії з конкретної особистості, яка надає фрустраційний вплив, на решту членів групи. Таким чином стверджується, що агресія на об'єкт розширюється до ворожості до цілої групи. Найважливішою умовою розширення агресії є наявність образу групи (ідентичності), який одночасно може виступати регулятором цих відносин.

Ця концепція в додатку до практики PR означає, що неприязнь до одного з представників організації буде переноситься громадськістю (споживачами, клієнтами, виборцями і т.д.) на компанію в цілому, роблячи негативний вплив на її імідж. Звідси ж випливає, що несприятлива інформація, що з'явилася в пресі з приводу одного із співробітників фірми (тим більше про її керівника) завдає шкоди фірмі в цілому в силу дії психологічних механізмів розширення емоційного ставлення до члена групи на всю групу (організацію).

Згідно ситуативному і когнітивному підходам, управління між груповою комунікацією має включати в себе не тільки дослідження установок і потреб громадськості, а й аналіз об'єктивних умов між-групової взаємодії, таких як політична ситуація та економічні зміни. Суть і правомірність цих підходів ілюструє висловлювання Агєєва В. С. про взаємовплив когнітивних процесів і об'єктивних ситуацій, в яких розвивається між-групова взаємодія, їх вплив на соціальне (в даному випадку між-групова) поведінка: "Об'єктивні умови, в яких існують групи, опосередковують розвиток когнітивних процесів, самий генезис соціальної ідентичності особистості. Соціальна категоризація, як суб'єктивний когнітивний процес, звичайно ж, не може не відбивати об'єктивно існуючу соціальну стратифікацію і диференціацію між групами ... вплив когнітивних процесів на між-групову поведінку ... залишається як одне з істотних ланок в загальній ланцюга причин і наслідків.

Найбільш відомою в рамках ситуативного підходу є реалістична теорія між-групового конфлікту. Її автори - У. Самнер, М. Девм, Л. Уайт, М. Шеріф, У. Ньюком і К. Болдуін - одностайні щодо того, що першорядне значення мають реальні, а не психологічні джерела конфліктів. Основні положення цієї теорії зводяться до наступного:

Реальний конфлікт інтересів обумовлює груповий конфлікт. (У додатку до PR це означає, що виникнення кризи у взаєминах організації з громадськістю обумовлено реальним розходженням групових інтересів).

Положення цієї теорії показують, які психологічні сліdstва викликають реальний конфлікт інтересів і суб'єктивне очікування загрози з боку аутгрупи. Що мав місце в минулому груповий конфлікт обумовлює сприйняття загрози окремими членами групи в сьогоденні. (Щодо PR це означає довгостроковий ефект репутації та необхідність її формування із самого початку діяльності організації).

Реальна загроза обумовлює ворожість окремих членів групи до джерела загрози. Чим істотніше мета, до якої прагнуть конфліктуючі групи, тим сильніше ворожість. (Для практики PR це важливо в тій мірі, в якій мета організації представляється як загроза для громадськості (або навпаки). Завданням PR буде зниження значущості конфліктної мети, реінтерпретація її для всіх зацікавлених сторін).

З іншого боку, загроза обумовлює внутрішню групову солідарність. Звідси випливає, що ігнорування організацією побічних наслідків власної діяльності може привести до гострого конфлікту з громадськістю. Відповідно, в кризовій ситуації необхідні швидкі і рішучі дії для запобігання солідаризації громадськості проти організації.

Реальна загроза обумовлює більш повне усвідомлення індивідом власної групової приналежності і зменшує відхилення індивідів від групових норм. Тобто, наявність зовнішньої небезпеки допомагає службі PR в рішенні внутрішньоорганізаційних конфліктів.

Реальна загроза призводить до необхідності покарання й збільшує її міру для членів групи, що відхиляються від групових норм. Тобто в кризовій ситуації для запобігання розростання конфлікту з громадськістю часто необхідно приймати жорсткі заходи (аж до звільнення). Справа PR- фахівця при цьому - проаналізувати можливі наслідки цього кроку, враховуючи думки як внутрішньої, так і зовнішньої громадськості.

Формування ефективного іміджу організації є однією з цілей фахівця PR. В свою чергу, адекватний образ громадськості, функціонуючий в організаційній структурі, також є умовою ефективності діяльності організації, і теж повинен виступати в якості мети PR.

В даний час в науці склалося два підходи до розуміння іміджу, що розрізняються за поглядами на співвідношення понять "імідж" та "образ" і з питання генезису іміджу. В рамках першого імідж розуміється у вузькому сенсі. Поняття "імідж" і "образ" часто розлучаються. Відзначається, що імідж не тотожний образу, а є лише його "фасадною частиною", в якій зовнішні атрибути особистості (жести, міміка і т.п.) або організації (торгова марка, рекламний слоган і т.д.) "виступають в якості найбільш вражаючих архітектурних елементів". Образ представляється узагальнюючою характеристикою, обумовленою "історичним періодом часу, ... типовими умовами життєдіяльності", тобто по суті оголошується більш глибоким і об'ємним поняттям. Таким чином, формування іміджу виступає як суб'єкт-об'єктний процес, а сам імідж – як результат односторонньої іміджмейкерської активності.

В рамках другого підходу в поняття іміджу включається критерій адекватності. Імідж – це не тільки підсумок сприйняття організації, її персоналу, товару, політики і перспектив, а й реакція людей на це сприйняття. Імідж формується в системі взаємодії, суб'єктами якої є як організація (лідер, політична партія), так і різні соціальні групи – громадськість. Так, Newsom D.A. зазначає, що "імідж формується навколо того, що організація робить, що вона говорить і того, що люди думають про те, що вона говорить і робить". Гришуніна Е.В. стверджує, що суб'єктами формування іміджу є організація, її колектив, лідер і великі соціальні групи, тобто громадськість, які в процесі формування іміджу інтегровані в єдину систему. Імідж організації не може мати просту будову, оскільки її діяльність багатогранна, багатогранні і її зв'язки з навколишньою дійсністю. Отже, імідж не є лише вивіскою, а вбирає в себе різнобічні характеристики об'єкта, стаючи його квінтесенцією. Таким чином, в процесі формування іміджу, що розуміється як відображення реальної ситуації взаємодії, чітко вимальовуються дві сторони: 1) створення та підтримка іміджу організації відповідно до потреб значущих соціальних груп; 2) адекватна репрезентація (імідж) громадськості організації, на основі якої відбувається коригування організаційної поведінки та корпоративного іміджу. Таке розуміння іміджу дозволяє розглядати його як регулятора взаємодії організації та громадськості.

Ми дотримуємося широкого розуміння іміджу організації як узагальненого образу-уявлення її діяльності, як стихійно складається, так і навмисно формованого в процесі між-групової взаємодії організації зі свого соціальним середовищем, і що є регулятором цієї взаємодії.

Здатність іміджу виконувати свої регулятивні функції є міра його ефективності. Імідж як відображення між-групових процесів в когнітивній сфері взаємодіючих груп є основним засобом управління взаємовідносинами організації та громадськості: "Головна мета створення ефективного іміджу полягає не стільки в зміні картини світу і подій [у людей] ..., скільки в тому, щоб через це зміна в перцепції цілеспрямовано регулювати поведінку людей". Тому з усіх функцій іміджу - економічних (збільшення обсягу продажів, підвищення прибутку), політичних (лобіювання), естетичних (поліпшення уявлення про організацію), - його соціально-психологічні функції є головними.

Регулятивна функція іміджу полягає у встановленні довіри між організацією і громадськістю. Ясно, що тільки при взаємній довірі взаємодія організації та громадськості може проходити успішно. Довірче ставлення громадськості до організації пом'якшує між-групові відмінності, зменшує бар'єри між груповий комунікації. Крім того виділяють ряд інших функцій іміджу. Функція впізнавання або орієнтування дозволяє симультанно дізнаватися ту чи іншу групу по окремих елементах її іміджу (торговій марці, рекламному слогану, продукції тощо).

Комунікативна функція або функція контакту полягає в практичному здійсненні зв'язків між організацією і різними групами громадськості.



Оскільки однією з потреб людини є її почуття спільності з будь-якої соціальної групою, а імідж відображає потреби громадськості, то ми пропонуємо виділити функцію соціальної ідентифікації, яка полягає в залученні індивіда до соціальної групи, причетності з нею. Імідж повинен бути таким, щоб він створював відчуття спільності організації з громадськістю. Образ піклується про соціальний благо компанії, що прагне допомагати людям, виконує такого роду соціально-психологічну функцію, пом'якшуючи процеси між-групової дискримінації. На реалізацію цієї функції, наприклад, спрямована PR-кампанія фірми "Білайн" по допомозі дитячому гематологічному центру. Стаючи клієнтом фірми, людина ідентифікує себе з цією фірмою, відчуваючи свою причетність до благородної справи допомоги дітям.

Ефективність іміджу визначається мірою виконання ним своїх функцій. Тому дуже важливим є питання про показники ефективності іміджу. Ці показники мають соціально-психологічний, економічний, соціальний і естетичний характер.

Рейли виділяє два аспекти теоретичного аналізу ефективності іміджу. Перший пов'язаний з дослідженням іміджу як цілеспрямовано створеного організації рекламними методами. Яскравий приклад такого аналізу іміджу – дослідження Гришунін Е.В. Вона пропонує такі показники ефективності іміджу організації.

**ВИСНОВКИ.** Загальної соціально-психологічної базою діяльності фахівців зі зв'язків з громадськістю служать теорії між-групових відносин; спеціальної - та чи інша модель, фактично реалізована в практиці конкретної організації. Реальний стан взаємовідносин організації з громадськістю обумовлюється тим, якою мірою враховуються соціально-психологічні закономірності між-групових взаємодій і наскільки свідомо і адекватно обрана конкретна модель зв'язків з громадськістю.

Взаємини між органіцією і громадськістю – це різновид між-групових відносин, в центрі яких знаходиться діяльність організації, яка зачіпає інтереси багатьох людей і груп населення (співробітники організації, споживачі її продукції, постачальники, органи влади, місцеве населення та ін.). Особливостями цих відносин є те, що вони складають спосіб існування організації, яка є відкритою системою. Найближчою сферою суспільних відносин, що детермінують організаційні процеси, є відносини з іншими соціальними групами, складовими її громадськість. Таким чином, взаємовідносини організації з громадськістю мають бути розглянуті і вивчені в між-груповому контексті.

Певну частину роботи по регуляції цих взаємин виконують історично сформовані служби зв'язків із громадськістю - Public Relations. Їх метою є створення сприятливої для організації зовнішньої і внутрішньої морально-психологічного середовища, основою якої є довіра. Реалізація цієї мети службою PR означає: 1) встановлення доброзичливих відносин; 2) збереження репутації, формування та підтримку іміджу організації; 3) подолання кризових ситуацій у взаємовідносинах з громадськістю.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Агеев В.С. Психология межгрупповых отношений. М.: МГУ, 1984. - 144с.
2. Алешина И.В. Паблик Рилейшнз для менеджеров и маркетеров. М.: ГНОМ-ПРЕСС, 1997. - 256 с.
3. Андреева Г.М. Социальная психология. М.: Изд-во МГУ, 1988. - 432 с.
4. Блажнов Е.А. Public Relations. Пособие для деловых людей. М.: Има-Пресс, 1994.- 137 с.
5. Богомолова Н.Н. Массовая коммуникация и общение. М., 1988.
6. Гришунина Е.В. Психологические технологии как средство формирования имиджа организации. Дисс. . канд.психологических наук.- М., 1995.
7. Имидж лидера: психологическое пособие для политиков./ Е.Абашкина и др. Отв. ред. Егорова-Гантман Е.В. М.:0-во "Знание" России,1994. - 264 с.
8. Леонтьев А.А. Психология общения. Тарту, 1974.
9. Смелзер Н. Социология: пер. с англ. М.:Феникс, 1994. - 688 с.
10. Фролов С.С. Социология: Учебник для высших учебных заведений, 2-е изд., переработанное и дополненное. М.: Издательская корпорация "Логос", 1996. - 360 е.: ил.

**Шатілова Олександра**, 4 курс, 1 група  
*Науковий керівник:* **Корольчук В.М.**, д-р. психол. наук, проф.  
**Ржевський Г.М.**, канд. психол. наук, доц.

### **Психологічні закономірності формування відданості працівників організації в нових соціальних умовах**

**Актуальність дослідження.** У статі на основі теоретичного аналізу зарубіжної і вітчизняної літератури розкривається зміст феномену "відданості працівників організації у нових соціально-економічних умовах", а також аналізується його взаємозв'язок із мотивацією, професійною компетентністю. Відданість і задоволеність роботою має позитивний вплив на ефективну життєдіяльність організації, тому ця проблема в нових соціально-економічних умовах розвитку колективів і організацій набуває нового змісту.

**Постановка проблеми.** Одним з найважливіших факторів, що обумовлюють ефективну життєдіяльність організації виступає відданість працівників організації. Процеси, пов'язані зі світовою фінансовою кризою та загальним спадом в економіці нашої країни негативно впливають на ефективність роботи колективів і організацій. Відтак сучасні тенденції в психології та менеджменті передбачають пошуки нових форм покращення

ефективності діяльності, що пов'язана насамперед з підвищенням відданості працівників.

**Метою дослідження** є аналіз вітчизняних та зарубіжних джерел феномену відданості, теоретичне обґрунтування методичних і практичних рекомендацій щодо підвищення відповідальності працівників у нових соціально-економічних умовах.

**Завдання дослідження:**

1. Дослідити теоретичні питання та психологічні закономірності формування відданості працівників з урахуванням організаційно-економічних та соціально-психологічних особливостей діяльності;

2. Уточнити і конкретизувати поняття, що характеризують відданість та відповідальність працівників організацій.

**Виклад основного матеріалу.** Головним завданням ефективного управління є створення високопрофесійного колективу, а наявність відданості організації сприяє: швидкому адаптуванню співробітників до нових соціально-економічних умов, зменшенню впливу зовнішніх чинників на діяльність установи. Процес формування та утримання відданості організації на емоційному рівні дозволяє мобілізувати потенціал кожного співробітника, його знання й досвід, спрямувати їх на стабілізацію роботи не тільки окремого колективу, а й організації в цілому.

Формування відданості тісно пов'язане із організаційним розвитком. Проблема вивчення психологічних особливостей організаційного розвитку є однією з найбільш актуальних проблем у сучасній організаційній психології. Цій проблематиці в організаційній психології присвячено спеціальний напрям, який має назву «організаційний розвиток» (Organizational Development). Серед відомих зарубіжних дослідників з цієї проблеми слід зазначити таких авторів, як Е. Banberg, А. Caetano, J.M. Piero. В. Wilpert, Н. Sinangil, С. Vlerick та ін. Зазначеними авторами визначено зміст й основні етапи організаційного розвитку в умовах глобалізації та впровадження інформаційних технологій в умовах соціально-економічних змін. Проблема формування відданості та організаційного розвитку знайшла своє відображення в розробках ряду російських вчених (Н. Васильєва, А.М. Занковський, М. А. Іванов та Д. М. Шустерман, Н. І. Терещук та ін.)

Українські вчені, зокрема Карамушка Л.М., та Андрєєва І.А. глибоко досліджували проблему відданості. Результатом їхньої праці є монографія «Психологія відданості персоналу організації (на матеріал діяльності банківських структур)».

Відданість персоналу організації – це особлива стабільна емоційна реакція працівника стосовно керівництва, справи та колег, яка характеризується вірністю, емоційною прихильністю до організації та ідентифікацією з нею, бажанням залишатися членом цієї організації якомога довше, захопленістю роботою та прийняттям організаційних цілей та цінностей. Відданість організації може бути представлена однією з трьох форм: емоційна відданість організації (або афективна), прагматична

відданість організації (тривала) та відданість з почуття обов'язку (нормативна).

Відданість працівників організації є рентабельною інвестицією в майбутнє організації. Ступінь задоволеності працівників своєю працею безпосередньо впливає на афективну відданість. Ступінь задоволеності роботою також дозволяє передбачити плани працівників стосовно роботи в даній організації.

Андрєєва І.А. у статті «Роль організаційно-професійних чинників у формуванні відданості організації у персоналу банківських структур» визначила наступні компоненти емоційної відданості організації:

- Емоційна прихильність працівника до організації;
- Ідентифікація з організацією;
- Добре усвідомлення людиною завдань, які стоять перед ним та підприємством при виконанні роботи;
- Залученість в справи організації;
- Відчуття власної компетентності;
- Бажання залишитись працювати саме в цій організації.

Відданість з почуттям обов'язку має такі компоненти як:

- Задоволеність своєю роботою;
- Прив'язаність до організації через сильні моральні та етичні зобов'язання перед організацією;
- Відданість з почуття повинності;

Прагматична відданість характеризується такими складовими:

- Запобігання передбачуваних витрат, які може понести людина при зміні місця роботи;
- Відсутність можливостей альтернативного працевлаштування.
- Інвестиції працівника в організацію (навики, унікальні та специфічні для даної організації; попередній досвід роботи; творчість і трудові досягнення).

Карамушка Л.М. та Андрєєва І.А. висвітлили взаємозв'язок рівня відданості у персоналу банківських структур з чинниками, які мають відношення до діяльності організації. Серед них – рівень інформованості персоналу банківських структур про цілі, цінності організації та способи їх досягнення; прояв турботи з боку керівництва. Визначено також чинники, що мають відношення безпосередньо до персоналу – рівень задоволення потреб; мотивація досягнення; особливості спрямованості; рівень задоволеності роботою; рівень суб'єктивного контролю.

**ВИСНОВОК:** В професійній сфері життя надзвичайно велику роль відіграє відданість працівників організацій. Разом з тим, задоволеність роботою також має значення, особливо в процесі професійної адаптації працівника та його самоідентифікації.

Відданість персоналу організації – це особлива форма ставлення працівника до керівництва, справи та колег, яка характеризується вірністю, бажанням залишатися членом цієї організації як можна довше, емоційною прихильністю до організації та ідентифікацією з нею, захопленістю роботою

та прийняттям організаційних цілей та цінностей. Синонімом цього терміну можуть бути «лояльність», «організаційна відданість», «прихильність організації».

В сучасних психологічних дослідженнях науковці виділяють трикомпонентну структуру відданості персоналу організації до якої входять: емоційний компонент, нормативний компонент організаційної відданості або відданість з почуття обов'язку та прагматичний компонент організаційної відданості

Високий ступінь задоволеності роботою впливає на підвищення продуктивності праці, зниження плинності кадрів серед працівників, підсилює корпоративний дух й підвищує афективну (або емоційну) відданість. Розглядаючи механізм функціонування організації, необхідно враховувати й емоційну сторону організаційного життя.

### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Андреева І.А. Структура лояльної поведінки персоналу сучасної організації в дослідженнях зарубіжних вчених / І.А. Андреева // Актуальні проблеми психології. Том 1: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія.: Зб. наукових праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України / За ред. Максименка С. Д., Карамушки Л. М., – К.: «Науковий світ», 2008. Ч. 20. – С. 32 – 35.

2. Галайко Н. Форми і методи стимулювання персоналу для забезпечення ефективної діяльності банку / Н. Галайко // Регіональна економіка. – 2006. – № 2. – С. 156 – 162.

3. Дик Р. Преданность и идентификация с организацией / Р. ван Дик; пер. с нем. – Х.: Изд-во Гуманитарный Центр, 2006. – 142 с.

4. Доминьяк В. Феномен лояльности в разработках зарубежных исследователей / В. Доминьяк // Персонал – Микс. – 2003. – №1. – С.107-111.

5. Карамушка Л.М. Психологія освітнього менеджменту: навч. посібник / Л.М. Карамушка – К.: Либідь, 2004. – 424 с.

6. Ковров А.В. Лояльность персонала / Ковров А.В. – М.: Бератор, 2004. – 168 с.

7. Магура М.И. Патриотизм персонала по отношению к своей организации решающее конкурентное преимущество / М.И. Магура // Управление персоналом. – 1998. – №11.

8. Матвієнко П.В. Мотивація як фактор підвищення ефективності банківської діяльності / П.В. Матвієнко // Статистика України. – 2006. – № 4. – С. 83 – 88.

9. Морозова Г.Б. Психологическое сопровождение организации и персонала / Г.Б. Морозова – СПб.: Речь, 2006. – 400с.

10. Мучински П. Психология, профессия, карьера / П. Мучински. – [7-е изд.]. – СПб.: Питер, 2004. – 539с.

11. Ньюстром Дж.В., Организационное поведение / Ньюстром Дж.В., Дэвис К.; пер. с англ. Ю.Н Каптуревского. – СПб.: Питер, 2000. – 448с.

12. Овчинникова О.Г. Лояльность персонала / О.Г. Овчинникова. – М.: ООО «Журнал «Управление персоналом». – 2006. – 96 с.

13. Психологія управління в бізнесі / [за ред. Е.Ф. Іпатова, К.М. Левковського, В.В. Павловського]. – Харків.- Київ, НМЦВО, 2003. – 320 с.

14. Психология управления персоналом: пособие для специалистов, работающих с персоналом / [под ред. А.В. Батаршева, А.О. Лукьянова]. – М.: Из-во института психотерапии, 2005. – 624 с.

15. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности / [под ред. Г.С. Никифоровой, М.А. Дмитриевой, В.М. Снетковой]. – СПб.: Речь, 2001. – 448 с.

16. Ребзуев Б.Г. Четырехслойная модель аффективной преданности работников организации: опыт применения на российской выборке / Б.Г. Ребзуев // Психологический

**Шейко Тетяна**, 4 курс, 1 група  
*Науковий керівник:* **Корольчук В.М.**, д-р. психол. наук, проф.  
**Ржевський Г.М.**, канд. психол. наук, доц.

### **Психологічні основи економічної і соціально-професійної задоволеності працівників організації працею**

**Актуальність дослідження.** «Чим ти замаєшся?» Це часто є одним з перших питань людей, коли вони зустрічають когось нового – не дивно, враховуючи, що більшість дорослих людей проводять більшу частину свого часу на роботі, і що наша робота може впливати на наше життя, навіть за межами робочого місця. І актуальність цієї теми полягає в тому, щоб зрозуміти, які чинники впливають на задоволеність працею та які існують психологічні методи для підвищення задоволеності своєю працею! Адже в сучасному світі саме людський чинник розглядають як один з основних факторів прибутковості компанії. Також актуальність підтверджується і статистичними даними: на питання "Чи любите ви свою роботу?" лише 1 з 10 відповідає: так. У своїй книзі "Робота з задоволенням" Річард Герман, Діана Блюменсон і Пітер Арнольд відзначають, що 4 з 5 чоловік працюючих щонебудь та не подобається в виконуваній ним роботі. Відсоток незадоволених своєю роботою досягає 95% -- жахлива статистика. Більшість з нас проведуть на роботі близько 100 000 годин у своєму житті – приблизно половину всього що залишається від сну часу.

**Постановка проблеми.** Ця тема почала досліджуватися ще в 30-х роках ХХ ст.. Про важливість питання задоволеності працею вказували дослідження багатьох вчених таких, як: Ф. Тейлор, В. Квінн, Е. Мейо, Г. Форд, А. Маслоу, Ф. Герцберг, Д. Мак-Клелланд, Е. Уолте та інші.

Щодо вітчизняних досліджень то вони почалися порівняно недавно, але все ж ця проблема досліджувалась і представлена такими дослідниками, як Н.Ф. Наумова, В.А. Ядов, А.А. Кисель, І.М. Попова

**Мета роботи** полягає в аналізі соціально-психологічних та економічних факторів, які впливають на задоволеність працею.

**Завдання:**

3. Здійснити теоретичний аналіз змісту феномену "задоволеність роботою".

4. Проаналізувати соціально-психологічні критерії незадоволеності своєю працею

**Виклад основного матеріалу.** "Робота – це пошук сенсу життя і хліба насущного, визнання і грошей, інтересу, а не байдужості, коротше кажучи, пошук життя, а не поступового, з понеділка до п'ятниці, вмирання." Стадс Теркель.

Американський соціолог Локк визначив на початковому етапі дослідження феномен "задоволеність роботою" як "приємний позитивний емоційний стан в результаті оцінювання своєї роботи або свого досвіду" [10].

Пізніше він розширив значення даного феномену, вказуючи на те, що "задоволеність роботою" є результатом оцінки власної роботи, що дозволяє досягти певних цінностей, пов'язаних з роботою, за умови, якщо ці цінності дають можливість задовольнити потреби індивіда"

Одночасно задоволеність роботою може розглядатись як установка й емоційна реакція. Барлі й Кунд вказують на те, що необхідно враховувати емоційну сторону організаційного життя. Вони дійшли висновку, що звернення до культури організації, тобто наслідування емоційної відданості й зобов'язання, дозволить організації отримати кращі фінансові результати.

Поняття задоволеності працею розкривається в мотиваційній теорії, розробленої Герцбергом. Вона називається «теорія двох факторів» Герцберг говорить про існування двох видів потреб: гігієнічних, які обумовлюють відсутність задоволення працею, і потреб-мотиваторів, які сприяють задоволеності працею. Незадоволеність насилу зв'язана з дією гігієнічних потреб. Вони пов'язані з просуванням по службі і турботою про здоров'я. Вони не пов'язані зі змістом діяльності, а відображають зовнішні параметри: організаційну політику, особливості міжособистісних відносин, умови і організацію робочого місця, форми оплати праці та організації винагород. Якщо дані умови не відповідають уявленням та очікуванням працівника, вони викликають незадоволеність працею. При цьому, навіть якщо людина задоволений гігієнічними умовами, це не означає задоволеності роботою, а лише говорить про відсутність незадоволеності. У чомусь гігієнічні потреби в розумінні Герцберга співвідносяться з фізіологічними потребами, потребами в безпеці і в приналежності до групи в ієрархії Маслоу. І, слідом за Маслоу, Герцберг стверджує, що мотивуюча дія вищих потреб (потреб-мотиваторів) можливе лише при задоволенні нижчих, або гігієнічних потреб. Потреби-мотиватори відносяться до вищого рівня і стимулюють високу продуктивність праці персоналу. Вони подібні з потребою в самоактуалізації по Маслоу. Їх задоволення досягається через внесення в роботу творчого компонента. Якщо потреби-мотиватори задоволені, людина в цілому задоволений працею. Якщо ні, якщо робота працівника не задовольняє

рівнем складності і відповідальності, необхідного працівнику, він не обов'язково буде відчувати незадоволеність працею. Просто у нього не виникне відчуття задоволеності.

Факт існування різних підходів до тлумачення задоволеності працею вказують на складність проблеми, а також її неповної розробленості. В більшості структуру задоволеності працею складають фактори задоволеності працею. Є різні підходи, щодо структурування чинників, наприклад Л.А. Верещагіна вказує на наступні фактори задоволеності працею:

- орієнтація працівника на зміст праці,
- робота в сприятливих для людини умовах, відповідних його індивідуальним особливостям,
- хороша організація робочого місця,
- сприятливі відносини з колегами і керівництвом,
- достатній рівень заробітної плати,
- наявність перспективи професійного росту і розвитку.

В. Квінн дає свій опис факторів, що впливає на задоволеність працею:

- умови праці. Сюди відносяться ті умови, які Герцберг позначав, як гігієнічні фактори: наявність і якість необхідного обладнання, інструменту та інших допоміжних засобів.

- заробітна плата і відчуття захищеності. Вони асоціюються із задоволенням потреб нижчого порядку в термінології А. Маслоу. Є необхідним елементом задоволеності працею, але недостатньою, також як і фактори гігієни праці.

- домагання і додаткові стимули.

- відносини з колегами. Теплі, довірчі відносини з колегами сприяють задоволеності працею. Причому в деяких випадках доброзичливі відносини з колегами можуть компенсувати недоліки в організації роботи.

- сексуальні домагання. Ця категорія факторів виділяється В. Квінн окремо, що обґрунтовується її поширеністю і надзвичайно негативним впливом на почуття задоволеності від роботи.

- втеча. Мається на увазі використання роботи як засобу психологічного захисту. Відхід у роботу дозволяє людині забути про неприємну для себе реальності і дає відчуття задоволеності. Поняття втечі в даному контексті вживається як синонім поняття «трудоголізм»

Узагальнюючи, можна сказати, що задоволеність працею сильно залежить від стилю керівництва, характеру професійних компетенцій, внутрішньої політики організації, від групових норм і стану ринкової економіки в цілому.

Аналізуючи фактори задоволеності потрібно звернути увагу на протилежну сторону - фактори незадоволеності працею. Адже встановлено, що стрес і нудьга, яку відчувають люди під час роботи можуть згубно вплинути на наше здоров'я. Міжнародна організація праці встановила, що 45% службовців випробовують на роботі надмірний стрес, а 15% відчувають депресію.



Дослідження проведене Товерсом Перріном в США та Канаді встановило, що причини більшості випадків незадоволеності працею, можна об'єднати в наступні групи:

6. Надмірне робоче навантаження,
7. Невпевненість в своєму керівництві,
8. Занепокоєння про майбутню пенсію,
9. Недостатнє визнання ступеня докладених зусиль вкладених в роботу,
10. Несумірність оплати і виконуваної роботи.

Але при визначенні всіх цих факторів слід не забувати про напевне найголовнішим чинником задоволеності працею – це власна мотивація! Доведено, що внутрішня мотивація є більш стійкою й довгостроковою порівняно із зовнішньою.

**Висновки:** В професійній сфері життя задоволеність роботою визначають як афективну реакцію на трудову діяльність або сукупність психологічних установок стосовно трудової діяльності працівника в організації.

Задоволеність роботою грає важливу роль в процесі професійної адаптації працівника та його самоідентифікації.

Високий ступінь задоволеності роботою впливає на підвищення продуктивності праці, зменшення кількості прогулів й зниження плинності кадрів серед працівників, підсилює корпоративний дух й підвищує афективну (або емоційну) відданість.

При взаємодії керівника з підлеглим постає необхідність у їх полівмотивованості (поєднанні як внутрішньої, так і зовнішньої мотивації), але домінуючу позицію займає внутрішня мотивація. Високий рівень вмотивованості керівника свідчить про те, що він чітко знає цілі організації. Якщо в організації буде працювати немотивований персонал, то це негативно відобразиться на фінансовому стані організації.

На задоволеність роботою впливає організація, керівник й безпосередньо сам підлеглий. В свою чергу, дії організації повинні бути орієнтовані на налагодження партнерських відносин зі своїми працівниками, підвищуючи й стимулюючи при цьому їх відданість організації.

Врахування соціально-психологічних компонентів задоволеності працею дозволить здійснювати ефективне управління персоналом, спрогнозувати організаційний розвиток та найголовніше для будь-якого роботодавця підвищення продуктивності!

#### **Список використаних джерел:**

1. Боронова Г.Х., Прусова Н.В. Психология труда. Конспект лекцій. - М.: ЭКСМО, 2008. - 160 с.
2. Карамушка Л. М. Психология управления: [навч. посіб.] М. - К.: Міленіум, 2003. - 344 с.

#### **Інтернет-джерела:**

1. <http://конференция.com.ua/pages/view/570>

2. <http://ukrbukva.net/print:page,1,71758-Social-no-psihologicheskie-factory-udovletvorennosti-trudom.html>

3. <http://book.net/index.php?p=achapter&bid=16560&chapter=1>

4. <http://kniga.scienceontheweb.net/143-sotsialnaya-suschnost-udovletvorennosti-22907.html>

**Крамарчук Анна, ФФБС, 2 курс, 1 група**  
*Науковий керівник: Корольчук В.М., д-р. психол. наук, проф.*  
**Ржевський Г.М., канд. психол. наук, доц.**

### **Підходи до дослідження темпераменту в сучасній психології**

**Актуальність.** Вивчення темпераменту має тривалу історію. Незважаючи на численні наукові праці присвячені дослідженню темпераменту, у прикладній діяльності щодо визначення темпераменту людини залишається багато питань. Вчені і практики визнають, що темперамент – біологічний фундамент, на якому формується особистість як соціальна істота. Темперамент є стійкою характеристикою особистості людини, але у зрілої особистості, принаймні у соціальній сфері її життя, прояви його рідко зазнають суттєвих змін. Знання цих особливостей вкрай необхідно при професійному відборі фахівців галузі «людина-людина».

Довгий час у психології існувало два підходи до вивчення темпераменту, які використовуються і по сьогоднішній день: структурний і типологічний. У рамках першого підходу темперамент описується набором певних ознак, рис, характеристик; з погляду другого – вважається, що існує ряд типів темпераменту. Підходи не мають єдиної думки, що свідчить про відсутність універсальної теорії темпераменту та ускладнює його діагностику на практиці.

**Постановка проблеми дослідження.** Прихильність до структурного підходу відзначається у теорії В. Мерліна, вченнях школи Б. Теплова, уявленнях Л. Виготського та інших.

Результатом визначених вчень є виділення стійких властивостей людини за допомогою яких здійснюється діагностика темпераменту. Так, за теорією В. Мерліна на основі психодіагностичного спостереження можна виділяти основні параметри темпераменту, серед яких: емоційна збудливість; тривожність; імпульсивність; пластичність; резистентність та інші. Користуючись методологією вивчення властивостей нервової системи, котра належить школі Б. Теплова, досліджуються поєднання типологічних особливостей і властивостей нервової системи: лабільність, динамічність, сконцентрованість.

Основними недоліками структурного підходу є відсутність неспростованих доказів про кількість градацій параметра, за яким виділяють типи, та невизначеність кількісної оцінки меж типів за даним параметром.

У рамках типологічного підходу описуються: конституційні типології У. Шелдона та Е. Кречмера, підходи І. Павлова, К. Юнга, Г. Айзенка.

Конституційні типології мають припущення, що особливості будови тіла людини (тип статури) мають певний зв'язок з типом темпераменту. Основними недоліками таких теорій є пояснення темпераменту лише біологічними чинниками і недооцінення ролі середовища та соціальних умов у формуванні психічних властивостей людини. Окрім того, ці теорії не враховують відмінностей темпераменту здорового і хворого організму.

Підхід І. Павлова базується на зв'язку темпераменту із функціонуванням центральної нервової системи, яка описується ним трьома основними властивостями: силою, врівноваженістю, рухливістю. Залежно від співвідношення цих властивостей виділяються чотири типи вищої нервової діяльності і відповідні їм темпераменти: сангвінічний, флегматичний, холеричний, меланхолічний. Незважаючи на структурованість, класифікація приховує в собі певні протиріччя. Основним, на наш погляд, є відсутність єдиного підходу до виділення типів. До того ж, зазначені поєднання типологічних особливостей проявів властивостей нервової системи зустрічаються не часто.

Підхід К. Юнга поділяє людей на типи за критеріями екстра-інтроверсії та розвиненості мислення, емоцій, відчуттів, інтуїції. За підходом Г. Айзенка типи темпераменту можна визначити за критеріями: екстраверсія – інтроверсія та стійкість (стабільність) – нейротизм. Представлені моделі також не позбавлені недоліків, серед яких неврахування інших характеристик, наприклад, збудливості і реактивності.

Теоретично обґрунтованою сучасною концепцією, на думку багатьох дослідників, є вчення про темперамент, яке розвиває школа В. Русалова. Згідно з ним, темперамент – психосоціобіологічна категорія, що формується під впливом загальної конституції під час певних дій, у яких людина бере участь з дитинства. Темперамент задається властивостями нервової системи і виражається в психологічному образі людини, тому його можна визначати за мовною поведінкою людини. В. Русалов наполягає на тому, що взаємодії з предметним світом (суб'єкт-об'єктна) і світом соціальним (суб'єкт-суб'єктна) є різними за сенсом і змістом, у зв'язку з чим ці аспекти людської активності можуть мати і різні формально-динамічні характеристики. Темперамент не існує до діяльності, а формується в її процесі, в результаті генералізації її динамічних психологічних характеристик за рахунок тих індивідуально-стійких біологічних компонентів, які в неї включені.

**Висновки.** Таким чином, темперамент слід розглядати як сукупність таких психічних рис, ознак і властивостей людини, які виникли в результаті узагальнення динамічних, формальних характеристик та виступають як прояв психічних діяльностей під впливом стійких індивідуальних біологічних детермінант. Розвиток темпераменту відбувається на двох засадах: 1) слідом за біологічним віковим розвитком і 2) як результат зміни соціально-організованих типів діяльності (гра, навчання, праця тощо), тобто в процесі виховання і тренування. На закінчення слід підкреслити, що, будучи важливим компонентом індивідуальності людини, темперамент повинен

статі предметом більш поглибленого теоретичного та експериментального вивчення на новому рівні сучасної психології.

### Список літературних джерел

1. Айзенк Г. Ю. Структура личности. - СПб.: Ювента; М.: КСП+, 1999. -464 с.
2. Психология личности в трудах зарубежных психологов / Сост. в общая ред. Реана А. А. - СПб.: Питер, 2000. - 320 с.
3. Психология личности в трудах отечественных психологов / Сост. Куликов В. В. - СПб.: Питер, 1999. - 480 с.
4. Русалов В. М. О природе темперамента и его месте в структуре индивидуальных свойств человека / Вопросы психологии. №1. 1985. С. 19 - 32.
5. Юнг К. Г. Архетип и символ. - М. Ренессаяс, 1991. - 304 с.

**Лазнюк Катерина**, ФФБС, 2 курс, 1 група  
*Науковий керівник:* **Корольчук М.С.**, д-р. психол. наук, проф.  
**Корольчук В.М.**, д-р. психол. наук, проф.

### Оцінка конгруентності поведінки при співбесіді

**Актуальність.** Підбір персоналу - це процес вивчення психологічних і професійних якостей претендента з метою встановлення його відповідності до вимог посади. Він також передбачає підбір з наявних претендентів того, хто найбільше підходить на дане робоче місце, з врахуванням його кваліфікації, спеціальності, особистих якостей, здібностей, характеру та інтересів організації. Під час співбесіди, менеджерам з підбору персоналу слід звертати увагу не лише на вербальну комунікацію, а й на невербальні засоби спілкування. Важливим завданням є встановлення відповідності між жестами, мімікою, поглядами, позами, рухами тіла та мовою. Чи вони її доповнюють, чи навпаки, заперечують сказане, наводячи на думку про брехню, або приховування важливої інформації. Саме тому тема оцінки конгруентності поведінки при співбесіді є надзвичайно актуальною.

**Постановка проблеми дослідження.** Інтерв'ю в психології виступає засобом отримання соціально-психологічної інформації. Воно є найбільш важливим інструментом, адже за допомогою правильних питань можна визначити відповідність претендента профілю заявленої вакансії. Співставити інформацію отриману вербальним шляхом з невербальною комунікацією.

Один з найвідоміших фахівців з питань спілкування А. Піз стверджує, що за допомогою слів передається всього 7% інформації, тоді як паралінгвістичними засобами – 38%, а за допомоги міміки, жестів і поз – 55%. Невербальна мова часто спростовує те, що ми говоримо. Якщо слова суперечать жестикуляції і іншим деталям поведінки, довіра співрозмовника може зникнути, тому що більшість досвідчених і уважних інтерв'юєрів

довіряють невербальній поведінці більше, ніж словам. Це відбувається тому, що вона погано контролюється або не контролюється зовсім, показуючи наші справжні почуття та наміри.

Не дивлячись на те, що претенденти можуть ретельно підготуватися до співбесіди читаючи численні статті в Інтернеті та книги дослідників невербальної комунікації, за для того, щоб показати себе в кращому світлі, шанси приховати свої справжні емоції перед досвідченим рекрутером наближуються до нуля, адже це зможуть зробити лише люди з високим ступенем самоконтролю, спеціально навчені (наприклад, розвідники). Як правило, якщо співбесіда триває досить довго, людина перестає контролювати себе так ретельно, як на початку розмови. Навіть якщо їй і вдавалося імітувати потрібні жести та міміку, то через короткий проміжок часу мимоволі будуть проявлятися справжні сигнали, які вкажуть на брехню або приховування істинних емоцій, тому важливо постійно слідкувати за невербальною поведінкою, за її змінами протягом співбесіди.

Відкриті долоні підказують, що претендент каже правду. Натомість, якщо він ховає руки в кишені чи тримає їх схрещеними наводить на думку, що він бреше або щось приховує. За допомогою потирання долонь люди невербально передають свої позитивні очікування, ентузіазм. Шпилеподібним положенням рук користуються упевнені в собі люди. Виставлення великих пальців рук говорить про владності, перевагу і навіть агресивності людини. Людина з швидкою реакцією, яку дуже важко переконати в суперечці, часто сидить, закинувши ногу на ногу і обхопивши її руками. Це ознака твердого, впертого людини, до якого потрібен спеціальний підхід для досягнення спільної мови. Схрещені на грудях руки з вертикально виставленими великими пальцями рук передають подвійний сигнал – перший про негативне або оборонне ставлення (схрещені руки) плюс почуття переваги (виражене великими пальцями рук).

Жести, які можуть свідчити про невпевненість претендента у собі: лікті щільно притиснуті до боків; сутулі, підняті плечі; постійно совається на стільці; при можливості тримає щось у руках; почісує шию (якщо при цьому каже, що розуміє/погоджується, то насправді не впевнений в цьому); руки схрещені на грудях (також означає оборонний або негативний стан); поправляє ремінець годинника, браслета, погладжує руки, може грати гудзиком на манжеті або використовувати будь-який інший привід, що дозволяє тримати руки поперек тіла.

Жести, які можуть свідчити про неправдивість кандидата: відповідаючи на запитання очі бігають, а погляд спрямований куди завгодно тільки не на співрозмовника; при відповіді на питання, які передбачають згадування очі залишаються нерухомими; завуальоване намагання прикрити рот рукою; почісування носа, шиї; відтягування комірця; потирання повік; руки знаходяться під столом або постукують по столу; нога постукує по підлозі; інтенсивне покачування ногою в положенні сидячи нога на ногу; претендент торкається і поправляє краватку чи інші деталі одягу( коли в цьому немає потреби)

Ноги найчастіше вказують напрям, в якому людина хотіла б йти, тому якщо миски ніг спрямованні до дверей, то кандидат якомога скоріше хоче піти.

Про рішучість та наполегливості свідчать щільно стиснуті губи і зціплені зуби; Коли людина протестує проти чого-небудь, то висуває губи вперед з легким підніманням куточків рота, рот злегка відкритий. Щоб уникнути поспішних проявів, людина прикушує губи або язик. Сіпання і тремтіння рота є сигналом тривоги, попередженням про підвищеної нервозності. Стиснуті губи говорять про почуття емоційного занепокоєння, напруження м'язів навколо рота говорить про зміну настрою, появу нових думок чи різка зміна точки зору.

**Висновки:** Отже, при оцінці конгруентності поведінки претендента на посаду, менеджеру 1) Необхідно створити комфортну атмосферу для претендента (звичайно, якщо ви не проводите стрес-інтерв'ю). 2) Жести варто розглядати в контексті. 3) Якщо певні жести, або міміка кандидата наводять на думку про його нещирість, не варто робити швидких висновків, спробуйте перевірити свої припущення перефразованими або уточнювальними запитаннями. 4) Не шукайте ідеальну людину, шукайте кандидата, який найбільше підходить вимогам. Визначте риси необхідні для посади та будьте поблажливі до тих, які не стосуються професійної діяльності (наприклад, сором'язливість та некоммунікабельність програміста не буде заважати йому добре виконувати свою роботу, на відміну від менеджера з продажу).

### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Екман П. Психология лжи. Очумани меня, если сможешь. – СПб.: Питер, 2011. -304 с.
2. Костенко І. Техніка і методика проведення співбесіди// Незалежний аудитор. - №4(15)
3. Піз А. Мова рухів тіла: як читати думки по жестах. – М.: Ай-Кью, 2005 -284 с.
4. Плетнева С. Язык жестов: как трактовать поведение кандидата на собеседовании //Управление персоналом. - 2009. - №18.
5. Шевчук С. В., Клименко І. В. Українська мова за професійним спрямуванням : підручник. - 3-те вид., виправ, і доповнен. - К.: Алерта, 2012. - 696 с.
6. Юджин Раудсепп Мова тіла: тактика на співбесіді. - Режим доступу: <http://www.e-executive.ru/knowledge/announcement/341263/>
7. Яхно Т. П., Куревіна І. О. Конфліктологія та теорія переговорів. Навч. посіб. - К.: Центр учбової літератури, 2012. - 168 с.

**Левко Любов, ФФБС, 2 курс, 1 група  
Ржевський Г.М., канд. психол. наук, доц.**

## **Активізуючі технології роботи профорієнтації молоді**

**Актуальність дослідження.** Проблема профорієнтації молоді, що вчиться, завжди притягала своєю актуальністю багатьох фахівців. Дослідженню проблеми професійної орієнтації учнів присвячена безліч дисертацій, монографій, брошур, статей, узагальнений досвід роботи багатьох сотень практиків. Наукове і практичне рішення питань професійної орієнтації школярів є відповіддю на соціальне замовлення країни правильного підбору кадрів, їх підготовки і наступного закріплення в обраній професії [1].

**Метою статті є** теоретичний аналіз технологій та методів поведення профорієнтаційної роботи з молоддю в сучасних умовах.

**Постановка проблеми дослідження.** У соціально-економічній і психологічній літературі немає однозначного визначення профорієнтації.

А.Е. Голомшток визначає професійну орієнтацію як систему громадської і педагогічної дії на молодь в цілях її підготовки до свідомого вибору професії [8].

І.Н. Назимов дав таке визначення профорієнтації: «Профорієнтація і її найважливіша складова частина – профвідбір – це науково обґрунтована система методів і засобів дії на осіб, що навчаються і працевлаштуються, сприяюча їх своєчасному залученню в різні області народного господарства, раціональному розставлянню, ефективному використанню і закріпленню за місцем роботи на основі об'єктивної оцінки і обліку схильностей, здібностей і індивідуальних якостей кожної людини» [3].

Ось, яке дають визначення професійній орієнтації в новому столітті науковці: «Профорієнтація – це система заходів, спрямованих на виявлення особових особливостей, інтересів і здібностей у кожної людини для надання йому допомоги в розумному виборі професій, що найбільш відповідають його індивідуальним можливостям» [7].

Функції профорієнтації [7]):

- соціальна – засвоєння людиною цінностей, норм, певної системи знань, які дозволяють йому бути повноцінним і повноправним членом суспільства;
- економічна – поліпшення якісного складу працівників, підвищення професійної активності, кваліфікації і продуктивності праці;
- психолого-педагогіческая – виявлення, формування і облік індивідуальних здібностей молоді;
- медико-фізіологіческая – облік вимог до здоров'я і окремих фізіологічних якостей, необхідних для виконання професійної діяльності.

Характеристики профорієнтації [4]: Профорієнтація є системою державних заходів. Вона призначена для того, щоб вирішувати завдання, пов'язані з раціональним використанням кадрів, оптимальним їх розставлянням. Науковість її форм і методів. Оскільки профорієнтація не є самостійною дисципліною, то вона використовує дані з економіки, психології, педагогіки, медицини і т. д. Облік умов, що дозволяють забезпечити ефективність професійної орієнтації: а) потребностно-мотиваційної сфери особи при виборі професії (інтересів, прагнень,

установок і т. д.); б) здібностей і інших особових характеристик людини; в) потреб виробництва у фахівця певного профілю на кожному етапі історичного розвитку суспільства;

Активність форм, засобів і методів дії роботи профорієнтації. При дії на особу необхідно її формувати, оскільки адекватність вибору професії буде досягнута тільки тоді, коли особа сама усвідомлює необхідність вибору спеціальності, що відповідає її здібностям і інтересам.

Педагогічні аспекти роботи профорієнтації з молоддю розглянуті в роботах О.Л. Базаровой, В.Ф. Сахарова, Т.А. Степановой, Н.С. Пряжникова, М.С. Савиной.

Нині, коли система професійної орієнтації в масштабах країни терпить зміни, майбутні випускники шкіл виявляються дезорієнтованими в питанні грамотного вибору професії. Більше того, через засоби масової інформації йде систематична опосередкована пропаганда псевдо-ценностей, що перешкоджають правильній орієнтації молоді в поставленому питанні. А дезорієнтація нації в питанні трудової діяльності безпосередньо пов'язана з питанням виживання країни і самої нації.

Спроби окремих фахівців і організацій розв'язати цю проблему найчастіше натрапляють на парадокс, що, з одного боку, напрацювання в області профорієнтації, зроблені за радянських часів, відкидаються під приводом невідповідності «поняттям вільної економіки». З іншого боку, за основу для дій беруться перевідні книжки adeptів ринкової економіки, які також не відповідають прийнятим нормам. З поля зору фахівців абсолютно випадає філософсько-методологічний аспект, що визначає різницю в підходах радянської і західної шкіл профорієнтації.

У сучасній науковій школі початковим посиленням було розуміння праці як позиції, яку займає (займе) людина по відношенню до суспільства і громадських інтересів. Чим більше відповідає праця громадян інтересам суспільства, тим більших результатів досягне суспільство і кожен його громадянин.

У західній школі професійної орієнтації розробляється в першу чергу питання підбору (відповідності) кадрів для потреб конкретного виробництва. Людина розглядається як ресурс для виживання економічної машини. Звідси і велика кількість тестових методик для перевірки відповідності людини по своїх психофізіологічних, інтелектуальних і інших параметрах трудової функції, що покладається на нього. Людині пропонується «грамотно вкластися у власну освіту» і потім спробувати «вигідно продати себе». Такий підхід до професійної орієнтації зв'язаний з іншими тимчасовими і фінансовими витратами, іншою швидкістю соціального і психоемоційного дозрівання особи, іншими наслідками для життєдіяльності як індивідуума, так і суспільства [2].

Сьогодні профорієнтація розуміється як діяльність, спрямована на допомогу у виборі професії через організацію процесу визначення індивідом виду трудової діяльності, в якій він хоче себе виявити; надання консультаційної допомоги в усвідомленні ним схильностей і здібностей до



цього виду діяльності; надання інформації про канали і засоби придбання знань, умінь і навичок для оволодіння професією.

Показниками успішної системи професійної орієнтації в країні є велика кількість успішних професійних кар'єр, швидкий вхід молодих людей на ринок праці, розвинена система додаткової освіти і в цілому задоволеність молодих громадян країни своїм професійним життям, а значить - висока якість життя в цілому.

В умовах ринкової економіки на сучасному етапі розвитку російського суспільства система професійної орієнтації молоді вимагає якісного вдосконалення.

Основними завданнями професійної орієнтації молоді в країні і конкретно в кожному регіоні являються: формування інноваційної поведінки молоді, шляхом створення стимулів до інноваційної діяльності, вдосконалення системи роботи з талановитою молоддю; залучення молоді до підприємницької діяльності і розвитку навичок ведення власної справи; подолання структурного дисбалансу попиту і пропозиції на регіональному ринку праці з урахуванням стратегічного напрямку економічного розвитку регіону; розширення партнерства регіональних органів влади, учбових закладів і працедавців по реалізації програм/проектів, спрямованих на працевлаштування і професіоналізацію випускників.

На сьогодні в Україні реалізуються декілька напрямів діяльності у вказаній сфері, а саме: у окремих регіонах реалізуються програми працевлаштування випускників, стажувань для молоді; реалізують діяльність понад 1 000 центрів сприяння зайнятості студентів і працевлаштуванню випускників при учбових закладах; існують галузеві проекти/програми кадрових резервів підприємств, програми навчання і розвитку молодих фахівців; веде діяльність ряд великих, середніх і дрібних громадських організацій і структур працюючої молоді, молодих фахівців, молодих учених [3].

Профориєнтація молоді в західних країнах сьогодні заснована на системній моделі. Профориєнтація і працевлаштування молоді розглядаються як основні частини єдиного комплексу, включаючого профінформацію, профконсультування і надання рекомендацій, професійний відбір і профподбор, первинне працевлаштування і наступні заходи по адаптації до трудової діяльності, що в цілому позначається терміном «перехідні послуги» [4].

Незважаючи на відмінності концептуальних підходів до організаційної побудови роботи профориєнтації, загальним для усіх розвинених країн є те, що різні інститути системи освіти разом з мережею державних і приватних агентств складають головні елементи організаційної структури профориєнтації і працевлаштування молоді.

Аналіз роботи показав, що будь-які разові заходи, як би вони хороші не були, великого ефекту не приносять. Потрібна цілеспрямована система. Уся робота повинна проводитися в тісній взаємодії з освітніми установами, владними структурами, батьківською громадськістю і представниками

бізнесу. Для цього найважливішим чинником підтримки старшокласників у визначенні їх з вибором професії являється організація професійно-орієнтуючого і розвиваючого середовища [5].

До основних компонент розвиваючого для профорієнтації середовища можуть бути віднесені: постійна експозиція, що представляє регіональні промислові підприємства і професійні освітні установи технічного профілю; тимчасові тематичні експозиції, приурочені до певних дат, ювілеїв, а також присвячені різним проблемам науки і техніка; експозиція, що міняється, науково-технічної творчості учнів; інформаційно-ресурсний відділ, що акумулює науково-технічну інформацію, представлену на різних носіях; кабінет профдіагностики і профконсультування старшокласників і батьків; портал в Інтернеті; видавничий відділ; фото-відеостудія; майстерня технічного моделювання; методичний кабінет для роботи з педагогами і фахівцями.

Зміст психолого-педагогічної діяльності, спрямованої на професійне орієнтування молоді, тісно пов'язаний з використанням доповнюючих один одного засобів профорієнтацій, таких як профінформація, профагітація, профдіагностика (включаючи тривале відстежування основних ліній розвитку, профотбора і профподбор) і профконсультація.

Професійна освіта має своїй на меті вироблення у знань, що вчать, про світ професій, способів і умов здійснення професійного вибору. Виділяють дві форми професійної освіти : професійну інформацію і професійну пропаганду.

Зміст пропаганди професій пов'язаний, передусім, з дією на емоційно-чуттєву сферу молодих людей. Завдання пропаганди – притягнути увагу до професій, затребуваних в регіоні, викликати до них симпатію, зародити інтерес. З цієї точки зору, зміст пропаганди повинен збуджувати в молодих людях романтичні і патріотичні почуття, гордість і захоплення досягненнями, наприклад, конструкторів, інженерів і виробничих колективів, підкреслювати пафос і естетичну сторону цих технічних досягнень. Наука, техніка, виробництво повинні розглядатися як невід'ємні складові національної культури. Такий підхід дозволяє долати традиційне протиставлення «технарів» і «гуманітаріїв».

Зміст пропаганди технічних професій транслюється такими засобами, як плакати, барвисті фотографії, стенди, портрети, технічні моделі, значки, марки, конверти, наклейки, що відбивають науково-технічну тематику, а також відповідні гасла, цитати, звернення, відеокліпи і так далі

Зміст освіти старшокласників спрямований, передусім, на підвищення їх ерудиції в науково-технічних питаннях, залучення їх світу науково-технічних відкриттів і винаходів. Науково-технічну освіту не дублює і не замінює зміст загальної і професійної технічної освіти. Просвітницька діяльність, як правило, носить масовіший характер, але при цьому не має безпосереднього зворотного зв'язку (типу іспитів), що підтверджує міру засвоєння поширюваної інформації. Завдання науково-технічної освіти – знайомити з

історією і сучасним станом окремих наукових і технічних напрямів, з особами і долями людей, що присвятили себе цій діяльності.

Зміст освіти транслюється засобами масової інформації (журнали, науково-популярні книги, телепередачі і науково-популярні фільми, Інтернет-сайти і тому подібне), музейними експозиціями і технічними виставками, популярними лекціями учених і конструкторів і так далі

Зміст дії на свідомість засобами кінематографу, літератури і мистецтва може робити потужний вплив на емоційно-чуттєву сферу старшокласників. Це найважливіший чинник формування відношення до сфери науково-технічній діяльності, оскільки саме витвори мистецтва стимулюють прояв естетичних почуттів, викликають роздуми про відношення до навколишньої дійсності, примушують переосмислювати життєві цінності і пріоритети і так далі. Нерідко саме прочитана книга або проглянутий художній фільм виявляються тим емоційним поштовхом, з якого у молодій людини починає формуватися усе більш стійкий інтерес до якої-небудь професії або області діяльності. Герої книг і фільмів стають прикладами, що направляють активність юнаків і дівчат.

Зміст освітніх програм, що реалізуються в установах основної і додаткової освіти, відрізняється системністю і послідовністю, оскільки передбачається формальна відповідальність освітньої структури за кінцевий результат освітнього процесу – рівень підготовленості випускників, що підтверджується відповідними документами (свідченнями, дипломами) на основі випускних випробувань (іспитів).

У школах, ліцєях і гімназіях науково-технічний зміст може бути представлений як у відповідних розділах предметних курсів базисних учбових планів (передусім, фізики, хімії, історії), так і в елективних і інтеграційних курсах (наприклад, «Історія науки і винаходів»), а також в дослідницькій і проектній діяльності школярів. При розробці освітніх програм потрібний розгляд кожного технічного досягнення в його історико-політичному, соціально-економічному, науковому, конструкторській-технологічному, внедренческом і експлуатаційном аспектах. Важливо формувати знання школярів про осіб, що забезпечили це досягнення на різних етапах, а також про різні наслідки (соціальних, економічних, екологічних, політичних, етичних і тому подібне) його використання. Особливо необхідно чітко показати зв'язок певних фундаментальних відкриттів з наступними технічними винаходами, що виникли на їх основі.

Зміст дослідницької і проектної діяльності школярів пов'язаний з розробкою планів і програм досліджень; збором, обробкою, аналізом і систематизацією різної інформації; проведенням дослідів і вимірів; аналізом і узагальненням результатів; складанням описів пристроїв і принципів їх дії; складання звітів; проектуванням схем, розрахунком параметрів і величин; оформленням завершених науково-дослідних і проектно-конструкторських робіт і тому подібне

Зміст додаткової освіти в куклях, клубах, секціях і так далі, зв'язується в основному з формуванням компетентностей в області моделювання

(історико- технічного, спортивного). У основі змісту цього типу освіти лежить формування і розвиток різних практичних навичок, таких як робота з кресленнями і схемами, виготовлення моделей, їх налаштування і наладка, експлуатація і технічне обслуговування (особливо в спортивному моделюванні).

Практиці профорієнтації в умовах нової соціально-економічної ситуації, бракує наукового обґрунтування таких питань, як формування у підростаючого покоління інтересу до масових професій промисловості, будівництва, транспорту, зв'язку, сфери обслуговування і інших в умовах ринку праці; система роботи на селі по вихованню у учнів свідомого відношення до вибору сільськогосподарських професій, а також інших професій; вплив особистих потреб, інтересів, схильностей, здібностей до сільськогосподарської праці на вибір професії школярами; формування у школярів інтересу до професій мистецтва, сільського учителя, лікаря і іншим професіям бюджетної сфери [6].

Сучасні державні структури виділяють п'ять основних принципів, що визначають актуальний підхід до профорієнтації: Унікальність індивідуальної кар'єри. Відсутність єдиних для усіх людей кар'єрних цілей. Професійний шлях будь-якої людини унікальний, і сучасне трудове життя в цілому нездібне до постановки нормативних завдань розвитку. Ключові, поворотні для людини події життя повинні розглядатися як унікальні. Кожна кар'єра має свої стадії професійного розвитку. Професійний шлях є системою мікрорішень, через які індивід на різних етапах життя формує своє майбутнє. Постійна необхідність перенавчання і здобуття додаткової освіти підриває уявлення про універсальну стадіальність професійного розвитку. Кар'єру можна конструювати. Професійний розвиток є підсумком вивчення і нового тлумачення індивідом свого життя; збагачення свого досвіду і надання життя нових значень. Професійний розвиток як суб'єктивна інтерпретація. Успіх або невдача в кар'єрі - це тільки представлення окремої людини, і немає ніяких об'єктивних параметрів оцінки цього успіху, існує тільки суб'єктивна думка. Вплив на кар'єру індивіда історичних, культурних і соціальних чинників, розгляд професійного шляху індивіда з урахуванням історичних і соціально культурних зв'язків.

У рамках Стратегії державної молодіжної політики в Україні в 2012 р. реалізує проект «Профорієнтація», де використовують наступні підходи: навчання школярів і молоді навичкам самостійного кар'єрного конструювання; навчання школярів і молоді навичкам пошуку і аналізу інформації про світ професій і ринки праці; створення можливості для школярів і молоді сформуванню суб'єктивну позицію, побудовану на власних унікальних життєвих цінностях; залучення працедавців до діяльності по профорієнтації школярів і молоді; залучення батьків до участі в заходах профорієнтацій; залучення експертного співтовариства, що має досвід кар'єри в декількох сферах діяльності і здатного підтвердити свою професійну кваліфікацію для передачі своїх знань школярам і молоді [3].

Практичне рішення поставлених завдань припускає використання так званих активізуючих методик в професійній орієнтації старшокласників. Активізуюча методика багато в чому близька до ігрової методики, але має і свої особливості.

Головними характеристиками активізуючої профконсультационної методики є: цікавість, захопливість процедури методики для цих клієнтів; особиста значущість обговорюваних в методиці питань; добровільність участі клієнтів в процедурі цієї методики (як відомо, «насилено грати не змусиш», і тим більше, насильно не активізуєш, оскільки є ризик викликати у клієнта прямо протилежні реакції); двопланна дії (як і в грі), що припускає, з одного боку, план реальних дій (реальні емоції, розмови, дії), а з іншого боку, план вигаданих дій. Наприклад, профконсультант і клієнт в уяві можуть переміщатися в інші часи, в найрізноманітніші ситуації самовизначення, дозволяти собі працювати з абстрактними образами тих або інших «просторів» самовизначення і тому подібне. Зовні це може виглядати як звичайна бесіда, але бесіда людей, які розуміють, про що вони говорять. Вважається навіть, що чим більше виражений такий уявний план дії, тим більше можливостей для справжньої активізації, тоді як план реальних дій обмежений конкретними (реальними) умовами і діям. Помітимо, що профконсультація багато в чому і припускає роботу з уявними об'єктами — своєрідний «уявний експеримент» (наприклад, планування і розгляд майбутнього життя клієнта, про яке можна тільки здогадуватися). Проте не усі клієнти і не усі консультанти готові до такої (внутрішньої) активності, заснованої на розвиненій уяві. І тоді виникає проблема вибору того методу активізації, який відповідає загальному рівню розвитку учасників консультаційної взаємодії.

Наприклад, в примітивних ситуаціях (коли багато учнів в класі не готові до уявного експериментування), профконсультант вимушений використовувати методики, де більше задіяний план реальних, зрозумілих для більшості ігрових дій (з реальними плесканнями) і «притупуваннями»). І лише потім, зумівши зацікавити учнів зовнішніми діями, потихеньку переходити до складніших активізуючих процедур внутрішнього (уявного) плану [7].

На жаль, існують певні складнощі поширення і вдосконалення подібних активізуючих технологій профорієнтацій: неготовність багатьох профконсультантів до роботи в активізуючому режимі (звичніше для багатьох використовувати традиційні тести або що часто не мають відношення до профорієнтації психотерапевтичні і тренінгові процедури); неготовність багатьох клієнтів до роботи в активізуючому режимі (для багатьох таких клієнтів зручніше просто «отримувати готову допомогу, добровільно відмовляючись від реального самовизначення); певна недосконалість багатьох існуючих активізуючих методів, особливо в плані доступності для масового використання, а також в плані доцільного їх застосування в ширшому контексті особового і життєвого самовизначення.

Професійна орієнтація - це система науково-практичної діяльності загальноосвітнього навчального закладу, низькі інших суспільних інститутів, метою яких є професійне самовизначення учнів, що відповідає індивідуальним особливостям кожної особистості й потребам суспільства в кадрах. Для фахівця успішність професійної діяльності є основною в забезпеченні її самоствердження й самореалізації.

Вибір професії - це не миттєвий акт, а процес, що складається з низькі етапів, тривалість якого залежить від зовнішніх умов та індивідуальних особливостей суб'єкта вибору професії. Він ускладнюється тим, що нині існують тисячі різноманітних професій, при цьому приблизно щороку з'являються сотні нових і зникають десятки старих.

Проблеми в профорієнтації виникають через неправильність, непродуманість вибору професії громадянином для навчання в учбових закладах, тому що комерціалізація навчальних закладів призводить до розповсюдження навчання за престижними, але зовсім не необхідними для нашої країни професіями.

Проблема професійного відбору майбутніх фахівців. Під професійним відбором розуміють процес вибору з групи кандидатів на певну посаду тихий, від кого можна чекати успішного освоєння і наступного ефективного виконання функцій. Професійно придатними вважаються особини, які успішно оволодівають професією в процесі навчання, вдосконалюються в цій діяльності, а в сприятливих умовах вдосконалюють саму професію.

Професійний відбір персоналу і розподіл між працівниками функцій здійснюються за принципом індивідуального підходу. Всебічне вивчення і оцінка персоналу на основі особових справ, бесід, спостережень, тестів дозволяє врахувати не тільки рівень професійно - кваліфікаційної підготовки і виробничий досвід, а й фізичні, психофізіологічні та інтелектуальні характеристики.

Вплив темпераменту на вибір професії та профвідбір. Кожна професія висуває свої вимоги до фахівця. Деякі є попит на креативних, енергійних працівників, іншим же потрібні неквапливі, схильні до глибокого аналізу люди. Тип темпераменту значно впливає на вибір майбутньої професії.

Темперамент - це ті природжені особливості людини, які обумовлюють динамічні характеристики інтенсивності і швидкості реагування, ступеня емоційної збудливості і врівноваженості, особливості пристосування до навколишнього середовища.

Роль темпераменту в роботі й навчанні полягає в тому, що від нього залежить вплив на діяльність різних психічних станів, викликаних неприємною обстановкою, емоціями, педагогічними впливами. Доведено, що учні з різними темпераменту вибирають різні типи професій і різноманітні відділи професійної діяльності. Професії типу «Людина-природа» вибирають часто меланхоліки і флегматики, сморід же вибирають професії типу «Людина-Знакова система, Людина-Художній образ». А сангвініки і холерики - професії типу «Людина-Людина, Людина-Техніка, Людина-Знакова система».

Керівницьку діяльність вибирають сангвініки і холерики, тоді як меланхоліки і флегматики уникають бути керівником.

Одне із завдань професійного відбору - не допустити до даної діяльності осіб, які не володіють необхідними властивостями темпераменту. Данії шлях реалізують лише тільки при відборі на професії, що пред'являють підвищені вимоги до властивостей особистості.

Застосування методики Айзенка при профвідборі та профорієнтації. Опитувальник Айзенка – це один з найбільш відомих тестів. На його створення пішло кілька десятків років.

Мета опитувальника: виявити особливості темпераменту людини. Ця методика спрямована на діагностику професійної спрямованості та діагностику темпераменту та лідерських здібностей та застосовується при профорієнтаційній роботі та профвідборі.

Інтерпретуючи результати опитування, Айзенк виділив два параметри індивідуальності людини: екстраверсію - інтроверсію, емоційну стійкість (стабільність) - емоційну нестійкість, нестабільність (нейротизм).

Екстраверти добрі справляються з роботою, що вимагає швидкого ухвалення рішення, а інтроверти більш обережні, уважні та педантичні, краще справляються з монотонною роботою.

Отже врахування цих особливостей надасть можливість молоді запобігати певних помилок під година вибору професії. Застосування методики під час визначення психологічних особливостей, професійної спрямованості, здібностей надає можливість оцінити настільки співпадають наявні вище зазначені особливості вибору зазначеної професії. Результати опитування варто застосовувати під час планування активізуючої технології профорієнтування.

Таким чином, активізуючі технології профорієнтації - це спеціальний набір активізуючих форм, методів, способів, прийомів, використовуваних в цілях вибору старшокласником виду професійної діяльності, системно використовуваних в роботі профконсультантов.

Використовуючи активізуючі технології, профконсультант повинен допомогти людині діяти ефективніше і упевнено, що особливо важливо в умовах сучасного російського суспільства. Молоді люди при використанні цих методик виявляють найбільшу цікавість, оскільки їм надана можливість показати свої здібності, іншими словами, «приміряти» на себе певні види професійної діяльності.

**Висновки по дослідженню.** За допомогою профорієнтації визначається найбільш прийнятний для людини вид праці, який вона може оберти. Метою професійного відбору є встановлення придатності людини до конкретного виду праці на основі виявлення протипоказань.

Кожна професія вимагає, аби в людини були присутні звані «Професійно значимі риси особистості». Важливе місце серед них займає темперамент.

Методика Айзенка широко використовується при профорієнтації та профвідборі, оскільки дозволяє виявити тип темпераменту людини, що у

свою чергу необхідно для порівняння наявних рис людини з рисом необхідними для професії.

### Список використаних джерел

1. Бобкова Н.Д., Гиль С.С., Малин С.В. Профорієнтація молоді : теорії і практики. Курган, 2009.
2. Зеер Э.Ф. Психология профессий. - М.: Академический проект, 2003. - 186С.
3. Йовайма Л.А. Проблемы профорієнтації школьників. - М.: Педагогіка, 1983. -200С.
4. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. М., 1996.
5. Копытов М. А. Федотова Е.Е., Л. А. Новикова. Трудоустройство выпускников учебных заведений как педагогическая проблема (на опыте западных стран) // Вестник ТГПУ. 2006. Выпуск 10 (61). Серия: педагогика.
6. Крушельницька Я. В. До 84 Физиология и психология труда : Учебник. — К. : КНЕУ, 2003. — 367 с.
7. Мучински П. Психология, профессия, карьера. СПб., 2004.
8. Омельченко Г. Профорієнтація і професійний профіль// журнал «Директор школи, лицея, гімназії». - 2008. -№ 2
9. Пряжников Н.С., Пряжникова Е.Ю. Психология труда и человеческого достоинства. М., 2003.
10. Тюшев Ю. Выбор профессий. Тренинг для подростков. СПб., 2009.
11. Чистякова С. Н., Захаров А.А. Профессиональная ориентация школьников : Организация и управление. - М., 1987. - С. 102.

**Пастухова Зінаїда**, ФФБС, 4 курс, 1 група  
*Науковий керівник:* **Корольчук В.М.**, д-р. психол. наук, проф.  
**Ржевський Г.М.**, канд. психол. наук, доц.

### Гендерна мотивація персоналу

Чи існують відмінності між мотивами чоловіків і жінок? Чим вони керуються при виборі дій? Відповідь на дані питання, здавалося б, ясні. Практично кожна людина може відповісти, що вчинки жінок відрізняються від вчинків чоловіків, що в своїх діях жінки в більшою мірою керуються емоціями, а чоловіки розумом. Для того, щоб розібратися в даних питаннях, необхідно розглянути саме поняття мотивації. *Мотивація* – це процес, який визначає поведінку людини, підтримує його активність і дозволяє досягти певної мети. За своєю суттю, мотивація являє собою соціокультурне явище [1].

Приписувані культурою відмінності поведінки чоловіка і жінки позначаються не тільки на виборі мотивів, але і на структурі особистості в цілому. Спрямованість особистості, характерна для даної статі, визначається не так біологічними особливостями як умовами навколишнього середовища. Спрямованість характеризується інтересами, схильностями, переконаннями



особистості і визначає її ініціативну поведінку, спонукає різних індивідів в одній і тій же ситуації ставити перед собою різні цілі [2, с. 74].

Для України гендерні проблеми зокрема, участь жінок в управлінні, досить актуальні. В першу чергу, це обумовлено демографічними факторами: протягом багатьох десятиліть відзначається переважання жіночого населення, в даний час частка жінок становить приблизно 55%, і з деяких причин вона зростатиме і в майбутньому.

Аналіз контингенту учнів в університетах протягом декількох років, а також демографічна ситуація, що склалася, в цілому дозволяють прогнозувати реальне зростання жіночого компонента в економіці, і зокрема, в управлінні. [3, с. 134].

За результатами аналізів, проведених в даній сфері, є підстави стверджувати, що в нашій країні склалася гендерна асиметрія, яка призвела до прихованої дискримінації жінок у сфері управління. Вона вельми помітно проявляється при гендерному аналізі різних рівнів управління.

Якщо в нижчих і середніх ланках частка жінок в апараті управління є значною і це ні у кого не викликає подиву, то представництво жінок на вищому рівні управління вкрай мало. Так, на рубежі 90-х років жінки в складі директорського корпусу складали всього 6-7%. Нині частка жінок, що досягли помітних успіхів в кар'єрі, як і раніше невелика.

Відмінність з чоловіками становить майже в 4 рази при більш високому рівні освіти. У вищому органі законодавчої влади – Верховній Раді – жінки становлять близько 10% депутатів. Слід зазначити, що в Швеції – країні з одним з найвищих в світі показників ступеня участі жінок в економічному і політичному житті – частка жінок в парламенті досягає 42,7%, Фінляндії – 33,5%, в Данії, Норвегії, Нідерландах – 36-37%. Зрозуміло, що висока ефективність скандинавської моделі економіки визначається сукупним впливом безлічі факторів, але, тим не менше, чи не є соціальна спрямованість економічної політики на «загальне благо» результатом саме жіночої участі в управлінні? Прихована дискримінація жіночої статі чітко простежується при аналізі управлінської літератури, де гендерний аспект займає явно підлегле становище.

В переважній частині праць вітчизняних і зарубіжних економістів якимось само собою мається на увазі, що менеджер, спеціаліст або підлеглий – обов'язково чоловік і оцінка поведінки особистості, аналіз управлінських ситуацій, рекомендації з розробки управлінського рішення, з етикету і до решти даються саме з чоловічих позицій.

При цьому особливості реакції жінки на зовнішнє середовище, мотивація її вчинків, особистісні характеристики або взагалі замовчуються, або розглядаються вкрай обмежено, як виняток із загальноприйнятих правил. Вирази, які при цьому вживаються, наприклад, «шеф в спідниці», звучать вельми іронічно. І навіть президентська програма підвищення кваліфікації управлінських кадрів закордоном практично повністю орієнтована на чоловіків [4].

Дослідження зарубіжних фахівців також підтверджують висновки про гендерну дискримінацію. За даними Е. Ігли, стосовно жінок застосовують термін «скляна стеля», який часто заважає їм займати пости керівників проектів, висуватися в ради директорів і виконувати міжнародні функції в компанії.

У 1998 р жінки займали тільки 6% директорських посад в 500 найбільших компаніях і отримували за рівноцінну з чоловікам працю не більше 70%. В управлінській практиці гендерні аспекти охоплюють особливості різних підходів до керівництва колективом і особистістю, особливості міжособистісних відносин з урахуванням чоловічої та жіночої психіки і характерних рис інтелекту.

Різні дослідження порівняно ділових та психологічних якостей жінки і чоловіки показали, що за рядом аналізованих параметрів є певні відмінності. Разом з тим, в серйозних наукових експериментах не знайшли підтвердження деякі думки про відмінності в розумових можливих, здібностях до навчання, якостях характеру і темпераменту у представників обох статей. В результаті були обґрунтовані висновки, що жінки мають якості, які визначають їх вельми сприятливі можливості для ефективної управлінської діяльності [1].

Жінки-менеджери досягають успіхів не в результаті копіювання чоловічого стилю управління, а за допомогою творчого використання своїх здібностей, реалізації внутрішньо властивих тільки жінці рис і якостей. Висновки вказують на необхідність переосмислення можливостей жіночого лідерства в Україні [5].

Вищевикладене підтверджується також результатами спеціальних досліджень. Зокрема, опитування В. Слімс показують, що жінки-керівники мають вищий рейтинг серед підлеглих. Вони проявляють себе особистостями яскравими, заповзятливими, сильними, гнучкими і неймовірно працездатними. Жінки-менеджери неординарні, прагматичні і впевнені в собі, більш критичні, їм не потрібен жорсткий зовнішній контроль. Крім того, у них більш чітко простежується тенденція до розвитку свого внутрішнього потенціалу і прагнення до досконалості [6].

Поряд з викладеними особистісними особливостями жінок-керівників важливе значення, мають чинники, які складають об'єктивну основу для розширення участі жінок в управлінні [5].

Таким чином, є надія, що саме Україна з її національним менталітетом і традиційним повагою до жінки - матері, трудівниці – буде шукати і знаходити нові гендерні моделі управління заради свого майбутнього процвітання.

### **Список використаних джерел**

1. Гендерные исследования. URL: <http://sstu-socwork.narod.ru> Ярская В.Н. «Не мужское это дело ...» / Гендерный анализ заня-тости в социальной сфере / В.Н. Ярская, Е.Р. Ярская-Смирнова // Социс.2012. №6. С. 74-82.
2. <http://www.vevivi.ru>
3. Учебные материалы. URL: <http://vkjournal.ru>

Силенко Інна, ФФБС, 3 курс, 1 група  
Науковий керівник: **Корольчук В.М., д-р. психол. наук, проф.**  
**Ржевський Г.М., канд. психол. наук, доц.**

### **Проблеми профорієнтаційної роботи та професійного відбору майбутніх фахівців**

**Актуальність дослідження.** Ринок праці є сферою формування попиту і пропозиції на робочу силу. Через ринок праці здійснюється продаж робочої сили на визначений термін. Ринок впливає на всі сфери економіки, регулюючи рух трудових ресурсів у народному господарстві. В умовах сьогодення у вітчизняному суспільстві дедалі більше стає людей, які не працевлаштувались після закінчення загальноосвітніх та вищих навчальних закладів. Вищі навчальні заклади готують фахівців, які не можуть сьогодні знайти собі роботу і переходять у ранг безробітних. Така ситуація призводить до неефективного витрачання як бюджетних, так і приватних коштів, які спрямовувалися на підготовку непотрібних фахівців, а з іншого боку – роботодавці недоотримують потрібних висококваліфікованих фахівців.

**Постановка проблеми.** Сьогодні доводиться констатувати, що спеціалістів з вищою освітою дедалі більше, а кваліфікованих кадрів бракує. Випускники шкіл, керуючись сучасними тенденціями та стереотипами, вступають до вищих навчальних закладів на так звані «престижні» спеціальності, а згодом не можуть знайти роботу за ними. При цьому в країні загострюється потреба у працівниках з інших напрямів. Тобто посилюється ситуація дисбалансу між попитом на освіту та її пропозицією - випускники вищих навчальних закладів не можуть працевлаштуватися, що збільшує рівень безробіття, або працюють не за спеціальністю. Відтак абітурієнти повинні відповідально ставитись до вибору майбутньої професії.

**Мета дослідження:** Розглянути роль профорієнтаційної роботи у забезпеченні ринку праці прогресивними фахівцями

**Завдання дослідження:** Проаналізувати яким чином профорієнтаційна робота впливає на абітурієнтів, та їх вибір майбутньої професії. Чи можливо завдяки профорієнтаційній роботі чітко визначити майбутнє особистості.

#### **Віклад основного матеріалу.**

Вибір професії – один з головних життєвих виборів, здійснений людиною в юному віці, оскільки, обираючи професію, вона обирає і спосіб життя. Стадія вибору повинна завершитися оформленням реалістичного і досить чіткого уявлення про ту професійну спільноту, в яку зростаюча людина в майбутньому включить себе.

Кількість професій в наші дні вимірюється п'ятизначним числом, а їх світ являє собою рухливу картину. За даними дослідників, старшокласники можуть назвати в середньому лише 20-26 професій. Вивчення мотивів вибору професії школярами свідчить, що значну роль у цьому відіграють поради

оточуючих (25 % потенційних абітурієнтів обирають професію під впливом друга, який здається більш самостійним, 17 % - за порадою батьків, 9 % - під впливом засобів масової інформації); ще 9 % керуються малозначними чинниками, наприклад, близькістю ВНЗ до будинку, і лише 40 % підлітків обирають професію, орієнтуючись на зміст діяльності. Однак важливо наголосити, що професійні наміри виявляються більш стійкими, а оволодіння діяльністю проходить швидше й ефективніше, якщо головною причиною вибору професії є орієнтація на зміст майбутньої діяльності.

В умовах незалежної України серед молоді вже склався певний поділ спеціальностей на «престижні», «непрестижні» та ті, які абітурієнти обирають під впливом батьків. Найчастіше до тих, що є престижними, відносять такі як юрист, економіст, журналіст, ІТ-спеціаліст, дизайнер тощо.

У свідомості українців залишається стереотип середини дев'яностих років минулого століття щодо професій «престижного» кола: робота там є легкою, але за неї платять добре. Проте це не відповідає дійсності. Очевидно, що високу плату за працю отримують тільки справжні професіонали. Роботодавець потребує спеціаліста, який професійно, відповідально виконуватиме свою роботу і працюватиме на результат; спеціаліста, який має потенціал і здатність навчатись. Охочих просто отримувати гроші багато, а успішних, досвідчених спеціалістів майже немає.

Тож, на жаль, сьогодні на вибір абітурієнтів зовнішні фактори впливають більшою мірою, ніж власні здібності, і тим більше, ніж потреби ринку праці. Часто така ситуація спостерігається тоді, коли молода людина не дуже добре знає свої суб'єктивно виражені здібності і їй доводиться опиратись на інші показники, а саме: на рівень заробітної плати, яку отримують люди певної професії, імідж установи та/або безпосередньо престижність професії, не кажучи вже про вплив батьків, вчителів та друзів. Саме тому в сучасних умовах дедалі більшого значення набуває популяризація дефіцитних професій, а також проведення профорієнтаційних робіт з потенційними абітурієнтами.

Вибір професії впливає на подальше життя, можливість самореалізації та задоволення, яке людина отримуватиме чи не отримуватиме від своєї роботи. А оскільки дорослі люди більшу частину свого активного життя проводять саме на роботі, то важливістю її визначення із самого початку не можна нехтувати.

До молодих спеціалістів у сучасних умовах ринку висуваються такі вимоги, серед яких: високий рівень теоретичної підготовки, сформований рівень соціальної зрілості, висока професійна ефективність у ситуаціях невизначеності, швидка адаптація до умов робочого середовища, що постійно змінюється, готовність до початку власної кар'єри в компанії з відносно низької посадової ланки.

Отже, з огляду на вищезазначене, слід підкреслити, що в умовах сьогодення освіта повинна бути якісною, працівник повинен постійно розвиватись та самовдосконалюватись, аби роботодавець був впевнений в його компетентності та професіоналізмі. Важливо, щоб початок

професійного шляху випускника навчального закладу почався успішно, адже у наш час без досвіду роботи працевлаштування виявляється доволі проблематичним.

Поряд із цим слід зауважити, що, хоча освіту та професійну підготовку вважають визначальними чинниками у забезпеченні зайнятості молоді, однак на вітчизняному ринку праці проявляються й інші тенденції. З одного боку, молоді зазвичай притаманний вищий освітній рівень порівняно зі старшим поколінням (проте нині почастишали випадки, коли на ринку праці з'являються молоді люди, які не мають не лише професійної, а й закінченої середньої освіти), а з іншого - високий рівень освіти молоді не завжди є запорукою вдалого працевлаштування.

Сучасна вітчизняна вища школа має підготувати молоде покоління, яке б задовольняло виклики сьогодення відповідно до нових соціальних умов.

Аналізуючи ж потреби молодого покоління українців у подальшому навчанні, доводиться констатувати велику кількість випадкових рішень щодо вибору майбутнього фаху. Про це свідчить широка практика подання абітурієнтами одночасно кількох заяв на вступ до різних навчальних закладів і на кардинально різні спеціальності. Це свідчить про невизначеність вибору та розрахунок на те, що до якогось вищого навчального закладу просто пощастить вступити.

На жаль, реалії сьогодення доводять, що нині деяким студентам притаманне не прагнення знань, а бажання відповідати сучасним вимогам до «атрибутів» молодої людини, яка починає своє життя у «дорослому» суспільстві. У сімнадцять років не кожен може розібратися в самому собі - чого прагне, які знання хоче здобути? Значній частині молоді властивий певний інфантизм, а також орієнтація не на здобуття конкретної спеціальності, робота за якою надалі має задовольнити матеріальні та духовні потреби особистості, а лише на формальне отримання диплома про вищу освіту.

Нині, через вище згадувані обставини, освіта набула формального характеру, сьогодні її здобувають переважно не заради знань, а задля отримання переваг на ринку праці, престижної посади чи високооплачуваної роботи. Адже без диплома державного зразка людину зазвичай не визнають професіоналом.

Таким чином, виходячи із сучасних реалій ситуації на вітчизняному ринку освітніх послуг, можна визначити бар'єри, що стоять на заваді здобуття якісної освіти.

В Україні вищих навчальних закладів кілька сотень. З цих позицій ми можемо змагатися з будь-якою країною Європи. Проте підготовлених цими вищими навчальними закладами висококласних спеціалістів державі бракує. Інформаційне суспільство невпинно продукує нові вимоги до кількості й якості робочої сили, однак це не завжди корелює з реальним станом освітянських справ. Тож, як результат, майбутні «фахівці» сучасних ВНЗ не завжди стають затребуваними на ринку праці.

У даному контексті важливо зазначити, що в умовах сьогодення на українському ринку праці є затребуваними представники технічних професій середньої та нижчої ланки і технічних спеціальностей взагалі, однак відповідний профіль навчання слабо популяризується і залишається недостатньо привабливим для молоді, оскільки не тільки потребує більш тривалого і складного навчання, а й не відповідає сучасним уявленням про престиж роботи й комфортні умови життя. Найбільша потреба вітчизняного ринку праці - кваліфіковані робітники з інструментом. Але ці професії є не дуже привабливими та популярними серед молоді через невисокий рівень заробітної плати, несвоєчасність її виплати, непрості умови праці, що стають причиною не тільки звільнення працівників, а й неможливості заповнення вакансій у майбутньому.

Відтак для розв'язання окреслених проблем потрібно на державному рівні розробити дієві заходи, які активізували б співпрацю потенційних роботодавців із навчальними закладами. Вочевидь, це сприятиме підготовці фахівців для різних видів трудової діяльності відповідно до потреб ринку і стримуватиме продукування чергового поповнення армії безробітних. Важливо, щоб суспільство змінило ставлення до моди на деякі професії – юристів, економістів, дипломатів, політологів, яких стає дедалі важче працевлаштувати. Виявляється, що не тільки молоді люди даремно витратили стільки часу й зусиль, бо опанована професія не має попиту на ринку праці, а й держава марно витратила кошти на навчання таких спеціалістів. Постає потреба у зобов'язанні навчальних закладів забезпечувати випускникам перше робоче місце, але не декларативно, як це трапляється сьогодні, та встановлення на підприємствах квоти для молоді. Крім того, доцільним є повернення до практики зарахування років навчання випускникам вищих навчальних закладів як трудового стажу з відповідними записами у трудовій книжці, адже у зв'язку з пенсійною реформою вік виходу на заслужений відпочинок збільшено, що не сприяє омолодженню кадрів та призводить до зростання безробіття у молодіжному середовищі.

Отже, існуюча у системі української освіти ситуація викликає велике занепокоєння, оскільки якість підготовки фахівців не дає змоги виконати замовлення сучасного суспільства у забезпеченні ринку праці прогресивними фахівцями. Зазначені тенденції значно ускладнюють соціально-психологічну адаптацію молоді, зокрема до трудової діяльності. Тому гострої актуальності набуває питання правильної професійної орієнтації, яка виступає етапом психологічної та практичної підготовки особистості до трудової діяльності.

Професійна орієнтація – це система навчально-виховної роботи, спрямованої на засвоєння абітурієнтами знань про соціально-економічні та психофізіологічні умови правильного вибору професії, формування в них уміння аналізувати вимоги різних професій до психологічної структури особистості, а також свої професійно значущі якості, шляхи й засоби їх розвитку.

Завдання профорієнтації полягає в ознайомленні абітурієнтів із професіями та правилами їх вибору, вихованні спрямованості на

самопізнання як основу професійного самовизначення; формування вміння зіставляти свої здібності з вимогами щодо набуття конкретної професії, складати на цій основі реальний план оволодіння професією, а також забезпечення розвитку професійно важливих якостей особистості.

Компонентами профорієнтаційної роботи є професійна інформація, професійна діагностика, професійна консультація, професійний відбір, професійна адаптація.

Профорієнтаційну роботу здійснюють шкільні учителі всіх навчальних предметів, класні керівники, інші педагогічні працівники, фахівці різних галузей виробництва. Важливу роль у професійній орієнтації школярів відіграють факультативні курси. Багато їх орієнтує старшокласників на конкретну професію і дає їм певний обсяг знань, умінь і навичок з цієї професії. Серед форм профорієнтаційної роботи найефективнішими є екскурсії, зустрічі з фахівцями, колишніми випускниками, вечори, диспути, конференції, класні години, заняття в гуртках.

Переймаючись питаннями якісної підготовки мотиваційно зорієнтованих фахівців, співробітниками Національного університету цивільного захисту України останніми роками здійснюється кропітка робота з потенційними першокурсниками у профорієнтаційному напрямі.

Професійна інформація – це психолого-педагогічна система формування в особистості активної профорієнтаційної позиції, що відповідає суб'єктивним і об'єктивним умовам вільного та свідомого професійного самовизначення особистості. Вона дає майбутнім абітурієнтам змогу ознайомитися з різними професіями, з пов'язаним із ними змістом трудової діяльності, з вимогами, які ці професії висувають до людини, а також з тим, де ними можна оволодіти. Завдяки цьому школярі намагаються аналізувати свої індивідуальні схильності, психофізіологічні можливості, вміння зіставити їх з вимогами обговорюваних професій, до яких вони (не) мають інтересу і нахили, щоб прийняти правильне рішення про свою придатність до професійної діяльності в обраній галузі праці.

Професійна консультація - надання особистості на основі її вивчення науково обґрунтованої допомоги щодо найоптимальніших для неї напрямів і засобів професійного самовизначення. Вона має на меті й навчання потенційних абітурієнтів прийомам самооцінки своїх якостей, з метою з'ясування їх відповідності вимогам професії. Мріючи про певну професію, школярі повинні водночас замислюватися, чи справді вони здатні до такої роботи. Для відповіді на це питання вони мають знати вимоги професії до людини, яка її обрала.

**Висновки.** З огляду на вищезазначене зауважимо, що соціальне замовлення в освіті є механізмом реалізації соціальної необхідності як форми відбиття загальних закономірних зв'язків, внутрішньо стійких, повторюваних, які забезпечують перетворення можливості в дійсність і регулюють спрямованість освітньої діяльності на рішення першочергових пріоритетних суспільних проблем. Необхідність у постановці тих або інших цілей діяльності у сфері освіти викликається головними причинами

соціально-історичного процесу, характеризується достатньою визначеністю і є підготовленою всім ходом розвитку соціуму.

Соціальне замовлення в освіті – це практично усвідомлена, теоретично сформульована з урахуванням ідеологічної спрямованості офіційної державної політики об'єктивна необхідність у певних масштабах і якісних параметрах результатів освітньої діяльності. Просте декларування соціального замовлення не здатне викликати принципові зміни у практиці освіти. Усвідомлення нових вимог до освіти з боку соціальної реальності, яка змінюється, відбувається у процесі їх пошуку соціальними суб'єктами.

Соціальні перетворення останніх років призвели до руйнування усталених регулюючих та детермінуючих параметрів суспільного буття, і найбільш вразливою соціальною групою в умовах кризи виявилась молодь.

Тенденції сучасної соціальної дійсності відбиті, по-перше, у появі нового розподілу на ринку праці – на дипломованих і кваліфікованих працівників; традиційний же взаємозв'язок соціального статусу й рівня диплому нерідко розпадається. Працедавці надають перевагу кваліфікації, і цілком можна припустити, що залежність заробітної плати від диплому в майбутньому буде зменшуватися. Сучасні темпи розвитку виробництва й терміни підготовки кадрів настільки не відповідають один одному, що більшість випускників коледжів, університетів при найманні на роботу змушені проходити перепідготовку. Тобто вартість підготовки фахівця значно збільшується. Гнучкі технології і створені на їх базі виробництва розвиваються дуже швидко, тому процес перекваліфікації стає майже нескінченним. По-друге, якщо раніше виробнича сфера й економіка на невідповідність між результатами освіти й попитом на ринку праці реагували безробіттям, то тепер до неї додалася ще одна проблема - за величезної кількості непрацевлаштованих наявність нестачі кадрів необхідної кваліфікації (висококваліфікованих фахівців) і необхідності їхньої підготовки.

Зазначені тенденції значно ускладнюють соціально-психологічну адаптацію молоді, зокрема до трудової діяльності. Моральне ж задоволення, позитивну самооцінку, високу продуктивність праці, якість продукції зумовлює лише правильний вибір професії. Він є точкою, в якій сходяться інтереси особистості та суспільства, поєднання особистих і загальних інтересів.

Проте слід пам'ятати, що під час орієнтації абітурієнтів на конкретну професію можливі такі помилки як поділ професій на «престижні» й «непрестижні»; ототожнення навчального предмета із професією; перенесення ставлення до людини - представника професії на саму професію; вибір професії під чийсь впливом; застарілі уявлення про характер праці у сфері матеріального виробництва. Успішність же професійного самовизначення старшокласників залежить від сформованості їх ціннісної орієнтації, життєвих ідеалів у професійній сфері.

Тож правильно організована багатоступенева та різнокомпонентна професійна орієнтація потенційних абітурієнтів, будучи суттєвим етапом



психологічної та практичної підготовки особистості до трудової діяльності, дозволить виконати замовлення сучасного суспільства у забезпеченні ринку праці прогресивними фахівцями.

### **Список використаних джерел:**

1. И.Н. Андреева. Управление кадрами. Руководство для персонала и топ-менеджмента. – СПб.: БХВ-Петербург, 2012. – 416 с.
2. В.А. Спивак. Документирование управленческой деятельности (Делопроизводство). – М.: Книга по Требованию, 2010. – 256 с.
3. В.И. Анненков, Н.Н. Барчан, А.В. Моисеев, Б.И. Киселев. Государственная служба. Организация управленческой деятельности. – М.: КноРус, 2011. – 256 с.
4. И.Н. Андреева. Управление кадрами. Руководство для персонала и топ-менеджмента. – СПб.: БХВ-Петербург, 2012. – 416 с.
5. М.И. Марьин, Ю.Г. Касперович. Психологическое обеспечение антитеррористической деятельности. – М.: Академия, 2007. – 208 с.
6. С.Е. Игнатъев. Закономерности изобразительной деятельности детей. – М.: Академический проект, Мир, 2007. – 192 с.
7. Н.Д. Творогова. Психология управления. – М.: ГЭОТАР-Медиа, 2008. – 528 с.
8. В.А. Спивак. Документирование управленческой деятельности (Делопроизводство). – СПб.: Питер, 2010. – 256 с.
9. Е.Е. Степанова, Н.В. Хмелевская. Информационное обеспечение управленческой деятельности. – М.: Форум, 2010. – 192 с.
10. Н.П. Крюкова. Документирование управленческой деятельности. – М.: Инфра-М, 2010. – 272 с.

**Шеремет Михайло, ФФБС, 2 курс, 1 група**  
**Ржевський Г.М., канд. психол. наук, доц.**

### **Теорія і практика дослідження акцентуацій характеру в профрієнтаційному консультуванні**

*«У тому, що стосується майбутнього, я повторюю одно: за що б ви не взяли, головне — будьте віддані своїй справі до кінця. Не обов'язково досягати якогось зоряного успіху, але бути чесним перед самим собою у вибраній професії — обов'язково».*

*Роберт Де Ниро*

*«Моя професія - свобода, моє бажання - не отримувати ні від кого ні милостині, ні милості».*

*Жорж Санд*

*«Завдяки моїй професії я дістаю можливість допомагати людям - і собі. Це робить моє життя багатіше і наповнює її сенсом».*

*Хелен Хейес*

**Актуальність дослідження.** Дана тема є актуальною в наш час, тому що вибір задовольняючої професії кожним громадянином – це вже одна зі складових успіху і процвітання нашої країни в економічній, соціальній та політичній сфері суспільного життя. В умовах «інформаційного дощу», що забезпечується нам інтернетом, ЗМІ, телебаченням, великою кількістю літератури, дуже важко сконцентрувати свою увагу на виборі того, що нас цікавить. Лише самостійного пошуку недостатньо для прийняття рішення. Для правильного вибору необхідна наявність заходів професійної орієнтації на кожному етапі вибору професії.

В процесі становлення особистості у характері молодих людей можуть проявлятися акцентуації. Акцентуації характеру розвиваються під впливом різних факторів, серед яких важливу роль відіграють властивості нервової системи, особливості сімейного виховання, соціального оточення, професійного самовизначення, фізичного здоров'я. Дослідженням акцентуацій займалися П.Б. Ганнушкін, К. Леонгард, А.Е. Личко, Е. Фромм, Е. Шелдон, А. Шострем та ін. На сьогодні питання про акцентуації характеру є актуальним у зв'язку з поширенням процесів дезадаптації молоді до сучасних соціально-економічних умов суспільства.

Правильний вибір професії розкриває перед молоді людиною шлях до реалізації своїх здібностей та життєвих планів, сприяє ефективному використанню трудового потенціалу в інтересах особи і суспільства. Складність ситуації цього вибору полягає в її двоїстості: з одного боку, об'єкт вибору – світ професій, видів професійної діяльності з широким спектром характеристик, з другого, – суб'єкт вибору професії (спеціальності) – особистість зі своїми якостями і задатками.

Отже, вплив акцентуацій особистості на вибір професії недостатньо досліджений і тому потребує додаткового вивчення, саме це зумовило вибір теми статті.

Одне з основних завдань такого обстеження – по можливості максимально точно визначити ту межу, де з'єднуються поняття «я хочу» і «я можу». Причому це робиться без будь-якого тиску на молоду людину, яка у цей період особливо вразливо сприймає усе, що її стосується. Дуже важливо надати обґрунтовані рекомендації у професійному самовизначенні з врахуванням її потреб нинішнього ринку праці.

**Мета статті** – дослідити динаміку змін акцентуацій характеру у студентів 1 та 4 курсів психологічного факультету.

**Завданнями дослідження в статті** є, вивчення наукових та теоретичних основ профорієнтації, узагальнення досвіду використання методик щодо визначення темпераменту, характеру та спрямованості особистості, інтересів та цінностей, потреб. З'ясувати психологічні особливості використання методики Леонгарда Шмішека в дослідження акцентуацій студентської молоді під час психологічного профорієнтаційного консультування.

**Постановка проблеми дослідження.** Методологічні основи дослідження склали: соціально-економічні, теоретичні і наукові підходи до

профорієнтації (Калугин Н.І., Луначарский А.В., Максимов В.Г., Сазонов А.Д., Симоненко В. Д., Шацкий С.Т.); особово-орієнтований підхід, що розглядає взаємозв'язок вікових особливостей з вибором професії підлітком (Абрамова Г.С., Божович Л.И., Воробьева А.І., Кон І.С., Немов Р.С., Обухова Л.Ф., Петрівський В. А., Фельдштейн Д.И. та ін.); етапно-рівневий підхід до формування мотиваційної структури дитини і формування мотивів профорієнтації (Ахметжанова Г.В., Купців І.І., Леонтьєв А.Н., Максимов В.Г., Мудрик А.В., Немов Р.С., Павлютенков Е.М., Реан А.А., Чирків В.І та ін.); системний підхід у вирішенні проблеми профорієнтації (Захаров Н.Н., Сазонов А.Д., Симоненко В.Д.); теоретичні і практичні аспекти професійно-психологічного відбору військового персоналу досліджували Корольчук М.С, Корольчук В.М., Миронець С.М., Осьодло В.І., Ржевський Г.М., Сипливий А.М.

**Виклад основного матеріалу.** За результатами теоретичного аналізу нами з'ясовано, що під профорієнтацією більшість науковців розуміють процес систематичної професійної допомоги людині шляхом застосування психопедагогічних прийомів щодо позитивної самооцінки та позитивного сприйняття нею навколишнього середовища, підвищення інтелектуальної, професійної та особистісної віддачі. [2]

Отже, професійна орієнтація — заходи, спрямовані на ознайомлення людини з її здібностями й можливостями для того, щоб запропонувати їй вибрати одну з найбільш підходящих для неї професій з врахуванням потреб виробництва.[1]

Таким чином, метою професійної орієнтації є допомога особі у виборі професії або виду діяльності, які вона вважає найбільш прийнятними з точки зору задоволення власних потреб і потреб суспільства.

Тому, основним завданням профорієнтації є забезпечення професійного вибору з врахуванням індивідуальних здібностей, інтересів і характеру людини та можливостей розвивати їх в процесі роботи з метою підвищення кваліфікації і професійного рівня.

Саме тому, призначення профвідбору— зменшити проблеми через незадоволення обраною професією чи відсутність у працівника необхідних здібностей, хисту.

Отже, професійна переорієнтація – це об'єктивно обумовлений і особистісно усвідомлений процес переходу від однієї професійно-трудової діяльності до іншої з врахуванням набутого професійного досвіду (знань, умінь, навичок, професійних якостей), віку, стану здоров'я, психофізіологічних особливостей, а також соціально-економічних інтересів особи.

Тому, професійне самовизначення – це не одноразовий вибір професії, а перманентний процес самопізнання, формування інтересів, визначення напрямків набуття кваліфікації, який прогнозує всі етапи навчальної і трудової діяльності людини.

Стосовно трудової організації проблема профвідбору полягає у визначенні професійної придатності – сукупності особливостей людини, її

здібностей і схильностей, що обумовлюють ефективність певного виду діяльності і задоволеність обраною професією.

Практика свідчить, що більшість молоді визначає свій життєвий шлях самостійно під впливом обставин, які не мають нічого спільного зі свідомою профорієнтацією. Результатом цього може стати загальна незадоволеність працею, байдужість до її змісту, бажання змінити місце роботи, безробіття. Вирішення проблеми полягає у створенні системи профорієнтаційної роботи, що поєднувала б комплекс заходів, спрямованих на пропаганду потрібних професій, організацію ознайомлення зі спеціальністю, навчання у виробничих умовах, трудове виховання [2].

Виявилось, що 22,0 % вважають вибір майбутньої професії – справою життєвих обставин; 22,0 % - зорієнтовані батьками та родичами. Друзі та знайомі вплинули на вибір 17,0 % опитаних. Література формувала професійну орієнтацію 14,6 % студентів, вчителі – 7,3 %, засоби масової інформації (телебачення, кіно, реклама та оголошення) – 4,9 %. Вибір професії пояснюють власним бажанням 9,8 %, актуальністю майбутньої професії – 2,4 %. Фактори, які спонукали опитаних студентів-першокурсників до вибору професії наведені на Рисунку 1.

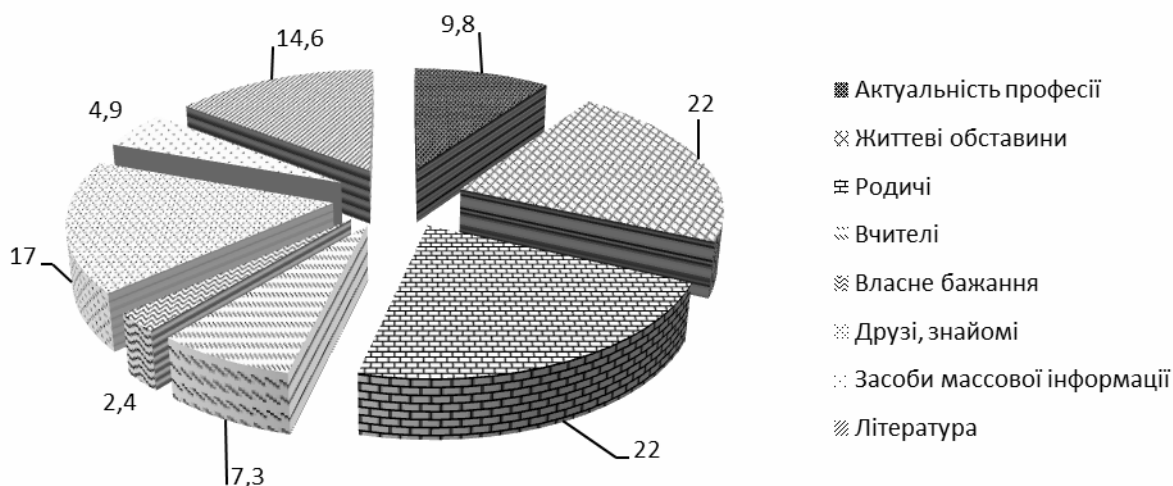


Рис. 1. Чинники, що найбільше вплинули на вибір професії

*Отже характер* – це каркас особистості, в який входять лише найбільш виражені і тісно взаємопов'язані властивості особистості, які виразно проявляються у різних видах діяльності, індивідуальне поєднання найбільш стійких, суттєвих рис людини [4]. Риси, які визначають індивідуальність людини, можуть бути віднесені до різних психологічних сфер: *Сфера спрямованості інтересів і схильностей*. Деякі інтереси і схильності носять егоїстичний характер, інші – навпаки, альтруїстичні. Так, одна людина може все підпорядковувати жазі наживи чи бути надмірно марнославною, друга – чуйною, доброю, з високо розвиненим відчуттям обов'язку. До цієї ж сфери відноситься почуття справедливості, боязливості чи ненависть до людини. *Сфера почуттів і волі*. Характер внутрішньої переробки явищ також визначає значні індивідуальні відмінності. В результаті виникають модифікації

індивідуальності і характеру. Мова йде про сам процес протікання емоцій, про швидкість, з якою вони оволодівають людиною, про глибину відчуття. Сюди ж відносяться і види вольових реакцій не лише слабкість чи сила волі, а й внутрішня збудливість в плані холеричного чи флегматичного темпераменту. Властивості цієї емоційно-вольової сфери також в тій чи іншій мірі обумовлюють різні варіації поведінки, наділяючи людей специфічними індивідуальними рисами. *Асоціативно-інтелектуальна сфера.* В ній беруть початок зацікавленість, тобто потреба людини пізнати дещо нове, незвичайне, і любов до порядку, тобто протилежна першій схильність притримуватися устанавленого, звичного [1].

Щоб зрозуміти сутність людини, необхідно уважно придивитися до властивих їй різним рисам названих вище психологічних сфер. Кожна людина має індивідуальні особливості характеру, при чому вони можуть бути діаметрально протилежними. Наприклад, одна людина – песиміст, вважає себе невдахою, а інша – навпаки, життєрадісний оптиміст, завжди в прекрасному настрої. Одна людина сором'язлива і старається весь час триматися у тіні, а інша – старається весь час бути в центрі уваги, щоб її помітили, оцінили і похвалили.

На думку відомого німецького психіатра К. Леонгарда, у 20-50% людей деякі риси характеру настільки загострені (акцентуовані), що це при певних обставинах приводить до однотипних конфліктів і нервових зривів. Акцентуація характеру – це перебільшений розвиток окремих рис характеру за рахунок інших [2]. Які можливо враховувати під час вибору професійного спрямування майбутньої професії.

Акцентуація особистості – це нормальна особливість характеру, за якої окремі його риси надмірно посилені, внаслідок чого виявляється вибіркова вразливість по відношенню до одних психогенних впливів при збереженні хорошої стійкості до інших [3].

Акцентуовані риси далеко не такі численні, як варіюючі індивідуальні. Акцентуація – це, по суті, ті ж індивідуальні риси, але вони мають тенденцію до переходу в патологічний стан. При значній вираженості вони накладають відбиток на особистість як таку і, нарешті, можуть набувати патологічного характеру, руйнуючи структуру особистості.

Концепція щодо акцентуованих особистостей розроблена К. Леонгардом. Він виділив окремі акцентуовані) риси особистості, котрі самі по собі не є патологічними, однак при певних умовах можуть розвиватися в позитивному чи негативному напрямку. Наприклад, педантична особистість при несприятливих обставинах може захворіти на невроз нав'язливих станів, а при сприятливих з неї вийде вірцевий працівник з великим почуттям відповідальності за доручену справу.

*Розрізняють такі типи акцентуацій характеру:* [2] застрягання, збуджуваність, демонстративність, педантичність, гіпертимність, дистимність, циклотимність, екзальтованість, тривожність, емоційність,

Застрягання. Основою застрягаючого типу акцентуації є патологічна стійкість афекту. В нормі афект через деякий час проходить. У застрягаючої

особистості картина інша: дія афекту припиняється набагато повільніше, і варто лише в думках повернутися до того, що трапилося, як негайно оживають і супроводжуючі стрес емоції. Афект у такої людини тримається дуже довго, хоча ніякі нові переживання його не активізують.

Образа особистих інтересів, як правило, ніколи не забувається застрягаючими особистостями, тому їх часто характеризують як злопам'ятних чи мстивих людей. Окрім того, вони дуже вразливі, часто ображаються. Їхні образи в першу чергу торкаються самолюбства, сфери зачепленої гордості, честі.

Часто спостерігається явище зарозумілості, честолюбства. Честолюбство супроводжується надмірною самовпевненістю. При високому ступені застрягання спостерігається така характерна риса, як підозрілість. Людина хворобливо чутлива, постійно страждаючи від надуманого «поганого відношення» до себе, втрачає довіру до людей. Хвороблива підозрілість при цьому породжується не зовнішніми обставинами, а бере початок в психіці самої особистості.

Збуджуваність. Реакції збуджуваних людей імпульсивні. Якщо щось їм не подобається, вони не шукають можливостей примирення, їм не властива терплячість. В міміці і в словах вони дають волю роздратованості, відкрито заявляють про свої вимоги. По мірі зростання гніву особи з підвищеною збуджуваністю від слів часто переходять до «діла», тобто до агресії.

Взагалі, моральні устої в житті збуджуваних особистостей не відіграють помітної ролі. Мають схильність до залежностей (алкогольної, наркотичної тощо). Імпульсивні їх прояви і в сексуальній сфері, вони нерозбірливі у статевих відносинах, особливо в молоді роки. У збуджуваних особистостей в юності нерідко зустрічаються ірраціональні втечі з дому.

У збуджуваних особистостей констатується уповільненість мисленневих процесів. Утруднено навіть сприйняття чужих думок, тож часто доводиться вдаватися до довгих і детальних пояснень, для того щоб вони тебе зрозуміли.

Демонстративність. Сутність демонстративного типу полягає в аномальній здатності до витіснення. У демонстративних особистостей здатність до витіснення може заходити дуже далеко: вони можуть зовсім «забути» про те, чого не бажають знати, вони здатні брехати, взагалі не усвідомлюючи, що брешуть. Невимушеність їхньої поведінки пояснюється тим, що явна брехня для людини демонстративного типу в момент спілкування стає істиною.

У демонстративних особистостей сильно виражений егоцентризм, прагнення бути завжди в центрі уваги. Серед артистів значна кількість людей саме з цією акцентуацією характеру, тому що головною позитивною особливістю демонстративного типу є їхні артистичні здібності. Ще одна характерна риса демонстративних людей – необдуманість їхніх вчинків. Вони не здатні обдумувати лінію поведінки заздалегідь.

В побуті багато особливостей демонстративної особистості не безпідставно оцінюється позитивно. Так, у тих професіях, де потрібне проникнення в психіку людини, вміння пристосовуватися до інших

відноситься до позитивних рис цього типу. Наприклад, у сфері обслуговування люди демонстративного типу працюють особливо успішно.

Демонстративна особистість здатна збалансувати відносини у важких ситуаціях і з важкими людьми. Також люди з цим типом акцентуації мають особливий дар викликати до себе почуття симпатії, любові. Завдяки вмінню пристосовуватися люди демонстративного типу швидко знаходять друзів, котрих приваблює їх товариськість.

**Педантичність.** У осіб педантичного типу, на противагу демонстративному, в психічній діяльності виключно мало представлені механізми витіснення. Якщо вчинки людей демонстративного типу характеризуються відсутністю розумного зважування, то педантичні особистості «тягнуть» з рішенням навіть тоді, коли стадія попереднього обдумування остаточно завершена. Вони хочуть, перед тим як почати діяти, ще і ще раз упевнитись, що краще рішення знайти неможливо, що більш вдалих варіантів не існує. Педантична людина погано здатна долати сумніви, а це гальмує її дії.

У педантичних особистостей виражені тенденції до чіткості, завершеності і ґрунтовності в діях. Так, в області професійної діяльності педантична особистість проявляє себе позитивно, так як виконує роботу дуже добросовісно, особливо ту, в якій необхідна точність, ретельність.

Педантична скрупульозність, однак, виражається не лише в високих ділових якостях. Педантична особистість може посилено піклуватися про своє здоров'я. При помірних проявах це позитивна риса: така людина обережна, не палить, не п'є багато. Однак при несприятливих обставинах така установка служить поштовхом до розвитку іпохондричності.

**Гіпертимність.** Гіпертипний тип характеризується переважно піднесеним настроєм, підвищеною психічною активністю і жагою до діяльності. Відрізняється підвищеною балакучістю з тенденцією постійно відхилятися від теми розмови.

Гіпертимні натури завжди дивляться на життя оптимістично, з легкістю долають смуток. Завдяки посиленій жазі до діяльності, вони досягають виробничих і творчих успіхів. Жага до діяльності стимулює у них ініціативу, постійно штовхає їх на пошуки нового. У суспільстві гіпертимічні особистості є блискучими співрозмовниками, постійно знаходяться в центрі уваги, всіх розважають.

Однак, якщо ця акцентуація виражена занадто яскраво, позитивний прогноз знімається. Безхмарна веселість, надмірна живість таїть у собі небезпеку, бо такі люди жартуючи проходять повз події, до яких слід було б віднестися серйозно. У них постійно спостерігається порушення етичних норм, оскільки вони в певні моменти якби втрачають почуття обов'язку. Надмірна веселість при цьому може переходити в дратівливість.

**Дистимність.** Дистимний тип являє собою протилежність гіпертимному. Особистості цього типу по натурі серйозні і зазвичай зосереджені на похмурих, печальних сторонах життя в набагато більшій мірі, ніж на

радісних. Події, які глибоко їх зачепили, можуть довести цю серйозну песимістичну налаштованість до стану реактивної депресії.

Стимулювання життєдіяльності при дистимічному темпераменті послаблене, думка працює уповільнено. В суспільстві дистимічні люди майже не беруть участі в розмові. В контактах з людьми дистимічний тип швидко стомлюється, після чого шукає самотності.

У людей з дистимною акцентуацією характеру, безперечно, є й позитивні риси. До обов'язків вони ставляться серйозно. Вони тактичні, справедливі. Але недостатня активність заважає їм організувати своє життя так, щоб відчувати задоволення.

Циклотимність. Циклотимічні особистості – це люди, для котрих характерне чергування гіпертимічних і дистимічних станів. На передній план виступає то один, то інший з цих двох полюсів, іноді без будь-яких зовнішніх мотивів. Радісні події викликають у таких людей не тільки радісні емоції, але також супроводжуються картиною гіпертиpii: жагою до діяльності, підвищеною балакучістю. Сумні події викликають пригніченість, а також уповільненість реакцій і мислення.

Причиною зміни полюсів не завжди є зовнішні чинники, іноді достатньо невлучного повороту в загальному настрої. Якщо збирається весела компанія, то циклотимні особистості можуть опинитися в центрі уваги, бути «заводилами», звеселяти всіх. А в серйозному оточенні вони можуть виявитися найбільш замкнутими і мовчазними.

Екзальтованість. Цей тип можна було б назвати типом тривоги і щастя. Він супроводжується різкими коливаннями настрою. Екзальтовані люди реагують на життя більш бурхливо, ніж інші. Темп наростання реакцій, їх зовнішні прояви відрізняються значною інтенсивністю. Екзальтовані особистості однаково легко приходять у захват від радісних подій і в відчай від сумних.

Прив'язаність до близьких, друзів, радість за них, за їхні успіхи у людей екзальтованого типу надзвичайно сильні. Спостерігаються й захоплені пориви, не пов'язані з суто особистими стосунками. Любов до музики, мистецтва, природи захоплення спортом, переживання релігійного порядку, пошуки світогляду – все це здатне захопити екзальтовану людину до глибини душі.

Другий полюс її реакцій – крайня вразливість щодо сумних фактів. Жалість, співчуття до нещасних людей, до хворих тварин здатна довести таку людину до відчаю. Яку-небудь рядову неприємність друга вона відчуває більш хворобливо, ніж сам постраждалий. Страх у екзальтованих людей має властивість різкого наростання, оскільки вже при незначному страху, який охоплює екзальтовану натуру, помітні фізіологічні прояви (тремтіння, холодний піт), а звідси й посилення психічних реакцій. Той факт, що екзальтованість пов'язана з тонкими і дуже людськими емоціями, пояснює, чому цим темпераментом особливо часто наділені артистичні натури – художники, поети.



Тривожність. Тривожні люди характеризуються нездатністю відстояти свою позицію у суперечці. Достатньо противнику виступити енергійніше, як люди з тривожним темпераментом стушуються. Тому такі люди відрізняються боязливістю, в котрій відчувається елемент покірності, приниженості. Наряду з цим розрізняють ще й ананкастичну боязкість, специфікою якої є внутрішня невпевненість у собі. В першому випадку людина постійно насторожі перед зовнішніми подразниками, в другому – джерелом боязливості служить власна поведінка людини, саме вона весь час знаходиться в центрі уваги. В обох випадках можлива зверх компенсація у вигляді самовпевненої чи навіть зухвалої поведінки, однак неприродність її зразу кидається у вічі.

Часом до боязливості приєднується лякливість, яка може мати чисто рефлекторний характер, але може бути й проявом раптового страху. Чим яскравіше виражена лякливість, тим більш вірогідна супроводжуюча її підвищена збудливість автономної нервової системи, яка підсилює соматичну реакцію страху, котра через систему іннервації серця може зробити страх ще більш інтенсивним.

Емоційність. Емотивність характеризується чутливістю і глибокими переживаннями в області тонких емоцій. Емоційних людей хвилюють ті почуття, що ми пов'язуємо з душею, з гуманністю і чуйністю. Подібні реакції є у і в екзальтованому типі, явно близькому до емотивного. Але емотивні особистості не впадають в такі крайнощі в області емоцій, як екзальтовані, їхні емоції розвиваються з меншою швидкістю. Екзальтованих особистостей можна охарактеризувати словами « бурхливий, поривчастий, збуджений», а емотивних – «чутливий, вразливий». Емотивні люди більш жалісливі, ніж інші, більше піддаються розчуленості, відчувають особливу радість від спілкування з природою, з творами мистецтва.

Особлива чутливість природи може привести до того, що душевні потрясіння справлять на таких людей хворобливо глибокий вплив і викличуть реактивну депресію. Іноді, коли душевний розлад досягає патологічного ступеня, можливі спроби самогубства.

Саме тому врахування цих особливостей акцентуацій особистості важливо при професійному консультуванні абітурієнтів та студентської молоді.

**Узагальнюючи результати емпіричного дослідження ми прийшли до висновків, а саме:** під час навчання нами було здійснено дослідження динаміки акцентуацій характеру у студентської молоді.

Нами було використано опитувальник діагностики акцентуованої поведінки особистості Леонгарда-Шмішека. У дослідженні брали участь студенти першого та четвертого курсів психологічного факультету. Інтерпретація результатів тестування виявила наступні закономірності: акцентуації характеру виявлені як у студентів першого, так і четвертого курсів; у студентів першого курсу діагностовано більшу кількість (майже вдвічі) акцентуованих рис, ніж у четвертого; найбільш виражені риси

характеру по демонстративному, гіпертимному, екзальтованому та емоційному типах акцентуацій.

Таким чином, акцентуації характеру змінюються з періодом дорослішання, але у кількісному, а не якісному аспекті.

Акцентуації характеру є закономірним явищем у юнацькому та підлітковому віці та визначаються дослідниками як нормальна особливість характеру, за якої окремі його риси надмірно посилені. Проте внаслідок їх гіперболізації акцентуації можуть мати патологічний характер. Емпіричне дослідження довело, що акцентуовані риси проявляються у студентської молоді, проте з віком їх кількість зменшується.

Тому, щоб Ви могли уникнути помилок при виборі професії, постарайтеся запам'ятати ті, що найчастіше зустрічаються з них: орієнтація відразу на професії вищої кваліфікації або тільки на особливо престижні професії(менеджер, дипломат, перекладач); прагнення придбати рідкісну професію, на яку немає соціального попиту. При володінні рідкісною професією завжди можуть виникати проблеми з працевлаштуванням; вибір професії під впливом товаришів. Так як, той випадок, коли людина йде вчитися «за компанію»; захоплення тільки зовнішньою стороною професії, зазвичай при недостатньому знанні її змісту. Наприклад, людина хоче стати юристом, тому що дивиться і читає детективи; невміння розбиратися в собі, у своїх дійсних схильностях, здібностях, причинах вчинків, незнання і недооцінка своїх фізичних можливостей, стану свого здоров'я.

#### **Список використаних джерел**

1. Еникеева Д.Д. Пограничные состояния у детей и подростков. — М., 1998. — 272 с.
2. Личко А. Е. Психопатии и акцентуации характера у подростков / Под ред. Ю. Б. Гиппенрейтер, В. Я. Романова. — СПб. : Речь, 2009. — 256 с.
3. Леонгард К. Акцентуированные личности / Akzentuierte Persönlichkeiten. — Берлин: 1976. — 328 с.
4. Столяренко Л.Д. Основы психологии. — Ростов-на-Дону, 1997. — 484 с.

**Черняк Альона, ФФБС, 1м курс, 1 група**  
*Науковий керівник:* **Корольчук В.М., д-р. психол. наук, проф.**  
**Ржевський Г.М., канд. психол. наук, доц.**

#### **Психологічні умови і чинники здорового способу життя**

**Актуальність дослідження.** „Здоров'я - це нічого, але все без здоров'я - ніщо". Такий афоризм дійшов до нас ще з давніх часів, і він не потребує коментарів. Здорова людина - це така людина, яка життєрадісно й охоче виконує обов'язки, покладені на неї життям, і повністю реалізує свої фізичні й розумові здібності. Сучасний етап розвитку нашого суспільства в Україні характеризується, зокрема, зростанням захворюваності та смертності на тлі

високих досягнень медицини, досконалості технічних засобів діагностики і лікування хвороб, демографічною кризою, зниженням тривалість життя, зниженням психічного стану здоров'я населення, що викликає занепокоєння багатьох вчених і фахівців [1-9]. Але, враховуючи традиційну спрямованість діючої психологічної та медичної галузі на виявлення, визначення та "усунення" хвороб, що посилилася у зв'язку з прогресуючою соціально - економічною деструкцією суспільства, стає зрозуміло, що психологія і медицина сьогодні недалеким майбутнього зможе істотно сприяти збереження здоров'я.

**Метою нашої роботи** є вивчення та узагальнення наукових теоретичних поглядів на здоровий спосіб життя.

Ця мета конкретизується як наступних задач: місце здоров'я у системі цінностей студентів; порівняльний аналізу усвідомлених і неусвідомлених поглядів на здоровий спосіб життя; розгляд співвідношення фізичних і психічних аспектів; з порівняльного аналізу поглядів на здоровий спосіб життя в студентів різних факультетів; з порівняльного аналізу поглядів на здоровий спосіб життя в дівчат і юнаків; виявлення міри відповідності поглядів на здоровий спосіб життя студентів і науково-педагогічних працівників з сучасним науковим представленням. Це обґрунтовує необхідність пошуку ефективніших засобів і різноманітних методів збереження та розвитку здоров'я.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Отже відомо, що справжній рівень здоров'я залежить від багатьох чинників: спадкових, соціально-економічних, екологічних, діяльності галузі. Але, за даними ВООЗ лише на 10-15 % пов'язані з останнім чинником, на 15-20 % обумовлений генетичними чинниками, на 25 % його визначають екологічні умови і 50-55 % - умови і життя людини. Отже, очевидно, що першорядне роль збереженні і формуванні здоров'я все-таки належить самої людини, його способу життя, його цінностям, настановам, ступеня гармонізації її внутрішнього світу і відносин із оточенням. Разом про те сучасна людина переважно випадків перекладає відповідальність за своє добре здоров'я на лікарів. Він фактично байдужий стосовно собі не є відпо-відає сили та здоров'я свого організму, поряд із не намагається досліджувати й розуміти свою душу. Насправді людина зайнята не турботою про власне здоров'я, а лікуванням хвороб, що призводить до спостереження нині процесів зів'янення здоров'я. Насправді ж, зміцнення і підтримка здоров'я має стати потребою і обов'язком кожної людини.

**Проблема здорового життя в психології. Поняття здоров'я та його критерії.** За часів в усіх народів світу непересічну цінність чоловіки й суспільства було і є фізичний і психічний здоров'я. Ще давнини воно розумілося лікарями і філософами як головний умова вільної діяльності, його совершенства.

Але, попри великою цінністю, надавану здоров'ю, поняття "здоров'я" з давніх-давен не мало конкретного наукового визначення. І на час існують різні підходи для її визначенню. У цьому, більшість авторів:

філософів, медиків, психологів (Ю.О. Олександрівський, 1976; В.Х. Василенко, 1985; В.П. Казначеев, 1975; В.В. Миколаєва, 1991; В.М. Воробйов, 1995) щодо цього явища згодні друг з одним лише щодо одного, що зараз немає спільного, загальноприйняте, науково обгрунтоване поняття "здоров'я індивіда" [2-12].

Найстрашніше з існуючих раннє визначення здоров'я Алкмеона, яке має своїх прибічників до сьогодні: "Здоров'я є гармонією протилежно спрямованих сил". Цицерон охарактеризував здоров'я як правильне співвідношення різних душевних станів. Стоїки і епікурейці цінували здоров'я понад усе, протиставляючи його ентузіазму, прагненню до всього непомірному і небезпечному. Епікурейці вважали, що інколи — це повне достаток за умови задоволення всіх потреб. Відповідно до К. Ясперсу, психіатри розглядають здоров'я як здатність реалізувати " природний вроджений потенціал людського покликання". Є й інші формулювання: здоров'я — набуття людиною своєї самості, " реалізація Я " , повноцінна й гармонійна зануреність у співтовариство людей (12). К.Роджерс також сприймає здорової людини як рухомого, відкритого, а чи не постійно котрий використовує захисні реакції, незалежного від зовнішніх впливів і спирається він. Оптимально актуалізується, така людина постійно живе у кожен новий момент життя. Цей чоловік рухливий і добре пристосовується мінливих умов, терпимий решти, емоційний і рефлексивний (46).

Ф.Перлз розглядає людину, як єдине ціле, вважаючи, що здоров'я пов'язаний із зрілістю особистості, що дається взнаки в здатність до усвідомлення потреб, конструктивного поведінці, здорової адаптивності й уміння приймати відповідальність за себе. Зріла здорова особистість автентичний, спонтанна і внутрішньо вільна.

З.Фрейд вважав, психологічно здорова людина — що це, хто здатний узгодити принцип задоволення з принципом реальності. По К.Г. Юнгу здоровим може бути людина, асимілював зміст своєї несвідомого і вільний від захоплення будь-яким архетипом. З точки В.Райха невротичні і психосоматичні порушення трактуються як слідство застою біологічної енергії. Отже, здорове стан характеризується вільним протіканням енергії.

У статуті Всесвітньої Організації Охорони Здоров'я (ВООЗ) записано, що здоров'я є як відсутність хвороб Паркінсона й фізичних дефектів, але стан повного соціального та духовної добробуту. У відповідному томі 2-го видання БМЭ він визначається як стан організму людини, коли функції усіх її органів прокуратури та систем врівноважені з довкіллям і відсутні якісь хворобливі зміни. У основу даного визначення покладено категорія стану здоров'я, яке оцінюється за трьома ознаками: соматическому, соціальному та особистісному (Иванюшкин, 1982). Соматический - досконалість саморегуляції в організмі, гармонія фізіологічних процесів, максимальна адаптація до оточуючої середовищі. Соціальний - міра працездатності, соціальної активності, діяльне ставлення людини до світу. Особистісний ознака передбачає стратегію життя, ступінь його панування над обставинами життя (32). І.А. Аршавский підкреслює, що протягом усього свого розвитку

перебуває у стані рівноваги чи врівноваженості з навколишнім середовищем. Навпаки, будучи нерівноваговою системою, організм все час протягом розвитку змінює форми свого взаємодії з умовами довкілля (10). Г.Л. Апанасенко вказує, що розглядаючи людину, як біоенергоінформаційну систему, що характеризується пірамідальним будовою підсистем, до яких належать тіло, психіка і духовний елемент, поняття здоров'я передбачає гармонійність даної системи. Порушення будь-якому рівні б'ють по сталості всієї системи (3). Г.А. Кураєв, С.К. Сергеев і Ю.В. Шленов підкреслюють, що чимало визначення здоров'я вважають, що людини повинен опиратися, пристосовуватися, долати, зберігати, розширювати свої можливості тощо. Автори відзначають, що за такого розуміння здоров'я людину розглядають як войовниче істота, що у агресивної природної та соціальної середовищі. Однак біологічна середовище не породжує організм, який нею не підтримується, і якщо це відбувається, то такий організм приречений вже на початку свого розвитку. Дослідники пропонують визначати здоров'я, з основних функцій організму людини (реалізації генетичної безумовно рефлексорної програми, інстинктивної діяльності, генеративної функції, уродженої та придбаної нервової діяльності). Відповідно до цим, здоров'я може бути визначено як здатність взаємодіючих систем організму забезпечувати реалізацію генетичних програм безусловнорефлексорних, інстинктивних, процесів, генеративних функцій, розумової роботи і фенотипического поведінки, направлених на соціальну і культурну сфери життя (32).

Для філософського розгляду здоров'я важливо усвідомлювати, що його відбиває необхідність, яка з сутності явищ, а хвороба - це випадковість, яка має загального характеру. Отже, сучасна медицина працює переважно в випадковими явищами - хворобами, а чи не здоров'ям, що є закономірним, і необхідним (9).

І.А. Гундаров і В.А. Палесский відзначають: "При визначенні здоров'я треба враховувати думка, що інколи і хвороба не співвідносяться між собою за принципом дихотомії: або є, або ні; або людина здоровий, або хворий. Здоров'я постає як життєвого континууму від 0 до 1, на якому вона присутній завжди, хоча у різну кількість. Навіть в важкохворого є певна кількість здоров'я, хоча її обмаль. Абсолютно повне зникнення здоров'я рівнозначно смерті" (10, з. 27).

Не виправдано бачення причин хвороби лише в поганому харчуванні, забруднення довкілля та не належної медичної допомоги. Набагато великої ваги для глобального захворювання людства має інтенсивний прогрес цивілізації, який сприяв "визволенню" людини зусиль з себе, що призвело до руйнації захисних сил організму. Першорядним завданням підвищення рівні здоров'я має стати не розвиток медицини, а свідомо, цілеспрямована робота самої людини по відновленню і розвитку життєвих ресурсів, прийняття особистої відповідальності за стан здоров'я, коли власно здоровий спосіб життя стає потребою. "Бути здоровим - це природне прагнення людини", - пише До. У. Динейка, розглядаючи головним завданням, що стоїть перед

людиною в відношенні здоров'я, не лікування хвороб, а творіння здоров'я (20).

Першим кроком у цьому напрямі може бути з'ясування уявлень про здоровий спосіб життя жінок у суспільстві з метою подальшої їх коригування, і навіть формування нового бачення й установки на здоров'я, здоровий спосіб життя і хвороба. Передусім це має значення для молодого покоління, оскільки його здоров'я - це громадське здоров'я через 10 - 30 років. Тож у нашому дослідженні вивчали ставлення до здоровий спосіб життя в студентів. З іншого боку, для плідної співпраці представниками різних областей знання на напрямі створення ідеології здоров'я населення, важливо наявність відповідних сучасним науковим поглядам поглядів на здоровому спосіб життя в тих, хто покликаний проводити ці ідеї на життя, зокрема, у медиків. Виходячи з цього, об'єктом нашого дослідження ми вибрали також практикуючих медиків і учнів медичного коледжа.

Як повідомили нас відомо, нині є лише поодинокі дослідження соціальних поглядів на здоровий спосіб життя. З іншого боку, навіть саме поняття "здоров'я" трактується різними авторами по-разному.

Отже, очевидна як теоретична значимість дослідження, присвяченого аналізу таких категорій, як здоров'я, здоровий спосіб життя, і практичне його значення для можливої подальшої роботи у напрямі формування адекватних поглядів на здоровий спосіб життя і створення установки на творче ставлення до свого здоров'ю.

**Гіпотеза:** уявлення психологів про здоровий спосіб життя відповідає науковим уявленням, ніж в майбутніх студентів психологів і в студентів – непсихологів.

У всі часи люди особливу увагу звертали на своє здоров'я, піклувалися про нього, винаходили все нові й нові ліки від хвороб і способи зміцнити свій організм і залишатися бадьорими на довгі роки.

Здоров'я — це стан повного фізичного, духовного і соціального благополуччя, а не тільки відсутність хвороб чи фізичних вад. Основною метою здоров'я є повноцінне життя й активне довголіття. Чи будемо ми здорові — великою мірою залежить від нас. Це підтверджують і дослідження вчених: серед чинників, від яких залежить здоров'я людини, яка проживає в цивілізованій країні в умовах миру за відсутності природних катаклізмів (землетруси, повені, засухи), приблизно 20 % припадає на екологічні умови; 20 % — на спадковість і генетичні порушення; 10 % — на розвиток медицини і якість медичного обслуговування, а близько 50 % припадає на спосіб життя людини, на її ставлення до власного життя.

Наше здоров'я залежить від таких основних чинників:

- Спадковості - на 20 %,
- Рівня медицини - на 10 %,
- Екології - на 20 %,
- Способу життя - на 50 %.

Спосіб життя – це той чинник здоров'я, який майже цілком залежить від нашої поведінки. Так що половина здоров'я залежить від тебе, тому своє здоров'я можна поліпшувати або псувати

Отже, наше здоров'я в наших руках.

Слід пам'ятати, що здоров'я залежить від багатьох факторів, які об'єднуються в одне інтегральне поняття – здоровий спосіб життя. Його метою є навчити людину розумно ставитися до свого здоров'я, фізичної та психологічної культури, загартовувати свій організм, вміло організовувати працю і відпочинок.

Спосіб життя має велике значення для здоров'я людини і складається з 4 категорій: (слайд 7)

- економічної (рівень життя).
- соціологічної (якість життя).
- соціально-психологічної (стиль життя).
- соціально-економічної (устрій життя).

За результатами теоретичного аналізу нами визначено компоненти здорового способу життя: 1. Фізкультура – заняття спортом, висока рухова активність. 2. Здорове харчування – збалансоване харчування та дотримання режиму харчування. 3. Режим дня – правильний режим навчання та відпочинку. 4. Загартовування, яке особливо цінне в будь-якому віці. 5. Сприятливий психологічний клімат у стосунках з людьми (тобто збереження психічного здоров'я, що є основою духовного життя). 6. Бережливе ставлення до природи. 7. Улюблена робота. 8. Відмова від шкідливих звичок (вживання алкоголю, тютюнопаління, вживання наркотиків псують наше здоров'я, а також можуть призвести до летальних випадків).

Умови та причини, що негативно впливають на здоров'я і працездатність студентів. Аналізуючи умови та причини, які негативно впливають на здоров'я студентів, українські психологи зазначають, що здоров'я залежить від способу життя та стану навколишнього середовища, специфіки професійної діяльності, умов, в яких вона виконується, стресогенних агентів, соціально-економічних умов. Вплив негативних соціально-побутових умов життя, низького рівня соціального і духовного комфорту кадрових військовослужбовців посилюється дією низки специфічних факторів ризику військової служби: стрес; зміна потоку звичайних сенсорних подразників (велике напруження зорового та слухового аналізаторів); виконання обов'язків на фоні стомлення; різке збільшення або зменшення рухової активності; порушення звичайних добових біологічних ритмів виконання обов'язків; проживання в умовах електромагнітного випромінювання, шуму, вібрації, коливання, шкідливих домішок у повітрі службових приміщень тощо.

Тому в процесі занять із фізичної підготовки слід концентрувати увагу на формуванні засад здорового способу життя. Під здоровим способом життя розуміють форми та засоби повсякденної життєдіяльності людини, які вдосконалюють резервні можливості організму, сприяють успішному виконанню соціальних і професійних функцій, профілактиці найбільш

поширених захворювань. Чинники, що характеризують здоровий спосіб життя, надані в табл. 1.

Таблиця 1

Чинники здорового способу життя (за Хоулі Е., Френксом Б., 2000)

Чинник	Спосіб життя
Добра спадковість	Розсудлива поведінка батьків
Позитивні для здоров'я звички	регулярна рухова активність; правильний режим харчування; стриманість від паління та наркотиків; помірне вживання спиртних напоїв; відпочинок; сон; подолання стресів
Звички, що сприяють особистій безпеці	користування ременями безпеки; уникнення небезпечної діяльності
Сприятливе для здоров'я навколишнє середовище	Проживання в місцях із чистою водою та чистим повітрям
Профілактичні заходи	Регулярні медичні обстеження та огляди порожнини рота; запобіжні щеплення; знання симптомів захворювань
Гарний фізичний стан	Регулярна рухова активність; загартування
Правильне харчування	Вибір правильного співвідношення між різними продуктами; вибір продуктів із невеликим вмістом жирів, холестерину та солі; баланс споживання і витрати енергії; вибір продуктів з великим відсотком складних вуглеводів

Складові здорового способу життя містять різноманітні елементи, що стосуються усіх сфер здоров'я – фізичної, психічної, соціальної і духовної. Найважливіші з них – харчування (в тому числі споживання якісної питної води, необхідної кількості вітамінів, мікроелементів, протеїнів, жирів, вуглеводів, спеціальних продуктів і харчових добавок), побут (якість житла, умови для пасивного і активного відпочинку, рівень психічної і фізичної безпеки на території життєдіяльності), умови праці (безпека не тільки у фізичному, а й психічному аспекті, наявність стимулів і умов професійного розвитку), рухова активність (фізична культура і спорт, використання засобів різноманітних систем оздоровлення, спрямованих на підвищення рівня фізичного розвитку, його підтримку, відновлення сил після фізичних і психічних навантажень).



До сфери фізичного здоров'я включають такі чинники, як індивідуальні особливості анатомічної будови тіла, перебігу фізіологічних функцій організму в різних умовах спокою, руху, довкілля, генетичної спадщини, рівня фізичного розвитку органів і систем організму.

До сфери психічного здоров'я відносять індивідуальні особливості психічних процесів і властивостей людини, наприклад збудженість, емоційність, чутливість. Психічне життя індивіда складається з потреб, інтересів, мотивів, стимулів, установок, цілей, уяв, почуттів тощо. Психічне здоров'я пов'язано з особливостями мислення, характеру, здібностей. Всі ці складові і чинники обумовлюють особливості індивідуальних реакцій на однакові життєві ситуації, вірогідність стресів, афектів.

Духовне здоров'я залежить від духовного світу особистості, зокрема складових духовної культури людства - освіти, науки, мистецтва, релігії, культури людства - освіти, науки, мистецтва, релігії, моралі, етики. Свідомість людини, її ментальність, життєва самоідентифікація, ставлення до сенсу життя, оцінка реалізації власних здібностей і можливостей у контексті власних ідеалів і світогляду – все це обумовлює стан духовного здоров'я індивіда.

Соціальне здоров'я пов'язано з економічними чинниками, стосунками індивіда із структурними одиницями соціуму – сім'єю, організаціями, з якими створюються соціальні зв'язки, праця, відпочинок, побут, соціальний захист, охорона здоров'я, безпека існування тощо. Впливають міжетнічні стосунки, вагомість різниці у прибутках різних соціальних прошарків суспільства, рівень матеріального виробництва, техніки і технологій, їх суперечливий вплив на здоров'я взагалі. Ці чинники і складові створюють відчуття соціальної захищеності (або незахищеності), що суттєво позначається на здоров'ї людини.

Зрозуміло, що у реальному житті всі чотири складових – соціальна, духовна, фізична, психічна, і діють одночасно і їх інтегрований вплив визначає стан здоров'я людини як цілісного складного феномена.

Знання нашого народу про здоров'я відобразилися в усній народній творчості: прислів'ях і приказках.

- Здоров'я не купиш — його розум дарує.
- Як немає сили, то й світ немилий.
- Здоровому все добре.
- Подивися на вид, та й не питай про здоров'я.
- Бережи одяг, доки новий, а здоров'я — доки молодий.
- Без здоров'я немає щастя.
- Весела думка — половина здоров'я.
- В здоровому тілі — здоровий дух.
- Хвороб безліч, а здоров'я одне.
- Бережіть здоров'я — його в крамниці не купиш.
- Тримай голову в холоді, а ноги в теплі — будеш вік жити на землі.
- Здоров'я входить золотниками, а виходить пудами.

Важливе значення в формуванні здорового способу життя мають ігрові методи, за допомогою яких ми формуємо уяву про здоровий спосіб життя та самооціночні судження щодо власного здоров'я.

Наприклад: Творче завдання. Давайте спробуємо стати художниками і створимо колажі. (Студентам пропонується поділитися на дві групи. Кожній групі роздаються ватмани, маркери, ножиці, клей, різні журнали. Студенти створюють колаж на тему «Наше здоров'я». Після завершення презентують свої роботи.)

**Висновки** Аналіз результатів проведеного дослідження дозволяє зробити низку висновків щодо поглядів на здоровий спосіб життя.

Отже, здоров'я сприймається як інтегративна характеристика особистості, що охоплює як її внутрішній світ, і все своєрідність відносин із оточенням й включає у собі фізичний, психічний, соціальний та духовний аспекти; як стан рівноваги, балансу між адаптационними можливостями людини і постійно змінюваними умовами середовища. Причому, їх слід розглядати, як самоціль; є лише засобом найповнішої реалізації життєвого потенціалу человека.

За результатами спостереження і експерименту ми виокремили чинники, що впливають на здоров'я, а саме; біологічні і соціальні. Насамперед нами до соціальних чинників віднесено: житлові умови; рівень матеріального забезпечення й спеціальної освіти; склад сім'ї та т.д. До біологічних чинників віднесено: вік матері, коли народилася дитина, вік батька, особливості перебігу вагітності та пологів, фізичні характеристики дитини при народженні. Також розглядаються нами і психологічні чинники, як наслідок дії біологічних і соціальних, чинників.

Нами узагальнено чинники ризику здоров'я, які свідчать про низку шкідливих звичок (куріння, споживання алкоголю, неправильне харчування), забруднення довкілля проживання, і навіть на “психологічне забруднення” (сильні емоційні переживання, дистреси) і генетичні чинники. Наприклад нами виявлено, що тривалий дистресс придушує імунітет, робить їх більш уразливими до інфекцій і злоякісним пухлин; ще при стресі у реактивних людей, легко які впадають у гнів, до крові викидається велика кількість стресових гормонів, які, як вважають, прискорюють процес освіти бляшок на стінках коронарних артерій.

Таким чином, **спосіб життя** – категорія, що віддзеркалює найбільш загальні й типові засоби матеріальної та духовної життєдіяльності людей у поєднанні з природними та соціальними умовами. Оскільки спосіб життя в забезпеченні здоров'я є вирішальним, то першочергова роль у збереженні й формуванні здоров'я належить самій людині, її способу життя, її цінностям, установкам, ступеню гармонізації внутрішнього світу й ставленню до оточення.

Бережіть здоров'я, зміцнюйте і примножуйте його. І пам'ятайте, що здоров'я — найцінніший скарб, і від вас залежить, чи зумієте ви зберегти його на довгі роки.

### Список використаних джерел

1. Амосов М. М. Размышления о духовном здоровье. М., 1987, 63 с.
2. Белов В.И. Психология здоровья. СПб, 1994, 272 с.
3. Васильева О. С., Журавльова Є.В. Исследование взглядов на здоровый образ жизни // Психологический вестник РГУ. Ростов-на-Дону, 1997, Вып.3. С. 420-429.
4. Горчак С.И. К вопросу дефиниции здоровой жизни // Здоровый образ жизни. Социально-философские и медико-биологические проблемы. Кишинев, 1991, С. 19-39.
5. Давидович В.В., Чекалов А.В. Здоровье как философская категория // Валеология. 1997, №1.
6. Динейка К.В. 10 уроков психофизической тренировки. М., 1987, 63 с.
7. 24. Здоровье, развитие, личность / под редакцией Г.Н.Сердюковой, Д.Н.Крилова, В. Кляйнпетер М., 1990, 360 с.
8. 25. Здоровый образ жизни - залог здоровья / под редакцией Ф.Г.Мурзакаева. Уфа, 1987, 280 с.
9. Здоровый образ жизни. Социально философские и медико-биологические проблемы. Кишинев, 1991, 184 с.
10. Лисицын Ю.П., Полуніна І.В. Здоровый образ жизни ребенка. М., 1984.
11. Ліщук В.А. Стратегия здоровья. Медицина - самое выгодное вложение средств. М., 1992.
12. Нистрян Д.У. Некоторые вопросы здоровья при условиях научно-технического прогресса // Здоровый образ жизни. Социально философские и медико-биологические проблемы. Кишинев, 1991, С. 40-63.
13. Психология. Словарь / под общ. редакцией А.В.Петровского, М. Г. Ярошевского. 2-ге вид. М., 1990, 494 с.
14. Роджерс К. Взгляд на психотерапию. Становление человека. М., 1994.
15. Семенов В.С. Культура и развитию человека // Вопросы философии. 1982. №4. С. 15-29.
16. Степанов А.Д., Изуткин Д.А. Критерии здорового образа жизни и предпосылки ее формирования // Здоровоохранение. 2012. №5. с.6.
17. Соковня- Семенова І.І. Основы здорового образа жизни и первая медицинскую помощь. М., 1997.
18. Труфанова О. К. К вопросу психологической характеристике состояния соматического здоровья // Психологический вестник РГУ. 1998, №3, С.70-71.
19. Чарлтон Эге. Основные принципы учебы здоровому образу жизни // Вопросы психологии. 1997, №2, С. 3-14.
20. Яковлева Н.В. Анализ подходов к изучению здоровья в психологии // Психология и практика. Ежегодник Русского психологического общества. Ярославль, 1998, Т.4. Вып.2. С.364-366.

**Коцаб`юк Дмитро, ФЕМП, 2 курс 9 група**  
*Науковий керівник:* **Корольчук В.М., д-р. психол. наук, проф.**  
**Ржевський Г.М., канд. психол. наук, доц.**

## **Психологічні стосунки і ділова активність суб'єктів міжнародної економічної діяльності в умовах різних форм власності**

*Анотація.* Виявлена сукупність соціально-психологічних показників, найтісніше і стійко пов'язаних з вибором форми власності, а також з оцінкою і прогнозом ділової активності. Емпірично виділені і проаналізовані соціально-психологічні типи суб'єктів, що розрізняються особливостями психологічних стосунків, пов'язаних з емоційною оцінкою (перевагою) форм власності і організаційно-економічних умов господарської діяльності і психологічною готовністю до різних видів економічної діяльності. У дослідженні використаний новий методичний підхід до вивчення соціально-психологічних чинників ділової активності.

*Ключові слова:* психологічні стосунки, економічна діяльність суб'єкта, ділова активність, форми власності, *соціально-психологічні типи*.

Сучасний стан українського суспільства характеризується різкою зміною умов життєдіяльності і, зокрема, економічної діяльності. Це об'єктивно ставить людей в позицію вибору найбільш прийнятних, із їхньої точки зору, організаційно-економічних умов (форм власності і особливостей організації праці). При цьому проявляються індивідуальні і групові відмінності в психологічних стосунках і реальній поведінці суб'єктів, пов'язаній з вибором форми власності, спрямованістю і рівнем ділової активності. Їх вивчення представляє як науковий, так і практичний інтерес.

Дослідження психологічних стосунків і ділової активності суб'єктів економічної діяльності є одним з розділів загальнішої програми вивчення соціально-психологічних чинників регуляції економічної поведінки представників різних соціальних груп в умовах зміни форм власності при переході до ринкової економіки. Ця програма виступає самостійним напрямом у рамках досліджень соціально-психологічної динаміки особи і групи в умовах економічних змін в російському суспільстві, що виконуються науковим колективом під керівництвом А.Л. Журавлева [3,11,12].

**Методологічна основа наших досліджень** – це положення суб'єктно-деятельностного підходу, про активну роль суб'єкта у взаємодії із зовнішніми умовами його діяльності, сформульовані С.Л. Рубінштейном [10] і К.А. Абульхановой-Славской [1, що розвиваються], А.В. Брушлинским [2] та ін.; теоретичні положення: про психологічні стосунки як систему свідомих зв'язків суб'єкта з навколишньою дійсністю (В.Н. Мясищев [7]), про системну детерміацію психічних явищ (Б.Ф. Лом [6]), про взаємодію зовнішніх і внутрішніх умов, об'єктивних стосунків, в які включається людина, і його суб'єктивних стосунків до навколишнього світу в соціальній детерміації поведінки (Е.В. Шорохова [13]), про динаміку соціально-психологічних феноменів як результат взаємодії організаційно-економічних і соціально-психологічних чинників (А.Л. Журавлев [4]).

**Концептуальний підхід.** Під економічною діяльністю я розумію діяльність по виробництву товарів і послуг, засновану на розпорядженні ресурсами (матеріальними, фінансовими, трудовими) і спрямовану на

отримання доходу (прибули). За своїм змістом воно дещо вужче за поняття "Економічна поведінка", яке характеризує ширший круг проявів активності суб'єктів, пов'язаної з розпорядженням обмеженими ресурсами і включеної в економічні стосунки не лише виробництва, обміну і розподілу, але також збереження і споживання. Основна відмінність поняття "Економічна діяльність" від поняття "Трудова діяльність" полягає в тому, що активність суб'єкта розглядається в першому випадку переважно в її економічному аспекті як співвідношення витрат і результатів в умовах обміну діяльностями, тоді як поняття "Трудова діяльність", "професійна діяльність" характеризують в першу чергу процес перетворення суб'єктом праці його об'єкту, виробництво певних продуктів і реалізацію конкретних професійних функцій. В умовах ринкової економіки основними видами економічної діяльності є: наймана праця, індивідуальне і колективне господарювання і підприємництво. Тобто відмінності у видах економічної діяльності прямо пов'язані з відмінностями у формах власності на засоби виробництва.

Поняття "Ділова активність" грає центральну роль в концептуальній схемі психологічного аналізу економічної діяльності і її суб'єкта. Воно підкреслює внутрішню психологічну природу активності суб'єкта, в основі якої лежать цілі і мотиви, очікування і наміри і інші компоненти мотиваційної сфери, спонукаючі його до економічної діяльності і регулюючі її. Поняття "Ділова активність" визначає якісну і кількісну специфіку економічної діяльності суб'єкта. Ці особливості характеризуються відповідно спрямованістю і рівнем ділової активності. Спрямованість ділової активності проявляється у виборі організаційно-економічних умов діяльності (форми власності і організації праці). Рівень ділової активності характеризує інтенсивність економічної діяльності, сукупність енергетичних і ресурсних витрат, спрямованих на її здійснення. Суб'єктами економічної діяльності можуть бути не лише окремі індивіди, але і соціальні групи, пов'язані економічними стосунками виробництва, обміну і розподілу.

Іншим важливим елементом концептуальної схеми дослідження є поняття "Психологічні стосунки". Це емоційно забарвлені представлення і оцінки різних об'єктів, явищ і подій, пов'язаних з економічною діяльністю суб'єктів. При розробці програми дослідження ми спиралися на теоретичні уявлення про психологічні стосунки, їх природу, структуру і функції, що розвиваються в роботах В. Н. Мясичева [7], Б.Ф. Ломова [6], Е.В. Шороховой [14] та ін. Відповідно до цих представлень ми виділяємо емоційну, когнітивну і конативну сторону психологічних стосунків суб'єктів. Емоційна (оцінна) сторона стосунків є сукупність суб'єктивних, емоційно забарвлених думок і оцінок, об'єктами яких є зовнішні умови економічної діяльності суб'єктів, представники різних соціальних груп, з якими вони пов'язані партнерськими і іншими формами взаємодії, характеристики найекономічнішої діяльності і її суб'єктів. Когнітивна (раціональна) сторона стосунків залежить від усвідомлення і раціональної оцінки суб'єктом різних сторін його економічної діяльності. Конативная

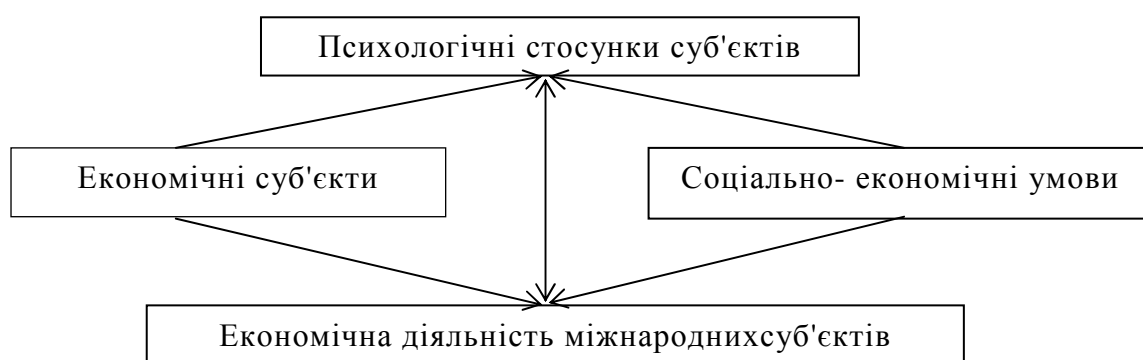
(поведінкова) сторона стосунків представлена у свідомості суб'єкта у вигляді усвідомлюваних мотивів і цілей його економічної діяльності, намірів і готовності до здійснення тих або інших видів економічної діяльності.

Надалі скорочено ми використовуватимемо як найбільш загальне визначення сукупності стосунків, що становлять предмет нашого дослідження, термін "психологічні стосунки до економічної діяльності". Усі перераховані види стосунків були включені в програму дослідження в якості основних напрямів аналізу, а конкретні параметри і показники емпіричного дослідження пройшли попередній відробіток на ранніх етапах її реалізації.

**Програма дослідження. Мета** – вивчення психологічних стосунків як соціально-психологічних чинників регуляції ділової активності представників соціальних груп, що розрізняються по формах власності.

Основне теоретичне припущення полягає в тому, що психологічні стосунки суб'єктів економічної діяльності, з одного боку, відбиваючи об'єктивні економічні умови, в першу чергу стосунки власності, є слідством, результатом зміни цих умов. З іншого боку, виконуючи функцію регуляції економічної поведінки, і передусім діловій активності суб'єкта, вони самі виступають чинниками зміни цих умов. Відповідно до цього припущення були сформульовані емпіричні гіпотези дослідження.

Концептуальна схема, що включає основні елементи і їх взаємозв'язки, представлена на малюнку.



**Рис. 1 Психологічні стосунки суб'єктів економічної діяльності (концептуальна схема)**

У дослідженні робиться спроба здолати обмеженість представлень як про однозначну детерміацію феноменів економічної свідомості (в даному випадку - психологічних стосунків) зовнішніми умовами, так і про жорсткий однозначний зв'язок економічної поведінки (в даному випадку - діловій активності) суб'єкта і його психологічних стосунків. Перевірка запропонованої гіпотези припускала рішення двох основних завдань : вивчити вплив 1) умов економічної діяльності, зокрема, різних форм власності, на психологічні стосунки суб'єктів, 2) психологічних стосунків суб'єктів на вибір форми власності і рівень ділової активності.

Для вирішення цих завдань використовувалися наступні аналітичні підходи. По-перше, здійснювався порівняльний аналіз психологічних стосунків суб'єктів, що представляють соціальні групи, що розрізняються формою власності в їх економічній діяльності. По-друге, на різних вибірках за допомогою кореляційного і факторного аналізу даних виявлялися взаємозв'язки показників, що характеризують психологічні стосунки суб'єктів і їх ділову активність. По-третє, проводилася емпірична типологізація і порівняльний аналіз груп (соціально-психологічних типів), що розрізняються особливостями взаємозв'язків їх психологічних стосунків до економічної діяльності і ділової активності.

**Методика дослідження.** Запропонований концептуальний підхід і програма дослідження були реалізовані нами в двох серіях емпіричних досліджень. В якості об'єктів першої серії досліджень, виконаних практично одночасно і за схожою програмою, виступили представники трьох соціальних груп сучасного українського суспільства, що розрізняються по видам економічної діяльності і формам власності на засоби виробництва, переважаючим на тих підприємствах (організаціях), де вони працювали: найняті робітники державних підприємств і організацій, працівники підприємств з недержавною (колективною) формою власності (АТ, кооперативів) і підприємці сфери малого і середнього бізнесу.

Перше емпіричне дослідження у рамках цієї серії виконане в ході вивчення соціально-психологічних чинників економічної діяльності населення, що проживає на радіоактивно забруднених територіях. Основну частину опитаних (41 чел.) склали працівники державних підприємств. Друге дослідження було присвячене вивченню відношення сільських жителів до нових форм власності. Опитаний 81 чел., працюючий на підприємствах з акціонерної і колективної формами власності. У третьому дослідженні розглядалися соціально-психологічні чинники ділової активності російських підприємців. Опитані 72 чел., що займаються підприємницькою діяльністю в різних сферах малого і середнього бізнесу. Всього опитано 194 чоловіки. У вибірці представлені основні соціально-демографічні групи міського і сільського населення, представники різних професійних спільностей.

Об'єктами другої серії емпіричних досліджень виступали українські підприємці сфери малого і середнього бізнесу з різних регіонів України. У 2014 р. за цією програмою проведено дослідження соціально-психологічних особливостей становлення українського підприємництва з урахуванням регіональної специфіки. Опитування проводилося в Києві і в трьох інших регіонах України (Львів, Івано-Франківськ і Тернопіль). В ході дослідження опитано 206 чел., у тому числі 100 респондентів - жителі Києва і 106 представників інших регіонів України. Обидва емпіричні дослідження виконано в природних умовах на реальних соціальних групах, малодоступних для наукового аналізу.

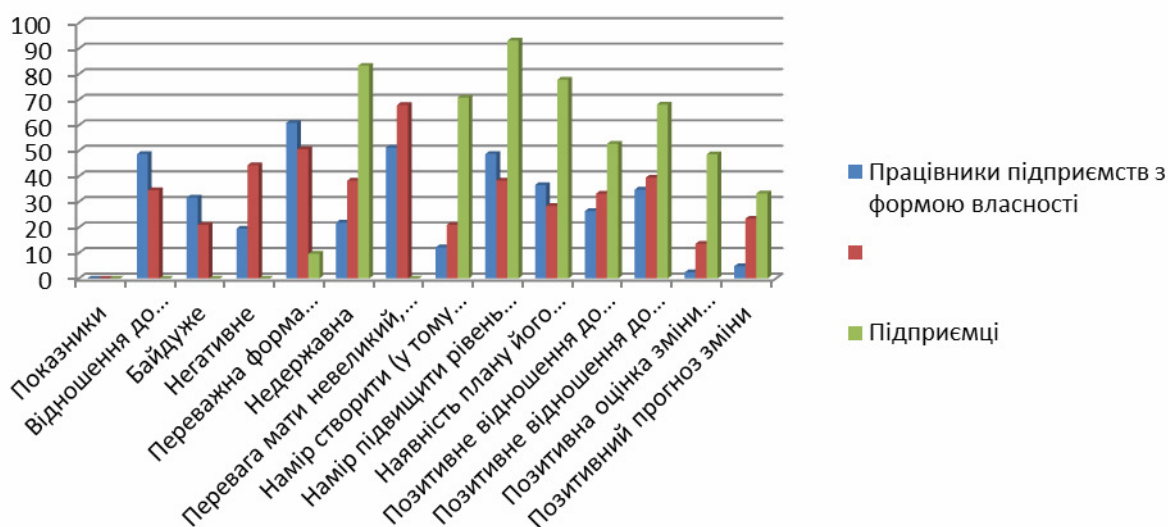
Основним методом збору емпіричної інформації стало стандартизоване інтерв'ю по спеціально розробленому запитальнику. У програму опитування були включені показники, що характеризують психологічні стосунки

суб'єктів до умов економічної діяльності і чинників її розвитку, до основних форм економічної діяльності і джерел доходу, готовність до реалізації нових форм економічної діяльності і оцінка власних можливостей в підвищенні її успішності, особливості взаємин з партнерами по спільній економічній діяльності. У програму дослідження були включені також психологічні шкали для оцінки індивідуальних особливостей особи. Досліджувалися мотиви вибору форм власності і економічної діяльності, ціннісні орієнтації і рівень домагань у сфері бізнесу, відношення до ризику, змагання (конкуренція) і невдач. Інтегральними показниками психологічних стосунків до економічної діяльності в нашому дослідженні виступали оцінки рівня власної ділової активності, успішності своєї економічної діяльності і задоволеності її результатами.

При викладі результатів спочатку зупинюся на даних порівняльного аналізу трьох вибірок, а потім детальніше на результатах дослідження підприємців.

Результати дослідження і їх обговорення.

***Відношення до нових форм економічної діяльності і психологічна готовність до їх реалізації.***



***Рис. 2. Відношення до нових форм економічної діяльності і психологічна готовність до їх реалізації у представників різних соціальних груп (у % до опитаних в кожній групі)\****

\*Представлені тільки ті показники, по яких виявлені статистично значущі відмінності в розподілі частот відповідей між порівнюваними вибірками (працівники підприємств і підприємці). Відсутність даних за деякими показниками пов'язана з тим, що вони не були включені в програму опитування представників цієї категорії.

Порівняльний аналіз даних, представлених в таблиці. 1, показує, що працівники підприємств як з державною, так і з колективною формами власності досить диференційовано відносяться до нових форм власності і



економічної діяльності. У обох вибірках виділилися і прибічники, і супротивники приватної власності і підприємництва, і ті, хто досить байдуже відноситься до цього питання.

Реальний вибір форми ділової активності (намір працювати в майбутньому) виявив значущі відмінності.

Більшість опитаних (25 чел. чи 60.9% в першій вибірці і 41 чел. чи 50.6% в другій) планують продовжити роботу на державному підприємстві. Значно менша частина опитаних віддає перевагу підприємствам з недержавними формами власності (9 чел або 21.9% і 31 чел. чи 38.3% відповідно). Відмінності в розподілах частот відповідей усередині вибірок статистично значущі ( $p < 0.001$  для першої і  $p < 0.05$  для другої), відмінності між вибірками статистично не значущі.

При цьому в обох вибірках виявлені значні розбіжності між стосунками до нових форм власності і економічної діяльності (фермерству, підприємству), що заявляються, і особистою готовністю до участі в них. Близько половини (20 з 41) опитаних працівників державних підприємств (48.7%) виразили позитивне і біля третини (13 чел. чи 31.7%) - нейтральне відношення до підприємництва. Проте лише 5 чел. (12.2%) висловили особистий намір створити власну справу (зайнятися комерцією або індивідуальною трудовою діяльністю). 28 з 81 опитаного працівника колективних підприємств (34.6%), виразили позитивне відношення до фермерства, але лише 17 з них (21%) виразив умовну готовність особисто створити фермерське господарство (тобто за наявності сприятливих економічних умов) і жоден не виявив такої готовності при будь-кому, навіть несприятливих умовах. Більшість опитаних в обох вибірках вважають за краще мати невеликий, але стабільний заробіток створенню власної справи, яка зажадає величезної витрати сил, але у разі успіху принесе значний дохід (відмінності в розподілах частот відповідей в обох вибірках статистично значущі,  $p < 0.001$ ).

Узагальнюючи отримані дані, можна відмітити, що серед тих опитаних, які виразили негативне відношення до приватної власності і підприємництва, практично ні у кого не виникло наміру або бажання створити власну справу. Серед тих, хто позитивно відноситься до нових форм власності, виявилися респонденти як з високою, так і з низькою готовністю до їх реалізації.

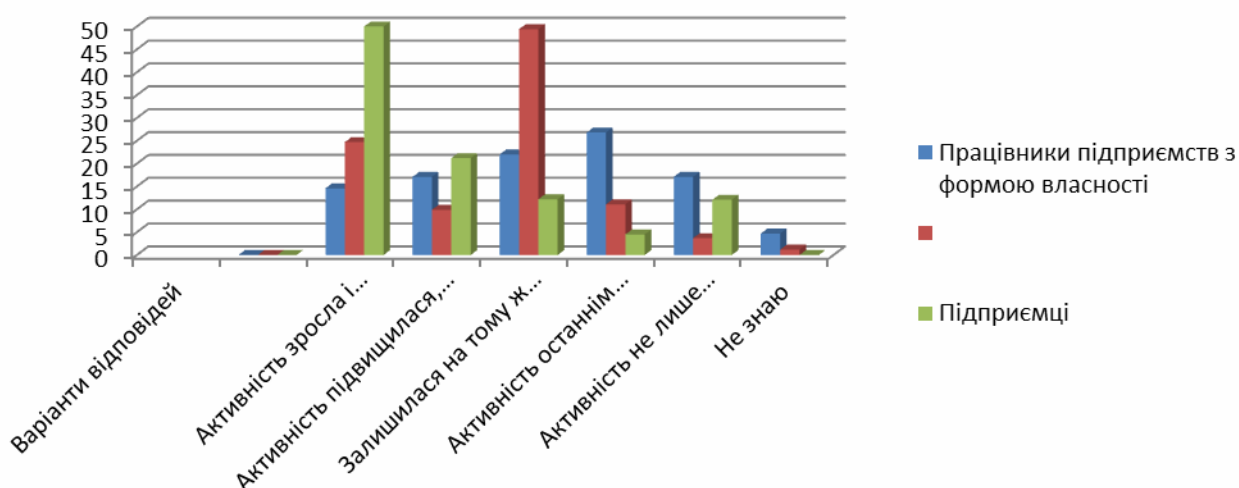
Істотні відмінності виявилися також за показниками наміру підвищити рівень своїх прибутків і готовності зробити для цього які-небудь конкретні дії. У обох вибірках виділилися три категорії респондентів : 1) охочі підвищити рівень своїх прибутків; 2) ті, хто не має наміру це робити; 3) утруднюються дати відповідь. При цьому у вибірці працівників державних підприємств доля респондентів, віднесених до першої категорії (20 чел. чи 48.8%), виявилася більше, ніж серед працівників колективних підприємств (31 чел. чи 38.3%), відмінності достовірні на рівні тенденції ( $p = 0.14$ ).

Ці відмінності відбивають вищу міру вираженості потреби в підвищенні прибутків у працівників державних підприємств. Проте аналіз відповідей на додаткове питання про намір зробити конкретні дії для підвищення рівня

прибутків, показує, що частіше йдеться про загальні побажання (шукати додаткову або більше оплачувану роботу), пов'язані з екстенсивним пошуком додаткових джерел доходу, ніж про конкретні наміри, спрямовані на реалізацію нових форм економічної діяльності.

Принципових відмінностей в розподілі відповідей працівників державних і колективних підприємств за порівнянними показниками не виявлено. Це говорить про високу міру однорідності обох вибірок за критеріями, пов'язаними з їх психологічними стосунками до економічної діяльності. За усіма цими показниками виявлені достовірні відмінності в групі підприємців, тобто суб'єктів, що вже реалізували своє віддання перевазі над нових форм власністю і економічною діяльністю реальним його вибором. Більшість з них не лише мають намір підвищити рівень своїх прибутків (67 з 72 опитаних підприємців або 93.1%), але мають досить чіткі програми реалізації цього наміру, розвитку свого бізнесу ( 56 чел. чи 77.8%). Крім того, навіть у разі серйозної невдачі вони планують знову почати власну справу (51 чел або 70.8%). Вони найпозитивніше відносяться до ризику і конкуренції в господарській діяльності. У них вищий рівень домагань в економічній сфері і значно вище за оцінку життєвого рівня сім'ї (див. рис. 3).

### **Оцінка і прогноз змін рівня ділової активності.**



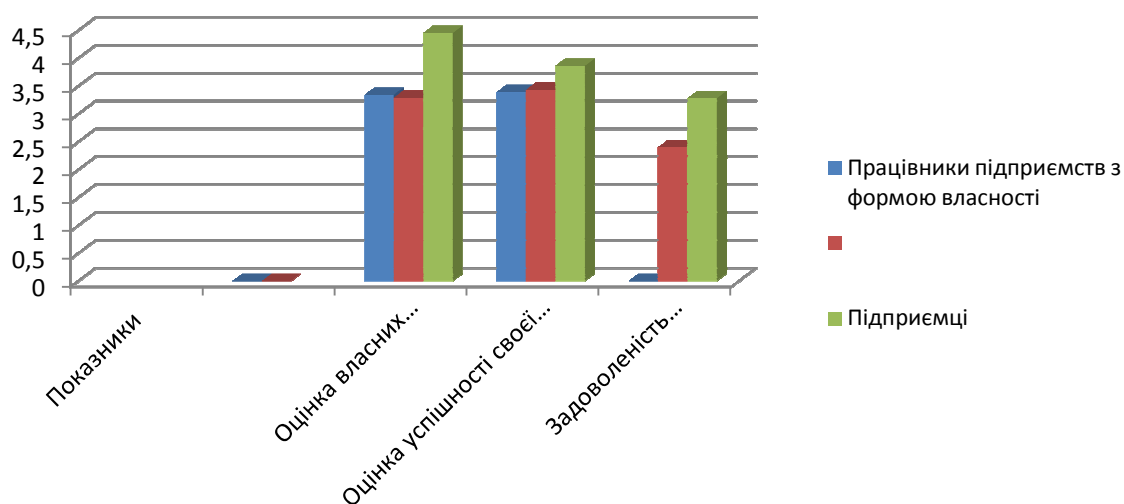
**Рис 3. Оцінка змін рівня ділової активності представниками різних соціальних груп (у % до опитаних)\***

\*Відмінності в розподілі частот відповідей між порівнюваними вибірками статистично значущі за критерієм "хі-квадрат" ( $p < 0.01$ ).

Аналіз розподілу відповідей, представлених на рис. 3, показує, що найбільш суттєві відмінності в оцінках своєї ділової активності і прогнозах її зміни відзначаються між підприємцями і працівниками держпідприємств. Так, у вибірці підприємців підвищення ділової активності відмітили 47 з 66 опитаних або 71.2%, у тому числі 33 чел. чи 50.0% прогнозують її підвищення в майбутньому. Серед працівників держпідприємств оптимістичні оцінки зустрічаються більш ніж в два рази рідше. Тут підвищення ділової активності відмітили 13 з 42 опитаних або 31.7% і

прогнозують її подальше підвищення 6 чел. чи 14.3%. Співвідношення песимістичних оцінок і прогнозів зміни рівня ділової активності у цих категорій опитаних прямо протилежне. У вибірці підприємців лише 11 чел. чи 16.6% відмічають зниження ділової активності, тоді як у найнятих робітників доля песимістичних оцінок (18 чел.) складає 43.9%. Тобто українські підприємці значно вище оцінюють рівень своєї ділової активності, чим працівники держпідприємств (відмінності значущі при  $p < 0.001$ ).

Оцінки ділової активності працівників підприємств з колективною формою власності менш оптимістичні, чим у підприємців, але і менш песимістичні, чим у працівників держпідприємств. Крім того, для них характерне значне (майже 50%) число нейтральних оцінок, що цілком відповідає положенню представників цієї соціальної групи в системі стосунків до власності.



**Рис 4. Оцінка чинників ділової активності представниками різних соціальних груп (середні значення за 7-бальною шкалою)**

Виявлені серйозні відмінності в оцінках і по інших параметрах дослідження. Підприємці в цілому вище оцінюють успішність своєї економічної діяльності, задоволеність її результатами а також власні можливості в досягненні економічного успіху (див. рис. 4). Відмінності між середніми значеннями оцінок чинників ділової активності у вибірках працівників з державної і колективної формами власності статистично не значущі. Оцінки підприємців найсильніше відрізняються за критерієм "оцінка власних можливостей" (відмінності значущі при  $p < 0.01$ ) і декілька у меншій мірі за критеріями "успішність" і "задоволеність результатами" ( $p < 0.05$ ).

Таким чином, перша емпірична гіпотеза дослідження підтвердилася. Емпірично зафіксовані відмінності в психологічних стосунках до економічної діяльності представників соціальних груп, що розрізняються формою власності (працівники державних підприємств, підприємств з колективною формою власності і підприємці). Організаційно-економічні

умови (зокрема форма власності і вид економічної діяльності) визначають соціально-психологічні характеристики суб'єктів економічної діяльності, їх психологічні стосунки. При цьому найбільш суттєві відмінності між підприємцями і працівниками державних і колективних підприємств виявилися по тих параметрах, які виявилися найтісніше пов'язаними з оцінками рівня ділової активності. Це означає, що виділені нами соціально-психологічні параметри можуть виступати показниками для оцінки і прогнозу ділової активності суб'єктів.

### ***Соціально-психологічні чинники ділової активності.***

Результати рангового кореляційного аналізу даних, отриманих при дослідженні працівників держпідприємств, виявляють наявність значущих зв'язків (рівень значущості  $p < 0.05$ ) оцінки ділової активності з оцінками: життєвого рівня сім'ї нині ( $r = 0.284$ ), з ретроспективною оцінкою і прогнозом змін в життєвому рівні сім'ї ( $r = 0.425$  і  $r = 0.485$ ), успішності своєї економічної діяльності ( $r = 0.399$ ), а також власних можливостей ( $r = 0.522$ ). В той же час цей показник позитивно корелює з оцінкою сприятливості економічних умов в регіоні для ведення господарської діяльності ( $r = 0.405$ ) і негативно - з оцінкою загрози безробіття ( $r = - 0.297$ ).

Результати рангового кореляційного аналізу даних, отриманих на вибірці працівників колективних підприємств, виявили високий взаємозв'язок оцінки ділової активності з такими показниками, як ретроспективна оцінка змін в умовах розвитку господарської діяльності ( $r = 0.317$ ) і намір підвищити рівень прибутків (зв'язок значущий при рівні  $p < 0,01$ ). Таким чином, отримані нами дані з досить високою достовірністю свідчать про те, що ділова активність суб'єктів в сильній залежить від оцінки сприятливості умов розвитку господарської діяльності і бажання підвищити рівень прибутків. Результати рангового кореляційного аналізу виявляють також наявність значущих зв'язків оцінки ділової активності з оцінками: рівня життя сім'ї нині, змін в життєвому рівні сім'ї, успішності своєї господарської діяльності, а також з оцінкою власних можливостей ( $p < 0.05$ ). Результати покрокового регресійного аналізу показують, що з досліджуваних чинників найбільший вплив на оцінку рівня ділової активності чинить оцінка власних можливостей в підвищенні успішності своєї господарської діяльності ( $p < 0,01$ ).

Ці дані говорять про те, що найбільш високу ділову активність проявляють ті респонденти, які найбільшою мірою розраховують на свої власні можливості. Вони вище оцінюють особисте матеріальне становище, досягають більшого успіху в господарській діяльності, і найпозитивніше оцінюють сприятливість економічних умов для її здійснення. Респонденти, що відмічають зниження своєї ділової активності, відрізняються протилежними характеристиками. Соціально-психологічні чинники ділової активності підприємців мають істотні відмінності, але про це пізніше.

Виникає питання: чи чинять вплив досліджувані соціально-психологічні феномени на вибір (перевага) тієї або іншої форми власності і економічної діяльності? Для відповіді на нього скористаємося результатами дослідження відношення сільських жителів до різних форм власності. Дослідження

проводилося зимою 1993-1994гг. у Нижегородській області, де в порядку економічного експерименту здійснювалася приватизація землі і основних фондів господарств. В ході дослідження, зокрема, вивчалася відношення сільських жителів до розділу землі і майна господарства на індивідуальні паї, до створення підприємств з колективною (акціонерною) формою власності, а також до підприємництва (фермерству) і комерції. Результати опитування показали значну диференціацію опитаних по їх відношенню до форм власності і економічної діяльності. Характерно, що у працівників колишнього державного підприємства, де до моменту опитування вже сталася зміна форми власності (приватизація засобів виробництва і створення ТОО), відношення до нової форми власності виявилася більше поляризованим, ніж у тих, кого ще чекала ця зміна [8]. Тобто в першій групі це відношення ґрунтується на особистому і груповому досвіді роботи в старих і нових умовах і їх порівнянні. Емоційна оцінка цього досвіду виявилася різною.

За результатами кореляційного аналізу було виявлено наявність значущих зв'язків між відношенням до форм власності і економічної діяльності на селі і наступними показниками: оцінкою і прогнозом ділової активності, рівнем домагань у сфері економічної діяльності, прогнозом життєвого рівня сім'ї, оцінкою власних можливостей в підвищенні успішності своєї економічної діяльності і задоволеністю її результатами, відношенням до ризику і конкуренції в економічній діяльності.

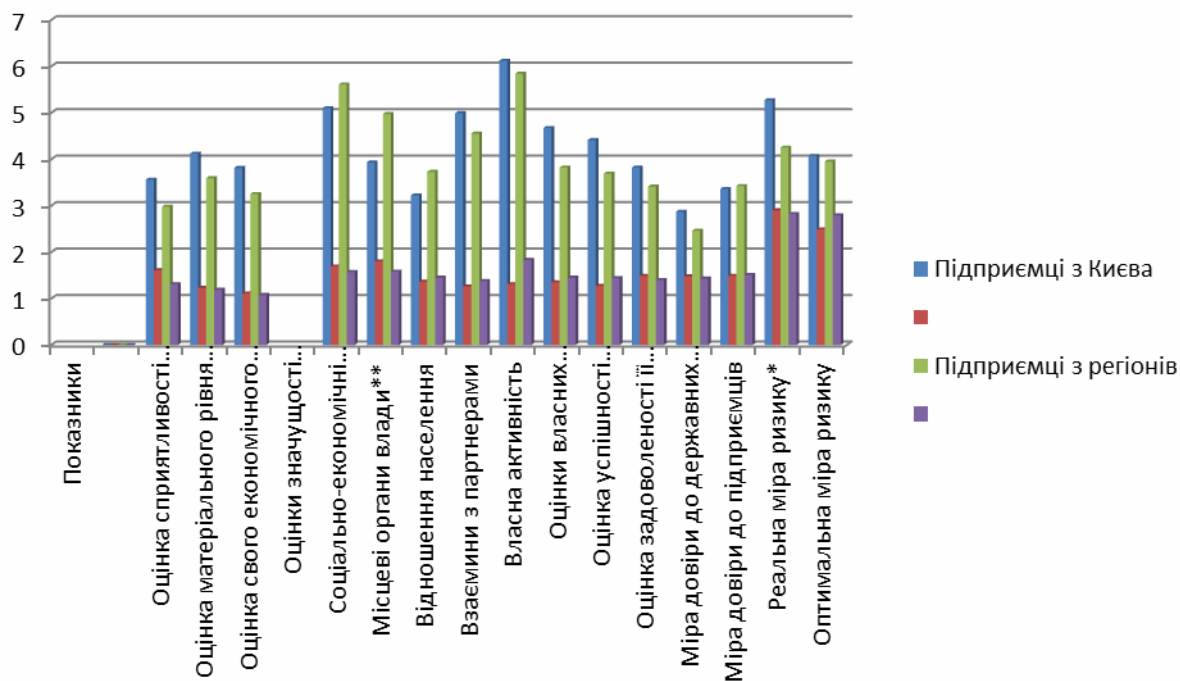
В цілому можна відмітити, що прибічників розділу землі і майна на паї характеризують такі соціально-психологічні особливості, як оптимістичніша оцінка і прогноз зміни життєвого рівня сім'ї, підвищена міра домагань у сфері економічної діяльності, вища оцінка власної ділової активності і прогноз її успіху на майбутнє. Прибічників фермерства відрізняє, крім того, вища оцінка власних можливостей в підвищенні успішності своєї господарської діяльності, схильність до конкуренції і помірному ризику, орієнтація на самостійність в економічній діяльності. Перераховані особливості були виділені також в якості характерних для російських підприємців, що реально зробили свій вибір форми власності і економічної діяльності [5].

Таким чином, друга емпірична гіпотеза дослідження підтвердилася. Психологічні стосунки суб'єктів є істотними соціально-психологічними чинниками, що визначають рівень ділової активності і її спрямованість. На розвиток ділової активності і успішність економічної діяльності чинять вплив оцінки як зовнішніх соціально-економічних умов, так і власних можливостей суб'єктів в рішенні своїх економічних проблем.

В той же час, в дослідженні отримані дані, що свідчать про розбіжність психологічних стосунків, що заявляються, і готовності суб'єкта реалізувати їх в поведінці. Типовими випадками такої розбіжності були: намір підвищити прибутки за відсутності конкретних програм дій з його реалізації; позитивне відношення до фермерства, підприємництва і відсутність особистої готовності створити фермерське господарство або свою справу; вимушений перехід прибічників колективного господарювання до роботи в умовах

розділеної власності; негативне відношення до приватизації підприємства і готовність вкласти свої кошти в його розвиток в цілях отримання прибутку; реальне здійснення підприємницької діяльності за відсутності бажання займатися нею. Психологічні стосунки до форм власності і економічної діяльності не завжди співпадають з психологічною готовністю до їх реалізації і з реальною економічною поведінкою суб'єктів, пов'язаною з вибором форми власності.

**Психологічні стосунки і ділова активність підприємців.**



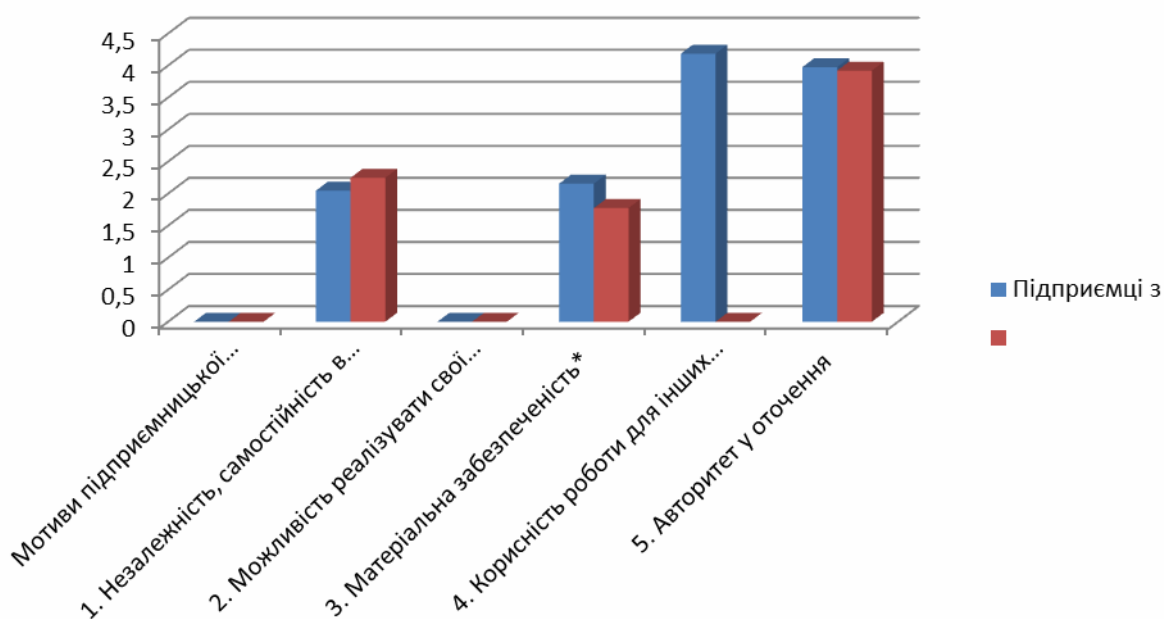
**Рис. 5. Середні значення (M) оцінок і стандартні відхилення (S) основних показників дослідження підприємців з Москви і регіонів Центральної України (за 7-бальною шкалою)**

\*відмінності значущі на рівні  $p < 0.05$

\*\*відмінності значущі на рівні  $p < 0.01$

Розглянемо результати другої серії досліджень, виконаних на двох групах підприємців. Основною гіпотезою цього дослідження було припущення про те, що відмінності в психологічних стосунках до підприємницької діяльності московських підприємців і підприємців з інших регіонів України визначаються, з одного боку, відмінностями в соціально-економічних умовах здійснення підприємництва в столиці і в регіонах, а з іншої - особливостями соціальної психології представників цих груп підприємців. При цьому ми виходили з того, що соціально-економічні умови підприємницької діяльності в столиці характеризуються найбільшою сформованістю ринкових стосунків, характерних для російського бізнесу, і більшою мірою виражають загальноукраїнські тенденції їх зміни. Ми припускали також, що у московських підприємців значніше виражені соціально-психологічні характеристики, що відрізняють російських підприємців як представників специфічної соціальної групи, т. е. вони відрізняються більшою мірою сформованості психологічних стосунків,

характерних для нових російських підприємців. Звідні результати представлені на рис. 5. В цілому на основі отриманих даних можна зробити висновок про те, що існують як схожі риси, так і особливості психологічних стосунків до підприємницької діяльності у респондентів, що здійснюють свій бізнес в столиці і інших регіонах України. Підприємці з регіонів Центральної України оцінюють соціально-економічні умови для здійснення своєї підприємницької діяльності як менш сприятливі. Вони частіше випробовують на собі протидію в роботі з боку державних і місцевих органів влади, місцевого населення. Вони більшою мірою відчувають залежність розвитку свого бізнесу від державних і місцевих органів влади. Московські підприємці вище оцінюють залежність розвитку свого бізнесу від взаємин з партнерами. При цьому вони оцінюють взаємини в підприємницькому середовищі як більше напружені. Представники обох вибірок вважають, що в соціально-економічних умовах, що склалися, розвиток їх підприємницької діяльності найбільшою мірою залежить від їх власних зусиль. При цьому московські підприємці вище оцінюють власні можливості в підвищенні успішності свого бізнесу. Для більшості опитаних характерні: висока міра орієнтації на власні можливості, схильність до конкуренції і помірний ризик в економічній діяльності.



**Рис. 6. Мотиви вибору підприємницької діяльності (середній ранг мотиву)\***

\*відмінності значущі на рівні  $p < 0.05$ .

Основними мотивами підприємницької діяльності опитаних виявилися "незалежність, самостійність в роботі", "матеріальна забезпеченість" і "можливість реалізувати свої здібності". При цьому у москвичів сильніше виражені мотиви незалежності і самореалізації, а у підприємців з регіонів Центральної України - "матеріальна забезпеченість" (див. рис. 6). Можливо, це пояснюється тим, що представники регіонального бізнесу оцінюють свій

рівень матеріального добробуту нижче, ніж москвичі. Про це ж побічно свідчать і відмінності в структурі ціннісних орієнтацій. Такі цінності, як "матеріальна забезпеченість" і "багатство", у підприємців з міст Центральної України виражені яскравіше. Мотиви "прагнення завоювати авторитет у оточення" і "корисність роботи для інших людей" в обох вибірках проявилися в порівняно меншій мірі. Серед регіональних підприємців частіше зустрічається виділений нами тип "вимушений підприємець" або "підприємець мимоволі". Для представників цього типу характерні вимушений характер вибору підприємництва як форми ділової активності, переважання мотивації матеріального добробуту і порівняно низька задоволеність підприємницькою діяльністю.

За результатами факторного аналізу даних був виділений провідний чинник ділової активності підприємців, куди в якості основних з найбільшими вагами увійшли наступні показники: оцінка рівня своєї конкурентоспроможності (0.723), міра надійності більшості партнерів (0.648), зміна рівня життя сім'ї за останній рік (0.632), оцінка успішності своєї підприємницької діяльності (0.630), відношення до конкуренції (0.571), очікувана зміна життєвого рівня сім'ї (0.571), відношення до ризику (0.527) і оцінка власних можливостей в підвищенні успішності свого бізнесу (0.521). При цьому оцінка сприятливості зовнішніх умов виділилася в самостійний чинник і була не пов'язана з оцінками ділової активності.

За усіма показниками, що увійшли до чинника ділової активності, виявлені статистично значущі відмінності в оцінках московських і регіональних респондентів. Київські підприємці позитивніше відносяться до ризику і конкуренції в підприємницькій діяльності, вони вище оцінюють рівень своєї конкурентоспроможності. Москвичі частіше, ніж підприємці з інших міст Центральної України, випробовували серйозні невдачі. У них більшою мірою виражена установка на продовження підприємницької діяльності. У разі серйозної невдачі вони швидше схильні залишитися у сфері підприємництва, або почавши нову справу самостійно, або підшукавши надійного компаньйона. Московські підприємці в цілому вище оцінюють міру реалізації цілей, які ставлять перед собою у бізнесі, і задоволеність економічними результатами своєї підприємницької діяльності [9].

В цілому можна відмітити, що рівень ділової активності підприємців і її успішність пов'язані в їх представленні з оцінкою як зовнішніх умов підприємницької діяльності, так і власних можливостей і себе в якості суб'єкта підприємницької діяльності. При цьому успішніші підприємці схильні найбільшій мірі високо оцінювати залежність розвитку свого бізнесу від власних зусиль, а менш успішні - від впливу зовнішніх умов.

##### 5. Соціально-психологічна типологія суб'єктів економічної діяльності.

Емпіричні дані, отримані на вибірках, що представляють різні соціальні групи, дозволяють виділити соціально-психологічні типи суб'єктів, що характеризуються відмінностями, по-перше, в структурі психологічних стосунків до форм економічної діяльності (співвідношенням емоційно-оцінного і поведінкового їх аспектів), а по-друге, - в узгодженості



психологічних стосунків і реальної економічної поведінки, пов'язаної з вибором форми власності (спрямованості ділової активності).

Якщо узяти за підстави класифікації емоційно-оцінне відношення до зміни форми власності і психологічну готовність до роботи в нових організаційно-економічних умовах (у тому числі - реальна поведінка, пов'язана з вибором форми власності і економічної діяльності), то теоретично можна представити дев'ять комбінацій, що розрізняються по одному з критеріїв. Проте, результати емпіричних досліджень дозволяють нам виділити і дати порівняльну соціально-психологічну характеристику меншому їх числу. Розглянемо їх послідовно, узявши за першу основу відмінності в емоційно-оцінних стосунках до нових форм економічної діяльності (див. рис. 6).

Представників першої групи суб'єктів економічної діяльності об'єднує негативне відношення до форм економічної діяльності, заснованих на приватній власності (приватизації підприємств, фермерству, підприємництву, комерції). У рамках цієї групи виділяються наступні типи. Послідовні прибічники традиційних форм господарської діяльності ("традиційний тип"). Для них характерне віддання перевазі над традиційних форм економічною діяльністю (робота на державному підприємстві і нетоварне виробництво сільськогосподарської продукції в особистому підсобному господарстві). Відмітною особливістю цієї групи є практично повна відсутність представників теоретично можливого типу, який сполучав би в собі негативне емоційно-оцінне відношення до нових форм економічної діяльності з високою психологічною готовністю до їх реалізації на поведінковому рівні (наміром створити власну справу, стати підприємцем). В той же час, у рамках цієї групи виділяється соціально-психологічний тип, що характеризується "вимушеною діловою активністю", чия реальна економічна поведінка вступає в протиріччя з психологічним відношенням до форм власності. До представників цього типу відносяться працівники підприємств, форма власності яких змінилася всупереч їх бажанням, а також "підприємці мимоволі", вимушені займатися бізнесом через зовнішні обставини (втрата роботи, неможливість забезпечити сім'ю). Своєю реальною економічною поведінкою ці суб'єкти демонструють порівняно високий рівень ділової активності і здатність до адаптації в нових економічних умовах, т. е. на поведінковому рівні їх готовність до реалізації нових форм економічної діяльності виявляється досить високою, проте їх об'єднує низька задоволеність виконуваною діяльністю. Більше диференційований психологічний аналіз дозволяє виділити серед них тих, хто досить високо оцінює свої можливості і результати в економічній діяльності, і тих, хто оцінює їх як обмежені. Через явне протиріччя психологічних стосунків і реальної економічної поведінки цей тип характеризується високою мірою нестабільності. За умови високої успішності виконуваної економічної діяльності і зміни психологічного відношення до неї на позитивне його представники поповнюють ряди тих, що активно реалізуються. Проте не менш типовим (особливо, у разі серйозних невдач) є їх перехід в категорію

тих, що "пасивно пристосовуються" або "традиційних". Спосіб вирішення протиріччя між психологічним відношенням і реальною економічною поведінкою (і визначуваним їм соціально-економічним статусом особи) є істотною психологічною характеристикою суб'єкта економічної діяльності. При цьому взаємодія економічних і психологічних чинників детерміації економічної поведінки суб'єкта характеризується складною динамікою. На одних етапах провідну роль в детерміації поведінки грають економічні чинники (різка зміна форм власності, зміна соціально-економічного статусу), на інших - психологічні (індивідуальні особливості суб'єкта, визначальні його психологічні стосунки до умов, що змінилися, і готовність до реалізації власних цілей і намірів).

Таблиця 1.

Типологія суб'єктів економічної діяльності.

Відношення до новим формам економічної діяльності	Психологічна готовність до їх реалізації		
	Висока	Умовна	Низька
Позитивне	Що активно <input type="checkbox"/> реалізовується	Умовно <input type="checkbox"/> активний	Що пасивно <input type="checkbox"/> вичікує
Нейтральне	Вимушено	Що пасивно пристосовується	
Негативне	активний	Традиційний	

Негативне активний Традиційний

Представники другої групи досить схожі за психологічними характеристиками переваги і реального вибору форм власності і економічної діяльності. Вони терпиміше відносяться до нових форм власності і економічної діяльності (відносяться до них позитивно або, принаймні, нейтрально), але не проявляють високої психологічної готовності до їх реалізації. Тут виділяється соціально-психологічний тип, що характеризується поєднанням позитивного (чи нейтрального) відношення до нових форм економічної поведінки з відсутністю поведінкової готовності до його реалізації. Його представники характеризуються пасивно вичікуючою позицією відносно змін, що відбуваються, тому його можна позначити як "пасивно вичікуючий тип".

"Тип", що пасивно пристосовується, характеризується байдужим (нейтральним) відношенням до нових форм власності і економічної діяльності і невисокою психологічною готовністю до них. Причиною цього є низький рівень мотивації і низька самооцінка власних можливостей у сфері економічної діяльності.

Представники виділених типів мають схожі психологічні особливості. Вони не зв'язують надій на поліпшення свого життєвого рівня з переходом до

ринкової економіки. Їх відрізняє порівняно низький рівень домагань в господарській сфері, песимізм в оцінці і прогнозі свого матеріального благополуччя. Вони в цілому нижче оцінюють власні можливості в рішенні господарських проблем, негативно відносяться до ризику і конкуренції в економічній діяльності. Істотним чинником рівня ділової активності представників цих типів є оцінка сприятливості зовнішніх умов для здійснення господарської діяльності. Вони високо оцінюють залежність успішності своєї економічної діяльності від впливу зовнішніх чинників (економічної політики державних і місцевих органів влади, керівництва організації, обставин, що склалися).

Протиріччя між психологічними стосунками і реальною економічною поведінкою не знаходить тут свого дозволу в активності суб'єкта, слідством чого часто стають стани апатії, зниження рівня домагань в економічній сфері і рівня ділової активності або, навпаки, ворожість по відношенню до представників груп з вищим соціально-економічним статусом.

Представники третьої групи проявляють не лише позитивне відношення до нових форм економічної діяльності, але і готовність до активних дій. При цьому одна категорія опитаних ("умовно активний", або орієнтований на зовнішню підтримку тип) ставить власне відношення до нових форм економічної діяльності і свою готовність до них в залежність від сприятливості зовнішніх умов, підтримки з боку держпідприємств і владних структур. Інша, орієнтуючись на внутрішні можливості, активно шукає вихід з критичної ситуації, що склалася, намагається знайти нові джерела прибутків, використовуючи нові форми господарської діяльності. Представники цього типу (в основному підприємці сфери малого бізнесу, фермери, комерсанти) характеризуються не лише позитивним відношенням до нових форм власності і економічної діяльності і готовністю до роботи в нових умовах, але і досить успішною реалізацією свого відношення в економічній поведінці. Це тип, що "активно реалізовується" в економічній діяльності.

Виділені типи характеризуються різним поєднанням психологічних стосунків і реальної поведінки, пов'язаної з вибором форм власності і економічної діяльності. Вони розрізняються по мірі узгодженості або розузгодженості (суперечності) психологічних стосунків як елементів економічної свідомості і ділової активності як характеристики економічної поведінки. Суб'єктивним психологічним критерієм тієї, що розузгоджена психологічних стосунків і реальної економічної поведінки є загальна задоволеність суб'єкта виконуваною діяльністю.

У рамках пропонованого концептуального підходу таке розузгодження може пояснюватися впливом індивідуальних, у тому числі психологічних і не завжди адекватно усвідомлюваних, особливостей суб'єкта як на його реальну економічну поведінку, так і на усвідомлювані психологічні стосунки. Результати дослідження показали, що емпірично виділені нами типи суб'єктів розрізняються за соціально-психологічними критеріями їх ділової активності. Зокрема, представники одних типів (наприклад, умовно активні і вимушено

активні) схильні більшою мірою орієнтуватися на суб'єктивну оцінку зовнішніх умов (сприятливість економічних умов для ведення бізнесу, матеріальні умови життя сім'ї), а представники інших (наприклад, що пасивно пристосовуються і активно реалізуються) на внутрішні спонукання до ділової активності, на оцінку власних можливостей в розвитку свого бізнесу. Залежно від співвідношення цих оцінок представники цих типів схильні вибирати різні форми економічної діяльності і проявляють різний рівень ділової активності.

**Висновки.** 1. Емпірично зафіксовані відмінності в психологічних стосунках до економічної діяльності представників соціальних груп, що розрізняються формою власності і видом економічної діяльності (працівники державних підприємств, підприємств з колективною формою власності і підприємці). Об'єктивні організаційно-економічні умови визначають (чинять істотний вплив на) соціально-психологічні характеристики суб'єктів економічної діяльності, їх психологічні стосунки. Проте цей вплив не є однозначним, що проявляється у вибірковості психологічних стосунків представників схожих груп.

2. Виявлена сукупність соціально-психологічних показників найтісніше і стійко пов'язаних з вибором форми власності а також з оцінкою і прогнозом ділової активності представників різних соціальних груп. Тобто психологічні стосунки суб'єктів виступають істотними соціально-психологічними чинниками, що визначають рівень ділової активності і її спрямованість.

3. Найбільш суттєві відмінності між підприємцями і працівниками державних і колективних підприємств виявилися по тих параметрах, які виявилися найтісніше пов'язаними з оцінками рівня ділової активності. Це означає, що виділені нами соціально-психологічні параметри можуть виступати показниками для оцінки і прогнозу ділової активності суб'єктів.

4. Емпірично виділені і проаналізовані соціально-психологічні типи суб'єктів, що розрізняються особливостями психологічних стосунків, пов'язаних з емоційною оцінкою (перевагою) форм власності і організаційно-економічних умов господарської діяльності і психологічною готовністю до різних видів економічної діяльності.

5. В умовах зміни форм власності індивіди і групи виступають не пасивними об'єктами змін, що відбуваються, а активними суб'єктами. З одного боку активність суб'єктів проявляється в їх виборчих, усвідомлюваних психологічних стосунках до цих змін, а з іншої - в їх економічній поведінці, пов'язаній з вибором форм власності і господарської діяльності, в спрямованості і рівні ділової активності.

6. Емпірично зафіксовані і проаналізовані дані, що свідчать як про збіг психологічних стосунків суб'єктів економічної діяльності і поведінкових проявів їх ділової активності (реального вибору форми власності, результатів господарської діяльності), так і про розбіжності (іноді дуже значних) між ними. Ці дані дозволяють говорити про типи суб'єктів економічної діяльності, що розрізняються по міри узгодженості або розузгодила

(суперечності) психологічних стосунків і ділової активності як характеристики економічної поведінки.

7. Емпірично виділені типи суб'єктів, що розрізняються за соціально-психологічними критеріями їх ділової активності. Зокрема, представники одного типу схильні більшою мірою орієнтуватися на суб'єктивну оцінку зовнішніх умов (сприятливість економічних умов для ведення бізнесу, матеріальні умови життя сім'ї), а представники іншого - на внутрішні спонукання до ділової активності, на оцінку власних можливостей в розвитку свого бізнесу. Залежно від співвідношення цих оцінок представники цих типів вважають за краще вибирати різні види економічної діяльності і проявляють різний рівень ділової активності.

8. Реальна економічна поведінка суб'єкта визначається взаємодією економічних і соціально-психологічних чинників. Динаміка цієї взаємодії характеризується послідовною зміною провідних підстав детерміації. На одних етапах провідну роль грають економічні чинники, на інших - соціально-психологічні.

9. Спосіб вирішення протиріччя між психологічними стосунками і реальними соціально-економічними умовами є істотною соціально-психологічною характеристикою суб'єкта економічної діяльності. Виходячи з результатів теоретичного аналізу отриманих емпіричних даних можна виділити основні соціально-психологічні типи взаємодії суб'єктів економічної діяльності і організаційно-економічних умов їх діяльності, що змінюються, при зміні форм власності і переході до ринкових стосунків. Підставами пропонованої типології є міра активності суб'єкта у взаємодії з умовами, що змінюються, і спосіб цієї взаємодії, пов'язаний з переважною зміною характеристик самого суб'єкта (внутрішніх умов його життєдіяльності і активності) або зовнішніх (в даному випадку - організаційно-економічних) умов.

Висновок. У дослідженні використаний новий методичний підхід до вивчення соціально-психологічних чинників ділової активності. Новизна цього підходу полягає в тому, що виділені чинники дозволяють описувати соціально-психологічні механізми зміни ділової активності суб'єктів. Виявлені в дослідженні соціально-психологічні показники і методи їх оцінки можуть бути використані для аналізу і прогнозу ділової активності представників різних соціальних груп. За соціально-психологічними показниками можна раніше, ніж по економічних, зафіксувати підвищення або зниження ділової активності. Отримані результати дослідження можуть бути використані для проведення регулярних порівняльних оцінок (моніторингу) ділової активності представників різних соціальних груп сучасного російського суспільства.

#### **Список використаних джерел**

1. Абульханова-Славская К.А. Стратегия жизни. М., 1991.
2. Брушлинский А.В. Проблемы психологии субъекта. М., 1994.

3. Динамика социальнопсихологических явлений в обществе / Отв. которое изменяется. редакторша А.Л. Журавлев. М. : Изд-во "Институт психологии РАН", 1996.
4. Журавлев А.Л. Психология совместной деятельности в условиях организационно-экономических изменений. Дисс. д-ра психол. наук. М., 1999.
5. Журавлев А.Л., Позняков В. П. Деловая активность предпринимателей : методы оценки и действия. М. :Изд-во "Институт психологии РАН", 1995.
6. Лом Б.Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии. М.: Наука, 1984.
7. Мясищев В. Н. Основные проблемы и современное состояние психологии отношений человека / Психологическая наука в СССР. М. : Изд-во АПН РСФСР, 1960. Т. 2. С. 110-125.
8. Позняков В. П. Межгрупповая дифференциация в сельских общностях в условиях изменения форм собственности / Психол. журн. Т. 18, №5. 1997. С. 62-73.
9. Позняков В. П. Региональные особенности психологических отношений русских предпринимателей к своей деятельности / Социальнопсихологические исследования руководства и предпринимательства / Под редакторшу А.Л. Журавлева, Е.В. Шороховой. М., Изд-во "Институт психологии РАН", 1999. С. 68-88.
10. Рубинштейн С. Л. Бытия и сознание. - М. : Изд-во АПН СССР, 1957. 328 с.
11. Социальнопсихологическая динамика в условиях экономических изменений / Отв. редакторша А.Л. Журавлев, Е.В. Шорохова. М. : Изд-во "Институт психологии РАН", 1998.
12. Социальная психология экономического поведения / Отв. редакторша А.Л. Журавлев, Е.В. Шорохова. М. : Наука, 1999.
13. Социальное детерминирование поведения / Психологические проблемы социальной регуляции поведения / Отв. редакторша Е.В. Шорохова, М. И. Бобнева. М. : Наука, 1976. С. 5-29.
14. Шорохова Е.В. Психологические особенности социально-экономических превращений в сельском хозяйстве в 20-е-30-е годы XX века / Социальная психология экономического поведения / Отв. редакторша А.Л.Журавлев, Е.В.Шорохова. М. : Наука, 1999.

## МАТЕРІАЛИ СЕКЦІЇ 3

### «Сучасні проблеми соціології у сприйнятті студентською молоддю»

Амеліна Ольга, ФЕМП, 2 курс, 18 група

*Науковий керівник: Ванюшина О.Ф., канд. філософ. наук, доц.*

#### Електоральні дослідження в соціології політики

На шляху до демократизації соціально-політичних процесів в Україні актуальною є проблема формування електоральної культури, тобто усвідомлення людьми необхідності участі у громадсько-політичному житті через політичні вибори та розуміння об'єктивної необхідності делегувати своє суверенне право на владу в державі посередникам, а також культури проведення електоральних досліджень (зокрема, оприлюднення результатів) та встановлення їхньої теоретичної та методичної бази, яка б увібрала в себе здобутки розвинених демократичних країн одночасно з їхньою адаптацією та доповненням відповідно до потреб українського суспільства.

Україна як пострадянська держава зараз перебуває у стані переходу від тоталітаризму до демократії. Відбувається складний процес пристосування суспільної свідомості до нових соціально-політичних умов та формування політично-правової культури, а отже і електоральної як її складової частини.

Кризовий стан політичної та соціально-економічної сфер вимагає систематичного одержання та аналізу інформації щодо особливостей сприйняття громадянами процесів, що відбуваються в державі для уникнення гострих проявів невдоволення, які можуть виникати внаслідок не розуміння причин прийняття владою тих чи інших рішень.

Незважаючи на досить детально розроблену наукову базу електоральних досліджень у світі, виборчі процеси в Україні поки що залишаються напрямком політичного і соціологічного аналізу, теоретико-методологічна база та методично-дослідницький інструментарій якого розроблені далеко не в повному обсязі і не завжди відповідають вимогам об'єктивної дійсності.

Важливо, що електоральна соціологія сьогодні носить в основному прикладний характер: емпіричні дослідження здійснюються в ході конкретних виборчих кампаній, попит на які на ринку соціально-політичної інформації найбільш високий. Водночас теоретичних досліджень, які б пояснювали зміст, структуру, зміни і тенденції у виборчих установках та електоральній поведінці громадян, вкрай недостатньо, що посилює розрив між теоретичними і прикладними дослідженнями в цій галузі.

О.С. Зубченко вказує на те, що відсутність державності та єдиного центру прийняття владних рішень протягом тривалого часу зумовили регіональну диференціацію електоральної культури, яку варто враховувати при проведенні електоральних досліджень.

Через не адаптованість українського суспільства до нових політико-правових реалій можна говорити про несформовану культуру проведення електоральних досліджень. Існують правові норми, які її повинні регулювати, але поки що вони носять у більшості рекомендаційний характер та не завжди

виконуються. Наприклад, в пункті 10 статті 68 Закону України «Про вибори народних депутатів України» вказано, що засоби масової інформації, оприлюднюючи результати електоральних досліджень «зобов'язані зазначити організацію, що проводила опитування, час його проведення, кількість опитаних, метод збору інформації, точне формулювання питання, статистичну оцінку можливої похибки». При чому кожний пункт має важливе значення і його відсутність чи спотворення інформації може призвести до неправильного розуміння отриманих фактів громадськістю і формування на основі цього рішення, яке може не відповідати інтересам конкретної особи. Внаслідок цієї невідповідності складається недовіра до такого роду досліджень через небажання бути об'єктом маніпуляції.

**Висновки:** Електоральна соціологія – досить молода і перспективна галузь в Україні. Із подальшим закріпленням позицій демократичного ладу зростатиме необхідність здійснення електоральних досліджень, яка і зараз є високою через політичну та соціально-економічну кризу. Наразі існує розрив між теоретичними і практичними здобутками вчених, також проблемами є не сформованість електоральної культури громадян, порушення норм проведення електоральних досліджень та оприлюднення їх результатів.

#### **Список літератури:**

1. Зубченко О.С. Електоральна культура: поняття, сутність, структура / О.С.Зубченко // Грані. – 2005. – №2.
2. Електоральна поведінка: теоретико-методологічні засади дослідження / О.В. Косахівська // Держава і право. – 2010. – Вип. 50. – С. 758-763.
3. Вікторія Бокоч. Електоральний процес як феномен демократичного розвитку / В.Бокоч // Освіта регіону. – 2013. – №2.
4. Танчин І.З. Т18 Соціологія: Навч.посіб. – 3-тє вид., перероб. і доп. – К.: Знання, 2008. – 351 с.
5. Пилипенко В. Є., Вишняк О. І., Куценко О. Д. та ін. Спеціальні та галузеві соціології: Навч. посіб. – К.: Каравела, 2003. – 304 с.
6. Поліщук І.О. Концептуально-методологічні основи дослідження електоральних практик / І.О. Поліщук // Суспільна політика [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://derzhava.in.ua/>
7. Прасюк О.В. Вибіркові соціологічні опитування громадян під час виборів як політична технологія впливу на процес формування електоральної громадської думки. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://naub.org.ua/>

**Грамма Тетяна, ФЕМП, 2 курс, 18 група**  
*Науковий керівник: Ванюшина О.Ф., канд. філософ. наук, доц.*

**Історія становлення і сучасні дослідницькі перспективи: соціологія політики**



Поява соціології політики як самостійної галузі знання пов'язана з діяльністю німецького соціолога М. Вебера, який одним з перших здійснив соціальний аналіз влади, владних відносин, дав класифікацію типів держави в суспільстві.

Таблиця 1

**Основні етапи розвитку соціології політики:**

<i>Етапи</i>	<i>Напрямки</i>	<i>Зміст напрямку</i>	<i>Провідні мислителі</i>
1.Протосоціологічний, філософський-релігійний етап (до серед. ХІХ ст.):	1.1.Загальнофілософський (до ХV - ХVІ ст.)	Перші концепції держави, влади, політики, права, закону.	Сократ - концепція мистецтва правління; Платон - концепції держави, законів, політики Арістотель - концепції "людини як політичної істоти", ідеальної держави.
	1.2.Виокремлення політико-правового підходу (з ХV-ХVІст. — до сер. ХІХ ст.).	Розділення етико-релігійного, філософсько-політичного та політико-правового напрямків знання.	М. Пікколо-концепції "політики як мистецтва можливого"; Болен Жан-концепція суверенітету.
2.Класичний соціологічний етап (сер. ХІХ — сер. ХХ ст.):	2.1.Універсалістський (з сер. ХІХ — перша пол. ХХ ст.)	Утворення цілісних соціологічних концепцій суспільства, влади і політики, пізнання зв'язків між політикою та іншими явищами суспільства.	О. Конт - "фазиси інтелектуального розвитку; М. Вебер -концепції "соціальної дії", "панування" бюрократії; М. Костомаров - концепція федеративної держави; М. Драгоманов - концепція походження держави і права; М. Грушевський - концепція держави та національна політична доктрина.
	2.2.Емпірико-прикладний (з 20-х років ХХ ст.)	Розвиток методології емпіричних соціологічних досліджень явищ	У. Ліппман - концепція "громадської думки"; К. Райт -обґрунтування кількісних методів дослідження політики.

		політики.	
3. Посткласичний етап (з 60-х років ХХ ст.):	3.1. Фундаменталізації та плюралізації знання (з 50-х – до початку 80-х років ХХ ст.).	Проблематика функціонування політичних систем та режимів. Порівняльні дослідження політичних систем та режимів.	Г. Маркузе - концепція "одномірної людини"; Т. Парсонс - концепція соціальної системи.
	3.2. Постмодерністський (з 80-х років ХХ ст.).	Прагнення до синтезу теорій та методологічних підходів, якісних та кількісних методів дослідження. Перегляд класичних концепцій демократії, громадянського суспільства, політичного розвитку та системних змін.	М. Фуко - концепції реалізації влади, дискурсів; Н. Луман - концепції аутопоетичної системи, влади; П. Бурд'є - концепції політичного поля, легітимації дискурсів, символічної боротьби; Дж. Хіглі - концепція демократичного елітизму.

В Україні соціологія політики почала бурхливо розвиватись у 1990-х роках. (роботи М. Костомарова, М. Драгоманова, М. Грушевського, В. Липинського та ін.).

У період радянської "перебудови" відбулися перші конкурентні вибори до представницьких органів влади 1989—1990 років. Здійснюються перші в СРСР масштабні соціологічні дослідження політичної свідомості, мотивації та форм політичної поведінки громадян (дослідження Ю. Левади, А. Здравомислова, К. Холодковського та ін.).

1991 року утворено Інститут соціології Національної Академії наук України, який має профільний відділ із політичної соціології. Предметом дослідження стають процеси пострадянської політичної трансформації, зв'язків влади з громадськістю, політичні комунікації.

Сучасні українські соціологи (Є. Головаха, С. Макеєв, В. Танчер, О. Якуба та ін.) зосередили свій погляд на владних відносинах, проблемах співучасті людей у політичному і правовому житті, ролі держави та інших найнагальніших питань сьогодення.

### Список літератури

1. Бурд'є Я. Соціологія політики: Пер. з фр. - М., 1993;
2. Тощенко, 2002, 21-34;
3. Артемов, 2002, 9-10;

4. Істон, 1997, 9-30;
5. Арон Р. Демократія и тоталітаризм: Пер. з фр. — М., 1993, 23—33;
6. Науково-методичний журнал «СОЦІОЛОГІЯ»: випуск № 144, 2011, том 156.

**Власенко Марина**, ФЕМП, 2 курс, 18 група  
*Науковий керівник: Іщенко В.В., ст.викл.*

### **Формування ціннісних орієнтацій сучасної української молоді**

Відомо, що система ціннісних орієнтацій виражає відношення людини до соціальної дійсності, визначає мотивацію поведінки, робить істотний вплив на усі сторони її діяльності. Це складний соціально-психологічний феномен, що характеризує спрямованість і активність особи, визначає загальний підхід людини до світу, до себе. Ціннісні орієнтації є основними векторами соціальних орієнтацій сучасної української молоді.

Кожне покоління, що вступає в самостійне життя, засвоює вже сформовані цінності, якими живе в даний момент старше покоління, а потім формує і реалізує свою життєву програму. Основна функція ціннісних орієнтацій – регулювання поведінки як усвідомленої дії в певних соціальних умовах. Так, розвиток ціннісних орієнтацій тісно пов'язаний з розвитком спрямованості особистості.

Суспільство, яке на перший план поставило матеріальне благополуччя та збагачення, формує відповідну культуру і життєві потреби молоді. Електронні засоби масової інформації заповнюють значну частину їх вільного часу і виступають як важливий інструмент формування духовного світу, культурних цінностей та установок. Соціально-економічні трансформації в суспільстві ведуть до кризи світогляду молоді, що пов'язані з кризою системи цінностей. Вона проявляється у: небажанні молоді нести відповідальність не тільки за долю суспільства, а й за власне майбутнє; низькому рівні самостійного мислення, що заважає формуванню здатності приймати рішення; байдужості до суспільних проблем. Отож, в умовах сучасного суспільства високі ідеали – творчість, прагнення до свободи, самореалізація відступають на другий план, а пріоритетним стає індивідуальний успіх, ототожнений з матеріальним благополуччям.

Переважаюча орієнтація на політичні партії та рух демократичних сил дає поштовх до усвідомлення молоддю демократії як цінності. У свою чергу знижуються екстремістські тенденції у молодіжній свідомості й формується орієнтація на стійкий розвиток та стабільні цінності. Водночас державне управління стає не в змозі вплинути на свідомість молоді, яка засвоює нові ліберальні й демократичні цінності.

Сучасна молодь стає свідком підвищення ролі приватних, особистих життєвих цінностей – вдалий шлюб, здорові діти, матеріальна забезпеченість, наявність житла, автомобіля, при зниженні цінностей суспільно значущих – приносити користь суспільству, бути необхідним людям. Розшарування суспільства на: бідні - багаті, еліта – аутсайтери,

демократи – націонал-патріоти сприяє процесу усвідомлення молоді людини своєї приналежності до певної групи з притаманними для цієї групи цінностями.

Таким чином, ціннісні орієнтації сучасної української молоді формуються під впливом багатьох чинників. З одного боку суспільство впливає на молоду людину, а з іншого особистість активно, але вибірково засвоює попередній досвід соціуму. Отже, критерієм відмінності зрілої особистості від інфантильної є диференційована самооцінка, здатність самостійно приймати рішення. І як наслідок, молодь керується тією системою ціннісних орієнтацій, яка сформувалася у процесі соціалізації під впливом перетворень сучасного українського суспільства.

### **Список літературних джерел:**

1. Шапошнікова І. Формування ціннісних орієнтацій сучасної української молоді // Соціальні виміри суспільства: збірник наукових праць заснованих Інститутом соціології НАН України – Вип. 5 (16) / за гол. ред. М. Шульги. – К.: ТОВ «РПФ «Азбука», 2013. – С. 716-725.

2. Савчук О.В. Динаміка ціннісних орієнтацій української молоді // за ред. Київського національного університету ім. Т. Шевченка. - К.: 2009. - С. 60-67

3. Скок М.А. Ціннісні орієнтації особистості сучасного студента // Вісник ЧДПУ / за ред. вид. центру ЧДПУ. 2002. – Вип. 11: Серія: Психологічні науки, 2011. – С. 128-132.

**Воропаєв Ігор, ФЕМП, 2 курс, 18 група**

*Науковий керівник: Ванюшина О.Ф., канд. філософ. наук, доц.*

### **Роль соціології праці та зайнятості у вирішенні соціально-економічних проблем**

Головною соціально-економічною проблемою, вирішенням якої займається соціологія праці, є зайнятість населення. Тривалий час домінував погляд, що радянське суспільство забезпечувало необмежені можливості для повної зайнятості населення. Загальна обов'язковість праці, пріоритет громадського над особистим були визначальними не одне десятиріччя. Перехід до ринку різко загострив існуючі проблеми зайнятості, доповнивши їх новими. Скорочення виробництва, фінансова та матеріальна заборгованість, проблеми в реалізації продукції спричинили звільнення значної кількості працівників. Армію безробітних поповнювали ті, хто ще донедавна вважав своє трудове становище міцним і стабільним.

Суспільство ніколи не може бути зацікавлене у перетворенні працівників на пасивних споживачів, що неодмінно призводить до деградації їх творчих, професійних та людських якостей. З метою активної протидії цьому явищу розробляються програми зайнятості населення, які містять комплекс засобів, спрямованих на вирішення проблем як зайнятого, так і незайнятого

населення. Значна роль у цьому відводиться соціології праці, яка бере участь у формуванні методичних рекомендацій щодо вироблення програм зайнятості населення.

Ці програми здебільшого охоплюють такі питання:

- стабілізації сфери застосування праці;
- створення додаткових робочих місць;
- організації професійної орієнтації, перепідготовки та підвищення кваліфікації працюючих;
- соціального захисту працюючих громадян;
- організації громадських робіт і тимчасової зайнятості;
- управління програмою та контролю за її виконанням.

Соціологія праці бере активну участь у виробленні та реалізації засобів соціального захисту працюючих. Раніше ці питання відображались у планах економічного і соціального розвитку підприємства. Згодом цю роль частково перебрав на себе колективний договір між працівниками та адміністрацією підприємств. Для забезпечення ефективності цих договорів соціологи праці повинні спочатку вивчити потреби та інтереси робітників у виробничій та невиробничій сферах, виробити разом з іншими службами заходи щодо їх задоволення.

Ефективною є участь соціології у вивченні умов праці, тобто наскільки задовольняють ці елементи (умови праці, заробітна плата, організація праці тощо) інтереси й потреби працівників.

Надто важливим є питання щодо формування трудової мотивації працівника, яка давала б змогу ефективно працювати, почуватися комфортно, бути впевненим у своєму майбутньому. Тісно пов'язане з ним питання стимулювання працівників у ринкових умовах. Тому завдання соціології праці полягає у вивченні потреб та інтересів працівників, виробленні на цій основі ефективної системи матеріальних, соціальних, соціально-психологічних стимулів.

Важливою для соціології є і проблема адаптації працюючих до нових умов праці: оновлення економіки, впровадження сучасних технологій, зміни соціально-психологічних стосунків між працівниками. У зв'язку з цим соціологія вивчає особливості адаптації різноманітних верств працівників, а також чинники, які позитивно впливають на цей процес. Однак соціологія праці повинна виробляти рекомендації щодо трудової мотивації, адаптації, стимулювання праці, соціально-психологічного клімату не тільки на рівні окремого підприємства.

Соціологія праці бере участь у розробці таких програм:

- діагностування процесів, які відбуваються у трудових колективах;
- вивчення соціального самопочуття працівників;
- вирішення трудових конфліктів;
- встановлення «зворотного» зв'язку між керівниками та працівниками для прийняття науково обґрунтованих рішень;
- вивчення ділових і особистих якостей керівників підприємства;

- організація ділових ігор, тренінгів для розв'язування різноманітних проблем підприємства, формування ефективного стилю керівництва;
- участь у виробленні іміджу сучасного керівництва;
- участь у маркетингових дослідженнях тощо.

Соціологію праці в Україні почали вивчати ще у XVII столітті, зокрема серед мислителів того часу ці проблеми досліджували: Феофан Прокопович (1681—1736), Григорій Кониський (1717— 1795), Григорій Савич Сковорода (1722—1794), Михайло Іванович Туган-Барановський (1865—1919) та інші.

Отже, соціологія праці здійснює безпосередній вплив на соціально-економічні проблеми. Реалізуючи програми, які допомагають вирішити найгостріші питання людини і суспільства в цілому соціологія виходить на «макрорівень», тобто у сферу формування державних програм щодо трудової мотивації, адаптації до нових умов праці, вироблення загального стимулюючого механізму. Завдяки цьому конкретні рекомендації щодо окремого підприємства стають насправді дійовими.

### **Список літературних джерел:**

1. Теремко С. Соціологія / С. Теремко// – К.: Лібра, 2001

**Пяташ Снежана**, ФЕМП, 2 курс, 18 група  
*Науковий керівник Іщенко В.В., ст.викл.*

### **Громадянське суспільство у старих і нових країнах членах ЄС**

«Громадянське суспільство» можна інтерпретувати як мережу взаємозв'язків, що існують у суспільствах різних типів. У західних – громадянське суспільство є формою політичного самовираження і координації, базованої на автономних асоціаціях, що працюють у рамках капіталістичної ринкової моделі. У країнах державного соціалізму громадянського суспільства в такому розумінні не було, хоча там існували мережі та групи, тісно пов'язані з державною системою. В останній перед розпадом соціалізму період дискурс «громадянського суспільства» набув ще одного виміру і став частиною контрідєології, що делегітимує соціалістичну політичну систему. У процесі побудови капіталізму та плюралістичної демократії в країнах-кандидатах на членство в ЄС просування громадянського суспільства стало політичною метою – соціальним компонентом руху до ринку і поліархії.

На відміну від старих членів ЄС, де нові режими управління надавали альтернативні форми демократичної участі, в постсоціалістичних державах асоціації громадянського суспільства були не тільки заохочувані новою владою, а й формувалися нею. З цієї причини попередні форми асоціації були кардинально ослаблені, якщо не взагалі знищені, як того вимагала антиетатистська філософія, якою керувалися реформатори. Пропозиції щодо просування демократії виникли в період стрімких і всеосяжних змін у підвалинах суспільства: економічних( уведення внутрішніх і вихід на

міжнародні ринки), політичних( встановлення плюралістичного устрою) і соціальних( формування нової класової системи). Усі ці процеси відбувалися паралельно, перешкоджаючи встановленню нових типів демократичної участі.

Ще однією перешкодою на шляху просування демократії стали нижчі ніж у старих членах ЄС ВВП та економіка, що переживали на ранньому етапі перетворень відчутний занепад. Через високу кореляцію між ВВП і життєздатністю асоціацій громадянського суспільства, реального доходу і соціальної енергії населення було недостатньо для запуску процесу інвестування в зазначені політичні асоціації. В свою чергу, зумовлені процесом перетворень, економічний спад і соціальний вакуум призвели до штучного творення громадянського суспільства.

У нових постсоціалістичних членах ЄС рівень членства істотно нижчий, а структури асоціацій громадянського суспільства куди слабші, ніж у старих. Якісні дослідження демонструють, що в перших ці асоціації слабо виражають соціальні потреби і не можуть надавати належного рівня послуг. Отже, є кілька причин, що зокрема, впливають зі «стартових умов» у групі нових членів ЄС. По-перше, легітимація процесу перетворень проходила під девізом просування політичного громадянського суспільства, при цьому головним завданням цього самого процесу було формування ринків і приватних компаній замість зруйнування етатистської системи; у результаті інститути влади стали набагато слабшими ніж у старих членах ЄС. По-друге, до проблем державного управління додалися потрясіння і соціально дестабілізаційні ефекти економічних і політичних перетворень. По-третє, етатистські структури, успадковані від соціалістичного періоду або були знищені, або залишилися у вигляді відбитка інших етатистських типів сітьових асоціацій, а не автономних асоціацій громадянського суспільства, як у капіталістичних країнах.

Новим посткомуністичним суспільствам Центральної і Східної Європи бракувало політичної спроможності для адекватного реагування на соціальну й економічну плутанину, що пішла за переходом до ринкового суспільства. Старий уклад було знищено – соціалістична держава втратила роль перерозподільника благ і функцію надання послуг. Автономні асоціації громадянського суспільства не відповідали ролі реалізаторів політики і виразників інтересів. Типи асоціацій, пропаговані західними організаціями, виявилися несумісними зі спадщиною авторитаризму і соціалізму, так само як і з установленням соціально-демократичної держави загального благоденства.

Імовірно, неоліберальному політичному ухилу слід було протиставити сильнішу політичну опозицію, але завадив політичний дефіцит: соціальної та політичної енергії забракло для опору тим положенням законодавства ЄС, що не відповідали потребам народу. Ясна річ, саме еліти ЄС сформулювали правила перетворень. Очевидно, що всупереч завбаченням реформаторів, які прагнули перетворити державний соціалізм, масового збагачення і підвищення рівня життя не сталося, «громадянське суспільство» з попелу

старої системи не виникло, а нові форми управління не привели до підвищення рівня демократизації. Принаймні не настільки, наскільки сподівалися широкі верстви населення громадян.

Отже, системні вади нових держав виявилися наслідком політик перетворень. Можна зробити висновок, що така відчутна різниця у розвитку асоціацій громадянського суспільства полягає й у тому, що стартові умови в постсоціалістичних державах були несумісні з установами автономних асоціацій громадянського суспільства. Можна запитати себе: чи можливий за умов посткомуністичних суспільств подальший продуктивний розвиток громадянського суспільства? Гадаю, що відповідь: так. Підтвердження тому можна прослідкувати на прикладі України. Трансформаційний вплив громадянського суспільства спрямував енергію і ресурси в річище опозиційного руху, це призвело до пробудження національної свідомості, якісно нового етапу в існуванні громадянського суспільства та початку кардинальних змін. Початку. Тож далі буде...

### **Список використаних джерел:**

1. Д. Лейн. Громадянське суспільство у старих і нових державах-членах ЄС. Ідеологія, інституції та просування демократії // Соціологія:теорія, методи, маркетинг. – К., - 2011, 2. – с. 37-58.

**Стіжак Юлія, ФЕМП, 2 курс, 18 група**

*Науковий керівник: Ванюшина О.Ф., канд. філософ. наук, доц.*

### **Історія вивчення громадської думки в зарубіжній та вітчизняній соціології: загальний огляд проблеми**

**Актуальність дослідження.** Громадська думка є одним з явищ суспільного життя, яке викликає постійний та глибокий інтерес. Вона відіграє винятково важливу роль у діяльності держави, політичних партій, громадських рухів, кожної людини. Водночас громадська думка є одним з найскладніших соціальних феноменів. Вона є ефективним інструментом соціального управління, регулювання багатьох соціальних, економічних, політичних і духовних процесів. Всебічним аналізом цього соціального феномена займається соціологія громадської думки. Соціологія громадської думки — спеціальна соціологічна теорія, яка вивчає сутність громадської думки як соціальної інституції суспільства, її природу як одного із станів масової свідомості; структуру, функції і закономірності функціонування громадської думки, методiku та організацію її дослідження, а також використання громадської думки в соціальному управлінні, політичній, економічній, ідеологічній діяльності. Розвиток соціології громадської думки пов'язаний з діяльністю таких відомих соціологів, як Г. Тард, Ф. Тьонніс, Б. Бе-рельсон, Дж. Геллап, П. Лазарсфельд, Г. Лассуел, С. Ліпсет, Е. Ноель, Б. Грушин, В. Коробейников, В. Осовський та ін.

**Постановка проблеми.** Громадська думка є одним з найдавніших



феноменів суспільного життя. За словами іспанського філософа Х. Ортеги-і-Гасета (1883—1955), «закон громадської думки — це закон всесвітнього тяжіння у царині політичної історії». Зростання її впливу на соціальні відносини пов'язане з демократизацією життя, підвищенням культурного та освітнього рівня населення, процесами глобалізації тощо. Аналізом проблем функціонування громадської думки займається спеціальна соціологічна теорія — соціологія громадської думки.

Соціологія громадської думки — спеціальна соціологічна теорія, яка вивчає сутність громадської думки, її структуру, функції, канали висловлювання, закономірності її функціонування в різноманітних сферах суспільного життя, політичній, економічній діяльності, соціальному управлінні.

Предмет соціології громадської думки — закономірності, чинники, механізми формування, розвитку, функціонування та обліку оцінного ставлення великих соціальних груп, верств, класів, народу загалом до актуальних проблем дійсності, які викликають суспільний інтерес. її об'єкт — громадська думка як стан масової свідомості і як соціальна інституція.

Як спеціальна теорія, соціологія громадської думки виконує функції, пов'язані з дослідженням соціальної реальності, завдяки яким наука поповнюється знаннями про суспільні процеси, явища, формулюючи на їх основі рекомендації щодо вирішення соціальних проблем суспільства загалом, окремих соціальних спільнот. Відповідно сукупність її функцій класифікують на пізнавальну, практичну, інформаційну, світоглядну, прогностичну, управлінську.

**Мета дослідження:** Розглянути громадянську думку як соціальну інституцію.

**Завдання дослідження** Проаналізувати природу громадської думки як стану масової свідомості з врахуванням джерел і специфіки їх формування.

#### **Виклад основного матеріалу.**

Термін «громадська думка» ввійшов у вжиток в Англії у XII ст. Звідти він проник в інші країни, а з XVIII ст. став загальноприйнятим. Громадська думка — спосіб формування і вияву масової свідомості, що виражає ставлення людей до суспільно значимих подій і фактів, до діяльності соціальних спільнот, груп і окремих осіб. □Щодо сутності громадської думки в науці точаться постійні дискусії, оскільки цей феномен не є простим та однозначним. Наприкінці 90-х років XX ст. поняття «громадська думка» тлумачать як важливу соціальну, соціально-політичну інституцію суспільства, яка в демократичному суспільстві є одним з елементів механізму прийняття рішень на всіх рівнях управління, форму висловлення політичної волі народу. Громадська думка — сукупне ставлення певної групи людей до подій, явищ соціальної дійсності. Соціальна інституція перетворює певну соціальну дію на впорядковану, тривалу в часі, зорієнтовану на раціональні цілі, тобто робить соціальну дію організованою, здійснюваною згідно з певними правилами. На думку В. Оссовського, зміст громадської думки можна розглядати як соціальне ставлення, виражене у формі оціночного

судження між соціальними суб'єктами і суб'єктом влади стосовно змісту й способу розв'язання певної проблеми. Соціальні групи, суб'єкти громадської думки мають і висловлюють певні міркування щодо шляхів вирішення відповідних соціальних проблем. Водночас існують суб'єкти влади, уповноважені розв'язувати ці проблеми. Громадська думка і є регулятором відносин між ними. Громадська думка як соціальна інституція в будь-якому суспільстві визначає, які існують і якими вони повинні бути суб'єкти громадської думки і суб'єкти влади, щоб відносини між ними (з урахуванням специфіки відповідного суспільства, його соціального устрою та ін.) були інституційними, мали впорядкований характер. У різних типах суспільства за наявності різних політичних режимів специфіка виявлення громадської думки як соціальної інституції неоднакова. Так, за тоталітарних режимів суб'єкти влади прагнуть придушувати громадську думку чи контролювати її, демократичне ж правління шукає у неї підтримки. Водночас постає питання, наскільки можна довіряти гро-«адській думці як інструментові політичного управління. Різні вчені (від Сократа та Аристотеля до Гегеля та Ортеги-і-Гассета) висловлювали різноманітні думки щодо цього: від повної «довіри» — до сумніву щодо можливості та доцільності її використання («думка мудрих більш істинна, ніж думка більшості»). Хоча домінував висновок, що суспільством можна правити, лише спираючись на підтримку громадської думки. Однак слід враховувати, що не з усіх проблем існує громадська думка, не завжди вона є компетентною та ін. Одна з найважливіших проблем, які постали перед нашим суспільством, — проблема інституціоналізації громадської думки в Україні. За тоталітаризму громадську думку певною мірою брали до уваги, однак лише як наявність окремих сукупних суджень різноманітних груп людей. А як соціальна інституція вона просто не могла функціонувати в тих умовах. Трасформаційні процеси передбачають перехід не тільки до ринкової економіки, а й до суспільства, де громадська думка є важливою соціальною інституцією, регулює відносини між населенням і суб'єктами влади. Інституціоналізація громадської думки неможлива без розширення суб'єктів громадської думки; розширення об'єктів громадської думки (мається на увазі, що вона може існувати стосовно всіх проблем життєдіяльності суспільства і певним чином враховуватися); зміни структури суб'єктів влади з точки зору їх спрямованості на врахування громадської думки. Але найбільше значення має встановлення якісно нових відносин між суб'єктами громадської думки і суб'єктами влади. Вони повинні «перебувати» в одному культурному просторі у своїх оцінках щодо необхідності та способів вирішення певних проблем, керуватися одними й тими самими критеріями. Процес інституціоналізації громадської думки, безумовно, дуже складний, тривалий у часі, можливий лише у громадянському суспільстві.

Думка — оціночне судження, що виражає ставлення суб'єктів до конкретних об'єктів дійсності. Громадська думка — стан масової свідомості, що містить у собі приховане чи явне ставлення різних соціальних спільнот (соціальних груп) до проблем, подій та фактів дійсності. Отже, думкою є

лише оціночне, а не будь-яке судження. А громадська думка не є окремою формою, окремим рівнем чи спеціальним станом суспільної свідомості. Проблема масової свідомості, одним із станів якої є громадська думка, становить безперечний інтерес для кожного соціолога, бо він певною мірою постійно контактує з нею. Масова свідомість — сукупність ідей, уявлень, ілюзій, почуттів, настроїв, які відображають усі сторони життя суспільства, доступні масам та здатні викликати їх інтерес. Масова свідомість виникає і формується в процесі масовізації різних способів життєдіяльності людей (у сферах виробництва, споживання, спілкування, політики, дозвілля тощо), які породжують однакові чи подібні інтереси, потреби, навички, оцінки всього населення, представників різних соціальних груп. Отже, масова свідомість справді є частиною суспільної свідомості, поза її межами опиняються різні форми групової свідомості (класової, національної та ін.), спеціалізованої (професійної та ін.). Масова свідомість — специфічна частина, сектор, зріз суспільної свідомості, в межах якої у представників різних соціальних, національних, професійних та інших груп можуть виникати і виникають аналогічні думки, судження, оцінки, які відображають їх ставлення до проблем та фактів дійсності.

Оскільки масова свідомість суб'єктів висловлювання та об'єктів уваги майже збігається з іншими секторами суспільної свідомості, її специфіка (і це дуже важливо враховувати при вивченні громадської думки) передусім — у джерелах та характері формування. Справді, оскільки йдеться про сучасні форми масовізації способів життєдіяльності людей, то очевидно, що у формуванні масової свідомості беруть участь не тільки наукова інформація, засоби масової інформації, а й близьке соціальне оточення, безпосередній життєвий досвід, зрештою, просто чутки, плітки.

З іншого боку, процес формування масової свідомості (на відміну, наприклад, від групової, де відбувається постійне накопичення поглядів, позицій) і, відповідно, громадської думки, специфічний: він відбувається як процес інтенсивного обміну інформацією, порівняння і протиставлення близьких позицій, їх зближення, пошук точок зіткнення, відкидання деталей, характерних для індивідуальних уявлень.

При цьому формування громадської думки відбувається як стихійно (під час спілкування, освоєння індивідуального та колективного досвіду), так і цілеспрямовано. У сучасних; суспільствах громадська думка зазнає впливу багатьох соціальних інститутів: державних установ і політичних організацій, громадських рухів, засобів масової інформації тощо. Вагома роль преси, радіо, телебачення у формуванні і висловлюванні громадської думки.

Отже, громадська думка, як і масова свідомість загалом, за своєю внутрішньою природою є складним утворенням, яке характеризує розірваність, «пористість», суперечність, здатність до швидких несподіваних змін. Ця обставина спричиняє два важливі висновки, без урахування яких соціологія громадської думки взагалі не існувала б:

1. Громадська думка може бути як адекватною реальному станові речей, так і може містити помилкові, хибні уявлення про дійсність.

2. Громадська думка може швидко (інколи за декілька днів, наприклад, у період виборчих кампаній), рішуче змінюватись, оскільки практично постійно перебуває у стадії формування. У цьому разі громадська думка — це завжди певний «процес», але не «результат». Тому при вивченні та використанні громадської думки у процесі соціального управління необхідні постійні й старанно контрольовані обстеження її.

**Висновок:** Ефективне використання громадської думки в межах вищезазначених та інших соціальних процесів передбачає вироблення спеціальних соціальних технологій, накопичення досвіду використання громадської думки.

В Україні, наприклад, нагромаджено певний досвід організації еколого-соціологічних моніторинрів з метою визначення громадської думки, громадської оцінки ступеня екологічності функціонування і розвитку соціоекосистем різного рівня, надійності та безпеки функціонування потенційно небезпечних в екологічному плані систем (такий моніторинг здійснювався в регіоні Каховського водосховища, де розташована Запорізька атомна станція).

Під час організації виборів до Верховної Ради України та місцевих рад на основі закордонного досвіду було впроваджено технології організації виборів з активним використанням громадської думки для створення іміджу кандидатів, їх програм, прогнозування результатів виборів та ін.

Особлива увага зосереджена на вивченні зарубіжного досвіду і створенні технологій маркетингових досліджень, які ототожнюють з вивченням громадської думки споживачів товарів та послуг з метою прогнозування випуску певної продукції тощо.

Використання громадської думки в процесах соціального Управління, вироблення та впровадження відповідних технологій, організація надійних і репрезентативних опитувань громадської думки стане одним з найактуальніших напрямів соціологічної науки і практики.

#### **Список використаних джерел:**

1. Дворецька Г. В. Соціологія: Навч. посібник. — Вид. 2-ге, перероб. і доп. — К.: КНЕУ, 2002. — 472 с.
2. Лукашевич М. П., Туленков М. В. Соціологія: Навч. посібник / За заг. ред. М. В. Туленкова. — К.: МАУП, 1998. — 266 с.
3. Соціологія: Навчальний посібник / під ред. М.І. Сазонова. — Харків: “Фоліо”, 1998. — 436 с.
4. Соціологія: Підручник для студентів вищих навчальних закладів / За ред. В.Г. Городяненка. — К.: Академія, 2002. — 560 с.
5. Соціологія: Підручник / І.С. Дзюбко, К.М. Левківський, В.П. Андрущенко та ін. — К.: Вища шк., 1998. — 415 с.

## МАТЕРІАЛИ СЕКЦІЇ 4

### «Психолого-педагогічні аспекти кар'єрного розвитку майбутнього фахівця»

Барабаш Юлія, ФФБС, 3 курс, 2 група

Науковий керівник: Вербицька Л.Ф., канд. психол. наук, доц.

Лагутіна Т.М., канд. пед. наук, доц.

#### Гендерні особливості кар'єрних орієнтацій молоді

**Актуальність** обраної теми полягає в тому, що кар'єрна орієнтація допомагає людині реалізувати себе або досягти самоактуалізації у професійній сфері. Це стає можливим, якщо професія обирається відповідно до власних інтересів і здібностей. У протилежному випадку, коли професійний вибір визначається випадковим фактором чи умовами ситуації (близькість роботи до місця проживання, мода на дану професію, можливість отримати місце по знайомству тощо), людині важко реалізувати власний професійний потенціал.

І саме у сучасних умовах оновлення суспільства стає важливою проблема вибору професії, що зумовлює актуальність дослідження кар'єрних орієнтацій. Цінуватиметься насамперед той працівник, який буде компетентним у своїй професії та володітиме фаховими знаннями. Обираючи професію, потрібно врахувати інтереси, зацікавлення та здібності.

**Виклад основного матеріалу.** Кар'єрні орієнтації особистості – це вимоги індивіда, які він висуває до себе як до професіонала і до обраної ним професійної діяльності. Критерії кар'єрних орієнтацій багато в чому визначаються інтересами і нахилами особистості до того чи іншого типу професійної діяльності. Урахування цих факторів значно збільшує ймовірність вибору індивідумом тієї кар'єри, яка буде приносити йому найбільше моральне задоволення і дозволить максимально реалізувати свій особистісний потенціал.

Гендерні відмінності (гендерна асиметрія) досить об'єктивно відображають культурний розвиток суспільства та особистості. Вони є не лише умовою і продуктом культурного і біологічного відтворення людини, а й формою, в межах якої здійснюється це відтворення, опосередковане суспільними відносинами людей.

Різниця у вихованні хлопчиків і дівчаток є первинним механізмом диференціації гендерних ролей. Паралельна діяльність дитини-підлітка в сім'ї є когнітивно-емоційним містком між особою та вимогами соціального оточення. Статевотипізовані очікування батьків у поєднанні з одностатевими однолітками посилюють відмінність уподобань хлопців та дівчат.

Професійні передбачення і тип кар'єри – це спроба відповісти на питання: “хто я?”. При цьому людина реалізує свої кар'єрні орієнтації несвідомо. Для будь-якої людини характерні визначена особистісна концепція, таланти, мотиви і цінності, котрими вона не може поступитись, здійснюючи вибір кар'єри. У сучасних психологічних дослідженнях

накопичені певні дані, які стосуються кар'єрних орієнтацій. Наприклад, у своїх працях Л.Почебут і В.Чикер вивчали частоту обрання чоловіками і жінками різних кар'єрних орієнтацій. У своїх дослідженнях вони дійшли до висновку, що у чоловіків більше виражена спрямованість на менеджмент, а у жінок на професійну компетентність.

Однак постає питання наскільки стабільними є кар'єрні орієнтації, чи змінюються вони з віком, з накопиченням досвіду, з поглибленням самопізнання? Щоб з'ясувати, як вибір тієї чи іншої кар'єрної орієнтації пов'язаний із біологічною і соціальною статтю, із маскуліністю чи фемінністю чоловіків і жінок, дослідниками було проведене психологічне опитування. Респондентами стали старшокласники (82 учні 10-11-х класів) та 52 студенти-першокурсники.

Як виявилось, найбільш властивою дівчатам кар'єрною орієнтацією є служіння(тобто орієнтація,спрямована на реалізацію головних цінностей життя;таких, як служіння людству, допомога людям, робота з людьми) далі у порядку спадання розмістилися настанова на стабільність місця праці (довгий термін роботи, нормальна оплата праці) і місця проживання(тобто відмова від підвищення, пов'язана з ризиком і тимчасовими незручностями), інтеграцію стилів життя(орієнтація на інтеграцію різних сторін способу життя, прагнення до того, щоб все було збалансовано і кар'єра, і сім'я, і саморозвиток), автономію(орієнтація з яскраво вираженою потребою робити все по-своєму, певна незалежність від організації, правил), підприємництво(орієнтація пов'язана з прагненням людиною створювати все нове, долати перешкоди, з готовністю до ризику), менеджмент (орієнтація на інтеграцію зусиль інших людей, управління різними сторонами діяльності організації), виклик(орієнтація пов'язана з такими цінностями як конкуренція, перемога над іншими,вирішення важких завдань).

І найменш властивими юнакам і дівчатам в цьому дослідженні виявилась орієнтація на професійну компетентність(тобто орієнтація яка пов'язана з наявністю певних талантів і здібностей у певній сфері діяльності). У хлопців загалом дещо інші кар'єрні пріоритети: перші позиції займають настанови на автономію, служіння і стабільність, далі з невеликою різницею йдуть інтеграція стилів життя і підприємництво, менеджмент і виклик.

Привертає увагу той факт, що сучасній молоді властива гуманістична настанова: служіння інтересам людства, бажання бути корисним оточуючим займає перше місце серед показників у всій групі загалом. Факторний аналіз показав, що у дівчат найважливішими чинниками кар'єри є кар'єрні орієнтації, які не відповідають стереотипові фемінності й увійшли до першого фактора, а саме: виклик, менеджмент, підприємництво.

Другим за значимістю фактором є рівень маскуліності і фемінності; третім – інтеграція стилів життя і автономія; четвертим – служіння; п'ятим – стабільність, останнім – професійна компетентність. Тобто, у дівчат найважливішим фактором вибору шляху професійного зростання є здатність обирати традиційно нежіночі кар'єрні орієнтири і ця властивість пов'язана із маскуліністю.

Факторний аналіз у юнацькій групі підтвердив тенденцію, виявлену у групі дівчат: основними чинниками кар'єри хлопців також є гендерно-нетипові вибори. Основними із них виступають автономія і служіння, що представляють перший незалежний фактор. До другого фактора увійшли професійна компетентність, стабільність, інтеграція стилів життя; підприємництво, менеджмент, інтеграція – до третього; до четвертого – фемінність, до п'ятого – виклик і служіння.

З'ясувалося також, що чим більше в юнаків і дівчат виражена маскуліність, тим з більшою імовірністю вони обиратимуть кар'єрні орієнтації на виклик, підприємництво, менеджмент, інтеграцію стилів життя. У хлопців з маскуліністю пов'язана також настанова на служіння інтересам людства. Із фемінністю взаємозалежні кар'єрні вибори служіння людям, професійної компетентності й уникання автономії, тобто незалежності й одноосібної відповідальності у професійній діяльності.

**Висновок.** Дивлячись на дослідження, можна зробити узагальнення, що загалом вибори дівчат майже відповідають стереотипам жіночої поведінки і кар'єрної орієнтації, хоча нетипові для жінок моделі (автономія, підприємництво, менеджмент, виклик) дівчата обирають не набагато рідше, ніж хлопці. А кар'єрні пріоритети хлопців менш стереотипні: для юнаків у сучасному економічно хиткому світі цінними є стабільність, служіння, інтеграція стилів життя.

Отже, припущення про те, що більш властивими хлопцям будуть кар'єрні орієнтації на менеджмент, автономію, підприємництво і виклик, підтвердилось частково. Очевидно, що в основі кар'єрних переваг і кар'єрної активності сучасної молоді лежить уміння робити нестереотипні вибори, поводитись не відповідно до статево-рольових очікувань.

#### **Список використаних джерел:**

1. Андреева Г. Социальная психология. – М.: Аспект прогресс, 2000. – 476 с.
2. Бахтеева С. Формирование социальной компетентности в процессе обучения иностранному языку в ВУЗе. – Казань, 2001. – 174с.
3. Берн. Ш. Гендерная психология. – СПб: Прайм-Еврознак, 2001. – 320 с.
4. Бернс Р. Развитие Я-концепции и воспитание. – М.: Педагогика, 1986. – 378 с
5. Белецкий М. Менеджмент. Деловая карьера. – Мн.: Вища школа, 2001. – 302с
6. Бодалев А. Личность и общение. – М.: Педагогика, 1983. – 271 с.
7. Божович Л. Этапы формирования личности в онтогенезе // Вопросы психологии. – 1979. – №4. – С. 23–24.
8. Эриксон Э. Идентичность: юность и кризис. – М.: Прогресс, 1996. – 344 с.
9. Жуков Ю., Петровская Л., Растяников П. Диагностика и развитие компетентности в общении. – М.: Наука, 1990. – 387 с.

**Гурська Ольга, ФФБС, 3 курс, 2 група**  
*Науковий керівник: Вербицька Л.Ф., канд. психол. наук, доц.*  
**Лагутіна Т.М., канд. пед. наук, доц.**

### **Розвиток творчих потенцій особистості як майбутнього фахівця**

**Актуальність дослідження.** Сучасному суспільству потрібні освічені, творчі, ініціативні особистості, що здатні до творчої діяльності і беруть на себе відповідальність за її результати. У зв'язку з тим, що в освітньому процесі на перший план виходить унікальна цілісна особистість, що навчається, яка прагне максимально реалізувати свої можливості, проблема розвитку творчих потенцій в умовах навчальної діяльності набуває особливого значення, а також необхідності подальшого дослідження ефективних шляхів для вирішення проблеми підготовки успішних і конкурентоздатних фахівців, що загострилася, в умовах фінансово-економічної кризи.

**Виклад основного матеріалу.** Згідно з академічним словником української мови слово «потенція» означає приховані можливості, здатності, сили для якої-небудь діяльності, що можуть виявитися за певних умов. Сутність феномену «потенціал» розуміють також як провідну характеристику спроможності людини, що становить її внутрішню, духовну енергію і діяльну позицію, спрямовану на творче самовираження, самореалізацію людських сутнісних сил. Розкриттю змісту поняття «творчий потенціал особистості» приділено увагу в роботах сучасних вчених – В.І. Андрєєва, Т.Г. Браже, Н.В. Кічук, П.Ф. Кравчук, А.С. Майданова та ін.

З точки зору більшості з них творчий потенціал містить у собі всі здібності особистості - мислення, волю, пам'ять, переконання, відхилення від шаблону, дар передбачення, оригінальність, ініціативність, висока самоорганізованість і працездатність.

На думку дослідників даної проблематики, найважливішою вихідною фазою активно-творчого ставлення людини до світу слід вважати здібності і задатки, які розглядають як сукупність таких складових її внутрішнього світу, котрі умовно можна позначити термінами “хочу” - “можу” - “дію”. У подальшому розгортання творчих сутнісних сил людини відбувається у двох основних напрямках: “хочу-можу” та “дію”.

В напрямку “хочу-можу” розгортається мотиваційно-спонукальна структура творчої діяльності. Вона охоплює два взаємопов'язані ланцюги.

1) потреби – мотиви – інтереси – ціннісні орієнтації – настановлення діяльності;

2) потреби – мотиви – ідеали – цілі – плани.

Перший ланцюг розкриває внутрішній механізм діяльності, функціонування якого забезпечує перетворення біологічної і психічної енергії у діяльну активність. Другий – забезпечує цілеспрямованість дій,



зв'язок зовнішніх і внутрішніх імпульсів діяльності, спрямованість у майбутнє.

У результаті злиття двох вказаних напрямів – “хочу-можу” – здійснюється важливий з точки зору включення механізму діяльності акт – вибір шляхів досягнення мети, засобів і знарядь творчої діяльності. В напрямку „можу” задатки і здібності для здійснення плідної діяльності повинні бути доповнені відповідними знаннями, вміннями, психологічними якостями людини (воля, характер, життєва позиція).

У характеристиці творчого потенціалу виражена єдність природного і соціального; наявність природних задатків до творчості і необхідність їх розвитку в умовах життєдіяльності. Однією зі складових розвитку творчого потенціалу студентів є продуктивне навчання, яке висуває нові вимоги, що мають бути враховані в системі дидактичних принципів. Таке навчання у широкому розумінні передбачає не лише подання тими чи іншими засобами і способами навчальної інформації, але й активізації розумової діяльності до того рівня, коли у студентів з'являється як питання, пов'язані з різними аспектами засвоєння матеріалу, так і нагальна потреба розкрити їх.

Методи проблемного навчання у формі проблемних питань із постановкою нестандартних ситуацій, рішення ускладнених задач із застосуванням логіки та протиріч у пошуку відповіді дозволяють розвинути творчий потенціал особистості. Для реалізації цього розвитку застосовуються всі можливі засоби виробничого навчання, наочності та ділові ігри.

Відповідно, гра занурює студента в атмосферу реальності, де він може поєднати набуті теоретичні знання з практикою і виступати у ролі фахівця, створюючи завдяки цьому сприятливі умови для розвитку професійних умінь та навичок.

Результатом використання конструктивної методики є спеціаліст активного типу дії, тобто такий, що в будь-якій, ситуації зможе знайти місце для реалізації свого інтелектуального і творчого потенціалу, а така якість вкрай необхідна для сучасної людини.

Отже, розвиток творчого потенціалу майбутнього фахівця обумовлює кардинальну зміну змісту та методики навчання, а саме:

- перехід до інтегрованого навчання;
- зміна акцентів уваги під час навчання з пошуку вірних відповідей на розвиток вміння вирішувати проблеми;
- заміна пасивного типу навчання активним;
- заміна контролю за процесом навчання з боку викладача, фахівця, контролем з боку тих, що навчаються.

На думку фахівців, умовами, які сприяють розкриттю творчого потенціалу студентів вищих навчальних закладів, є:

- з позиції студента:
  - засвоєння багатьох методик навчання і самонавчання;
  - набір розвинутих якостей особистості;
  - засвоєння студентом сучасних інформаційних технологій.
- з позиції викладача:

- засвоєння набору освітніх методик і технологій, спрямованих на розвиток творчого потенціалу студентів;
- засвоєння викладачем методів психолого-педагогічної діагностики і корекції;
- засвоєння викладачем методів і принципів формування і розвитку у студентів комплексу якостей знань і умінь, які властиві творчій особистості.

**Висновок.** Таким чином, ми розглянули основні особливості розвитку творчих потенцій особистості як майбутнього фахівця. Формування творчої особистості у вищих навчальних закладах є найважливішим завданням, що має визначити напрямки освіти у наступні роки. Сформована позитивна установка на майбутню професію і самоосвіту, орієнтація на культурно-гуманістичні цінності обумовлює прогресивний розвиток особистості студента і успішність його подальшої професійної діяльності.

В свою чергу, використання викладачем прогресивних методик навчання дозволить розвинути особистості студента свій творчий потенціал, обирати шляхи досягнення мети, засоби і знаряддя творчої діяльності. Задатки і здібності особистості повинні бути доповненні відповідними знаннями, вміннями, психологічними якостями людини (воля, характер, життєва позиція) для здійснення плідної діяльності.

#### **Список літературних джерел:**

1. Божок Н. О. Розвиток творчого потенціалу майбутнього фахівця / Н. О. Божок, Л. В. Власенко // Збірник наукових праць міжнародної науково-практичної конференції „Наука і практика”. - Полтава, 2007. - С. 18-19.
2. Мороз В.В. //Розвиток творчого потенціалу майбутнього фахівця у процесі професійної підготовки. – Мелітополь, 2013.
3. Академічний словник української мови: <http://sum.in.ua/>

**Жукова Вікторія, ФФБС, 3 курс, 2 група**  
*Науковий керівник: Вербицька Л.Ф., канд. психол. наук, доц.*  
**Лагутіна Т.М., канд. пед. наук, доц.**

#### **Імідж – як важлива складова психолого-педагогічної підготовки майбутнього викладача вищої школи**

**Актуальність дослідження.** Бурхливі політичні, економічні та культурні зміни, які мають місце у сучасному суспільстві висувають нові вимоги до викладача та його професійної культури. Педагогічна наука повертається до особистості, як центру суспільної системи : визначає значимість та розвиток людської індивідуальності як основу позитивного розвитку суспільства, при цьому особлива увага звертається на професійну підготовку, формування сприйнятливості нововведень, готовності до творчого пошуку.

Все це вимагає змін у навчальній діяльності ВНЗ. Серед найважливіших завдань безперервної педагогічної освіти - розвиток особистісних потенційних характеристик педагога, освоєння та вдосконалення ним професійних технологій, одним словом, педагог має бути самодостатньою особистістю. За таких умов виникає необхідність формування нового стилю соціальної поведінки майбутнього педагога, відповідної завданням розвитку суспільства, що у свою чергу веде до розкриття проблеми пов'язаної з таким явищем як імідж і викликає потребу його вивчення.

**Виклад основного матеріалу.** Проблема індивідуального або особистісного іміджу сучасного педагога зараз знаходиться на етапі активного наукового вивчення. Дане питання у своїх дослідженнях піднімали Браун Л., Горчакова В., Гузій Н., Калюжний А., Кузьміна Н., Мітіна Н., Скрипник М., Фадеєва О., Шепель В. Проте саме проблема формування іміджу майбутнього викладача, тобто з перспективної точки зору ще потребує подальшої розробки.

Імідж – загальний компенсуючий механізм особистості, орієнтований на діяльність, являє собою фундаментальну морфему психологічної активності. Він містить цілеспрямований образ, покликаний здійснити певний емоційно – психологічний вплив на людину. Якщо говорити про педагогічний імідж, то такий образ створюється відповідно до уявлень педагога про ідеальну манеру професійної діяльності, спілкування, зовнішнього вигляду і активно впливає на формування професійно – педагогічної культури.

Прояви іміджу викладача можуть бути як позитивні, так і негативні. Іноді буває так, що у викладача виникають проблеми із власним іміджем і тією роллю, яку він виконує. З одного боку, це приниження свого іміджу, а з іншого, – необґрунтоване завищення.

Серед причин цього можна виділити наступні:

- викладач не отримує радість, задоволення від роботи;
- викладач встановив для себе дуже високу планку;
- викладач вважає, що інші викладачі кращі від нього;

У результаті, виникнення внутрішнього незадоволення собою, безперечно, впливає на імідж викладача. Негативний прояв іміджу простежується і тоді, коли він без всяких підстав рветься до влади, одночасно не виконуючи свої безпосередні функції – навчання й виховання студентів.

На нашу думку, сучасний конкурентоспроможний молодий викладач повинен гармонічно поєднувати любов до викладання, високий рівень професійної компетенції з потребою подальшого кар'єрного зростання. Такий викладач повинен бути професіоналом із високим позитивним іміджем.

Давно відомо, що і студенти, і учні передусім звертають увагу на імідж викладача. Його складовими є відповідність статусу; навички викладання; комунікативні навички(письмова і усна мова); хода, постава; загальний рівень культури; впевненість в собі; вміння спілкуватися з людьми; гарні манери; високі духовно– моральні риси; вміння одягатися; звучання голосу;

охайність, доглянутість. Крім того, імідж викладача має ще й інші аспекти: виховні та освітні.

Часто людина, сама не розуміючи того, створює собі негативний імідж. У викладацькому середовищі виділяють різні типи іміджу. Поширеними серед працівників освіти такий тип, як “інтелектуал”, “бізнес-леді”. Зокрема, виділяються такі риси, які повинні бути притаманні викладачу ВНЗ як професіоналізм, почуття відповідальності, справедливість, рішучість, уміння дискутувати, комунікативність, доброзичливість, душевна щедрість, акуратність, уміння модно одягатися, високий рівень культури, почуття власної гідності, зовнішність, відповідне становище в суспільстві, впевненість у собі, організаторські здібності, вміння знаходити вихід з різних ситуацій, порядність, толерантність, відсутність зверхності в стосунках з колегами і студентами тощо. Як бачимо, імідж викладача складається як з рис, характерних для його професіоналізму, так і особистісних.

Отже пропонуємо зараз оглянути складові іміджу:

1. Зовнішній вигляд – він одразу запам’ятовується учнями, а згодом його дуже важко змінити. Не секрет, що діти хочуть мати вчителя з приємною зовнішністю, елегантно одягненого, охайного. Він має бути впевнений, що має гідний вигляд, проте мати почуття гумору. Чорний, білий та сірий кольори піднімають статус педагога в очах учнів, а яскрава гама, навпаки, може негативно вплинути, привернувши увагу виключно до зовнішнього вигляду. Вибираючи пастельні, спокійні кольори, можна бути впевненим, що увага учнів буде зосереджена саме на викладеному матеріалі.

2. Вербальна мова – як найактивніший засіб між особового впливу має відповідати таким ознакам: доступність, виразність, емоційність, логічність, літературність, доречність.

3. Невербальна мова – правильна постава, використання мови тіла (жестів, міміки) як самореклами, розташування викладача відносно аудиторії.

4. Внутрішнє «Я» педагога – педагогічна культура, інтереси, самооцінка, мотивація, уміння презентувати себе, компетентність педагога.

Спроби створити собі імідж – спосіб самовиховання, розуміння своїх можливостей, що відбувається в процесі соціальної взаємодії.

Головними компонентами до професійно – психологічного самовдосконалення є мотиваційний, який має яскраву гуманістичну спрямованість, також когнітивний, який сприяє цілеспрямованості і осмисленості та операційний, який забезпечує якість і творчий характер саморозвитку майбутнього педагога.

Формування педагогічного іміджу проходить 5 етапів:

1. сприйняття образу;
2. аналіз інформації та його уявна корекція;
3. примірювання та програвання окремих елементів образу з їх подальшим використанням;
4. привласнення та індивідуалізація обраного та бажаного іміджу;

Крім того, викладач повинен дотримуватися таких аксіом, які забезпечують успіх у просуванні по службовій драбині, позитивно впливають на його кар'єрне зростання:

- високий рівень комунікативності (вміння спілкуватися, точними словами висловити думку; обширний словниковий запас; постійне ознайомлення з періодичними виданнями; уникнення вживання, без потреби, професійних жаргонізмів тощо );

- вироблення вмінь слухати співрозмовника, тому що людина, яка досконало володіє мистецтвом слухати, забуває про себе і цілком зосереджує увагу на сприйнятті;

- уникнення дурних звичок (“грати” з колечком, гудзиками, “стріляти” пальцями, повертатися спиною до співрозмовника, постійно дивитися на годинник тощо);

- дотримання правил етикету в неформальному спілкуванні з колегами, вироблення навичок ведення світської бесіди;

- підготовленість здійснювати позитивну самопрезентацію, особливо під час співбесіди, яка відображає штучну ситуацію, що може зумовити значні наслідки (діловий одяг; бездоганна, але витримана зачіска, манікюр, макіяж; манера відповідей на запитання; взяття до уваги звичок, особливостей людини, яка проводить співбесіду тощо).

**Висновок.** Кожний ВНЗ – це особливий заклад освіти з його правилами, традиціями та стилем роботи. З огляду на це молодий викладач, який бажає досягнути успіху і кар'єрного зростання, повинен зважати на індивідуальне, не схоже ні на яке інше явище, так і йти в єдиному ритмі із загальними тенденціями.

Необхідно виявляти індивідуальний стиль й творчо мислити. Позитивний імідж, професіоналізм, адаптованість поряд із рішучістю є основним ключем до успіху в конкуренції у будь-якій галузі діяльності і, безперечно, у викладацькій. При цьому, необхідно зважати не лише на особистісний саморозвиток, як відокремленої одиниці, але і розвивати інтеріндивідуальні зв'язки із світом, комунікативні навички та толерантність, що і дозволить викладачу створити позитивний імідж як в очах студентів, так і колег.

#### **Список використаних джерел:**

1. Булатова О.С. Педагогический артистизм. – М., 2001. - 350 с.
2. Браун Л. Имидж – путь к успеху. – СПб., 1997. – 167 с.
3. Головин Б.М. Основы культуры речи. – М.,1980. - 358 с.
4. Горчакова В.Г. Имидж: розіграш или код доступа? – М.: Экмо, 2007 - 241с
5. Гузій Н.В. Педагогічний імідж і професійна культура/ Творча особистість вчителя: проблеми, теорії і практики; Зб. наук праць. – К. 1997. – 410 с.
6. Калюжный А.А. Психология формирования имиджа учителя/ А.А. Калюжный. – Владос, 2004. – 178 с.

7. Кузьмина Н.В. Психологическая структура деятельности учителя и формирование его личности. – Л., 1969. – 222 с.
8. Митина Л.М. Учитель как личность и профессионал. М.: Дело, 1994. – 287 с.
9. Скрипник М. Імідж педагога: технологія управління// Управління освітою. – 2002. – 43 с.
10. Сорокина Г., Козлова С. Имидж современного учителя. Пенза, 2001.- 254 с.
11. Фадеева Е.И. Тайны имиджа: учеб.- метод пособие. –М., 2002. – 211 с.
12. Шепель В.М. Имиджелогия: Секреты личного обаяния. – М. культура и спорт, 1997. – 210 с.

**Майстрок Катерина, ФФБС, 3 курс, 2 група**  
*Науковий керівник: Вербицька Л.Ф., канд. психол. наук, доц.*  
**Лагутіна Т.М., канд. пед. наук, доц.**

### **Культура як фактор соціального та кар'єрного розвитку фахівця**

**Актуальність.** Проблема впливу культурних факторів на становлення та розвиток фахівця є не новою у галузі наукових пошуків, але тим не менш залишається актуальною і до сьогодні. На жаль, розкриття цього питання в сучасній науці є не зовсім повним, що стимулює молодих науковців до пошуків розкриття цієї проблеми. Серед авторів, що займалися даною проблематикою є не лише психологи, а й спеціалісти в галузі управління персоналом. Зокрема сюди можна віднести таких вчених як Воронько Л.О., Карамушка Л.М., Деркач А.А., Маркова А.К. та інші.

**Метою** статті є розкриття особливостей культури праці та її ролі у формуванні особистості майбутнього фахівця.

**Завданням дослідження** є теоретичний аналіз літературних джерел щодо культури праці у кар'єрному розвитку майбутнього фахівця та висвітлення результатів у доповіді.

**Виклад основного матеріалу.** Як відомо, успіх у кар'єрі передусім залежить від особистісного потенціалу людини, який, у свою чергу, залежить від певних її якостей. Серед якостей особистості в контексті побудови успішної кар'єри виділяють енергійність, професіоналізм, комунікабельність, креативність та інші, але чи не найголовніше значення серед них має саме рівень культури людини, її не лише моральні надбання, але й соціалізація, вміння не лише засвоювати досвід, а й будувати на основі нього свою поведінку.

Провідною сферою соціальної реалізації людини залишається сфера професійна. Саме у цій сфері актуалізується творчість людини, яка спрямована не на біологічне самоствердження, а на утвердження себе як особистості у продуктивній діяльності з метою соціального визнання суспільством, відомими авторитетними людьми або самим собою

Культура працівника – це в першу чергу ціннісно-нормативний комплекс принципів, знань, умінь та навичок, що виражає ступінь самоорганізації особи і рівень організації її діяльності, забезпечує робочу комфортність та формує творчо-аналітичний підхід до справи, який виявляється в процесі й результатах роботи та сприяє розвитку особистості фахівця.

Сутність культури праці працівника включає в себе такі елементи, як:

- уміння використовувати здобуті знання і набуті навички з метою вдосконалення процесу праці;
- мистецтво спілкування з людьми як головний фактор створення конструктивних взаємовідносин у колективі;
- створення робочої комфортності, що забезпечується високим рівнем організаційної культури, сприятливим морально-психологічним кліматом у колективі, належними умовами праці, які стимулюють високопродуктивну діяльність працівників;
- здатність, готовність і бажання працювати творчо, що сприятиме розвитку креативності фахівця;
- досягнення гармонії між внутрішньою потребою в самореалізації особистості фахівця і виконанням ним службових обов'язків;
- задоволення працівника змістом, результатами своєї діяльності та задоволеність тих, хто користується його послугами.

У структурі культури праці фахівця виділимо такі основні складові: 1) культуру самоменеджменту; 2) культуру умов праці – культуру виробничого середовища, культуру використання знарядь праці, культуру робочого місця; 3) культуру процесу діяльності – культуру ділового спілкування (комунікативну культуру, культуру сприйняття партнерів, культуру взаємодії партнерів), культуру виконання завдань, культуру ведення документації.

Зміст культури праці розкривають її функції, до яких нами віднесено: смислоутворювальну, адаптивну, інформаційно-пізнавальну, утилітарну, комунікативну, регулятивну, моральну, інструментальну, профілактичну, самореалізаційну, символічну.

Теоретичні засади формування культури праці впливають із концептуальних положень теорії виховання та професійного навчання. У широкому розумінні теоретичні засади формування культури праці - це сукупність понять та уявлень про професійну та художню діяльність; у вузькому - система знань про індивідуальні особливості майбутнього фахівця на певних етапах його професійної підготовки й розвитку, шляхи вирішення проблем, що виникають у ході формування культури праці, та способи їх подолання. У дослідженні теоретичні засади представлені як сукупність понять, висловлювань і тверджень, зведених до об'єднуючого начала.

Науковцями також виявлено специфічні особливості, які відображають зміст поняття “культура праці”. Насамперед, поняття “культура праці” має не тільки теоретичне, й вартісне розуміння. Культура праці визначається тим, що вона характеризує стійку систему організації діяльності й виражається не

тільки в тому, що робиться, а й в тому, як робиться. Культура праці характеризується не кількістю вироблених людиною предметів, необхідних для задоволення певних потреб, а їхньою якістю, рівнем досконалості, що робить окремі предмети досягненням культури. Створюючи світ речей, людина одночасно створює себе, зміцнює свої сили та вдосконалює здібності, розширює рамки спілкування, формує нові потреби й засоби їх задоволення. Друга особливість цього поняття полягає в тому, що у культурі праці виявляється творча сутність людини, зростає і збагачується її творчий потенціал. Третя особливість - це вираження цілісної характеристики культури праці як професійної якості фахівця, що розвивається в умовах виробництва.

В епоху постіндустріального суспільства культуру праці на виробництві починають пов'язувати з автоматизацією, звільненням працівника від виконання як одноманітної фізичної, так і рутинної розумової праці. Одночасно напрямком вдосконалення культури праці стає вимога її гуманізації. Це зумовлено як загальними тенденціями розвитку культури в епоху постіндустріального суспільства, так і недостатньою ефективністю методів зовнішнього примушування і контролю в умовах автоматизації виробництва. Сучасна культура праці вимагає від працівників внутрішньої відповідальності за свою роботу і самоконтролю.

До необхідних чинників високої культури праці сьогодні відносять такі обставини: ефективну систему матеріального і морального стимулювання зацікавленості робітників і підвищення якості роботи, заохочення їх ініціативи, піклування про покращення умов праці і побуту робітників, створення сприятливого психологічного клімату в колективі, встановлення «людських відношень» між адміністрацією і робітниками тощо. Відсутність таких ознак розцінюється як дефіцит культури праці на виробництві.

Культура особистості та її трудова діяльність мають двобічний зв'язок. З одного боку, культура особистості робітника, спеціаліста впливає на його трудову діяльність, якість праці, досконалість кінцевого результату. З другого боку, рівень культури праці позначається на розвитку загальної культури індивіда. Цей взаємовплив має органічну єдність і виявляє високий смисл професіоналізму в навчально-виробничій і трудовій діяльності.

Дослідниками розвитку кар'єри було створено експериментальну програму процесу формування культури праці (ФКП), яка базується на єдності емоційного та інтелектуального розвитку, накопиченні суб'єктивного емоційного фонду, формуванні художньо-естетичних потреб, баченні майбутнім фахівцем соціального і особистісного смислу в розвитку власних професійних якостей. Знання, вміння, навички виробничої діяльності в цьому процесі є підґрунтям для функціонування динамічної моделі ФКП.

У цьому контексті зміст навчально-виробничої діяльності у взаємодії суб'єктів навчально-виховного процесу розглядається у двох взаємопов'язаних і взаємозалежних аспектах:

– оволодіння професією (знаннями, вміннями, навичками, накопичення досвіду, розвиток професійної компетентності тощо);



– оволодіння способами формування культури праці, самопізнання й професійного самовдосконалення.

Формування культури праці - це складний інтегративно-комунікативний процес, який акумулює всі досягнення і суперечності розвитку культури суспільства й сучасних освітніх систем. Від рівня культури суспільства й, зокрема, культури праці залежить його соціальна, економічна, екологічна стабільність, а водночас і процес формування культури праці особистості, оновлення змісту підготовки майбутніх фахівців до трудової діяльності. Соціально-економічні умови, в яких відбувається цей процес, вимагають створення відповідного психолого-педагогічного та науково-методичного забезпечення процесу формування наукового світогляду, почуття суспільного обов'язку, активізації пізнавальної діяльності, формування особистого позитивного ставлення до процесу праці та його результатів. Аналіз чинних нормативно-правових документів, наукових положень щодо формування культури праці підтвердив доцільність конкретизації теоретичних засад й уточнення сутності таких категорій, як культура праці, смислова регуляція, мотивація потреби у професійному самовдосконаленні.

Культура праці у психології кар'єри також характеризується такими властивостями як:

– досконалість, найбільша повнота виявлення тієї чи іншої якості діяльності, її організації та результатів; стійка система організації діяльності, яка виражається не тільки в тому, що робиться, але й в тому, як робиться;

– питання про те, якою мірою творча сутність людини виявляється в трудовій діяльності, зростає і збагачується її творчий потенціал. Риси творчої особистості - це новизна й суспільна значимість продукту її праці;

– вираження цілісної характеристики проявів людини. Про культуру праці фахівця ми говоримо тоді, коли ми бажаємо передати не якісь окремі сторони або властивості людини, а її інтегральні, об'єднані в єдине ціле професійні якості.

**Висновок:** Отже, культура праці є продуктом саморозвитку та взаємодії суб'єктів у навчально-виробничій і трудовій діяльності. Як продукт саморозвитку та взаємодії суб'єктів навчально-виробничої і трудової діяльності, формування культури праці є спеціально організованим і цілеспрямованим процесом, ефективність якого залежить від педагогічних умов, за яких він здійснюється, а також відповідного науково-методичного забезпечення. В першу чергу головною метою підвищення культури серед майбутніх фахівців є формування творчо-аналітичного підходу до справи, що спрямований на розвиток особистості працівника як нового, творчого, типу людини, здатної до креативного розв'язання проблем, із вмінням зарекомендувати з позитивного боку не лише себе, а й місце, де вона працює.

#### **Список літературних джерел:**

1. Воронько Л.О. Культура праці державного службовця / Воронько Л. О. // Енциклопедія державного управління: у 8 т. / Нац. акад. держ. упр. при Президентові України; наук.-ред. колегія: Ю. В. Ковбасюк (голова) та ін.–К.:

НАДУ, 2011. – Т. 6 : Державна служба / наук.-ред. колегія: С. М. Серьогін (співголова), В. М. Сороко (співголова) та ін. –Дніпропетровськ, 2011. –С. 243–245.

2. Гончарук Н. Планування й розвиток професійної кар'єри керівного персоналу у сфері державної служби / Наталія Гончарук // Актуал. пробл. держ. упр.: зб. наук. пр. –Дніпропетровськ: ДРІДУ НАДУ, 2006. – Вип. 3 (25). –С.167–180.

3. Карамушка Л.М. Психологія управління / Л.М. Карамушка // Навч. посіб. – К.: Міленіум, 2003. – 344 с.

4. Крилова Н. Б. Формування культури майбутнього спеціаліста / Н.Б. Крилова.- М., 1990.

5. Ковальчук В.І. Формування самостійності в роботі, як компонента культури праці // Педагогіка і психологія професійної освіти. - 2003. - №5 - С.71-92.

**Проценко Наталія**, ФФБС, 3 курс, 2 група  
*Науковий керівник:* **Вербицька Л.Ф.**, канд. психол. наук, доц.  
**Лагутіна Т.М.**, канд. пед. наук, доц.

### **Профілактика та подолання синдрому «професійного вигорання»**

*Навіть, якщо ми не зможемо  
змінити обставини, ми можемо змінити  
Східна мудрість*

**Актуальність дослідження.** Професійна діяльність у житті людини займає значне місце, тому актуально торкнутися теми, яка розкриє вплив всіх тих чинників на психологічне та фізичне здоров'я людини через професію. І особливо яскраво вплив стресів та різних змін можна прослідкувати на прикладі того, як це проявляється у діяльності соціальних працівників.

Специфіка роботи людей даної професії відрізняється тим, що в них присутня велика кількість ситуацій з високою емоційною насиченістю і когнітивною складністю міжособистісного спілкування, великою відповідальністю, понаднормовим режимом роботи, ризиком втрати місця роботи через брак коштів у державному або обласному бюджетах. Як наслідок це призводить до втрати енергії, почуття втоми, емоційного виснаження та підвищує ризик виникнення синдрому «професійного вигорання».

Синдром професійного вигорання – найнебезпечніше захворювання тих, хто працює з людьми. Невипадково, перший дослідник цього явища Крістіна Маслач, назвала свою книгу «Емоційне вигорання – плата за співчуття».

Завдяки підняттю даної теми на всезагальних рівнях важливості та визначення синдрому «професійного вигорання» хворобою, було створено багато психологічних здобутків, що допомогли виявити проблема та знайти шлях подолання її. Синдром професійного вигорання вивчали такі вчені, як Е. Махер, Л. Карамушка, Т. Ронгинська. Професійне вигорання соціальних

працівників – О. Романовська, Т. Ронгінська, О. Фурсенко, Т. Марек та інші. Особливості професійного стресу та окремі прояви синдрому професійного вигорання у працівників освітніх закладів досліджували: О. Баранов, В. Зеньковський, Л. Колеснікова, Ю. Львов, В. Никонов, А. Реан, А. Шафранова та інші. Методи діагностики синдрому професійного вигорання були запропоновані у роботах В. Бойко, Н. Водоп'янової, С. Джексона, К. Маслач, О. Старченкової та інших. Проте у науковій літературі цілісного уявлення про причини виникнення, особливості прояву, ознаки професійного вигорання та шляхи його подолання не достатньо відображено.

**Виклад основного матеріалу.** Всесвітня організація охорони здоров'я визначає синдром вигорання як фізичне, емоційне або мотиваційне виснаження, що характеризується зниженням продуктивності праці, втому, безсонням, підвищеною схильністю до соматичних захворювань, а також вживанням алкоголю чи інших психоактивних речовин з метою отримання тимчасового полегшення, що має тенденцію до розвитку фізіологічної залежності [2].

У психологічній літературі термін «професійне вигорання» з'явився у 1974 р. Його ввів американський психіатр Х.Дж. Фрейденбергер для характеристики психічного стану здорових людей, які інтенсивно взаємодіють з клієнтами, постійно перебувають в емоційній атмосфері під час надання професійної допомоги: лікарі, медичні сестри, вчителі, соціальні працівники, психіатри, психологи, менеджери, керівники різних рівнів, журналісти, пожежники, рятувальники, юристи та інші [3].

Результати досліджень вітчизняних науковців в професіях системи «людина-людина» свідчать, що ознаки синдрому вигорання мають: 80% лікарів; 65 % педагогів; 85% соціальних працівників, 60% працівників органів внутрішніх справ [7].

Складовими синдрому, згідно моделі К. Маслач та С. Джексона, включає в себе три основні складові: емоційну виснаженість (розуміється відчуття спустошеності і втоми, викликане власною роботою); деперсоналізацію (цинізм); редукцію професійних досягнень (виникнення у працівників почуття некомпетентності в своїй професійній сфері, усвідомлення неуспішності в ній)[4].

Теоретичний аналіз наукової літератури різними дослідниками дозволив виокремити чотири групи працівників системи «людина-людина, серед них і соціальних працівників, які найбільш схильні до професійного вигорання. *До першої групи* належать співробітники-інтроверти, які особливо швидко «вигорають», оскільки їхні індивідуально-психологічні особливості не узгоджуються з професійними вимогами комунікативних професій. *Другу групу* складають люди, які відчувають постійний внутрішній конфлікт у зв'язку з виконанням певної роботи. *До третьої групи* належать жінки, які переживають внутрішню суперечність між роботою і сім'єю, а також тиск у зв'язку з необхідністю постійно доводити свої професійні можливості в умовах жорсткої конкуренції з чоловіками. *Четверту групу* складають

працівники, професійна діяльність яких проходить в умовах гострої нестабільності і хронічного страху втрати робочого місця, а також працівники, що вимушені самостійно шукати собі клієнтів [2].

Аналіз проблем вивчення синдрому «професійного вигорання», проведений авторами різних досліджень, показав, що до основних методик, які можуть бути використані у роботі з цієї проблеми, належать: Методика «Діагностики рівня емоційного вигорання» В.В. Бойка. Методика «Визначення психічного «вигорання» О.О. Рукавишнікова. Методика «Синдром «вигорання» в професіях системи «людина — людина». Методика «Оцінка власного потенціалу «вигорання». Методика «Дослідження синдрому «вигорання» [1]. Необхідно зауважити, що кожна із зазначених методик дає можливість насамперед виявити рівень розвитку синдрому та його окремих складових. Проаналізуємо кожен методик детальніше.

Методика «Діагностики рівня емоційного вигорання» В.В. Бойка є найбільш комплексною і дає можливість системно і детальніше проаналізувати міру вираженості дванадцяти симптомів синдрому «вигорання», враховуючи компоненти, до яких вони відносяться. Зокрема, це такі компоненти та симптоми: Перший компонент — «Напруження»: 1. Переживання психотравмуючих обставин; 2. Незадоволеність собою; 3. «Загнаність у кут»; 4. Тривога і депресія. Другий компонент — «Резистенція»: 1. Неадекватне вибіркове емоційне реагування; 2. Емоційно-моральна дезорієнтація; 3. Розширення сфери економії емоцій; 4. Редукція професійних обов'язків. Третій компонент — «Виснаження»: 1. Емоційний дефіцит; 2. Емоційне відчуження; 3. Особистісне відчуження (деперсоналізація); 4. Психосоматичні та психовегетативні порушення.

Враховуючи якісні і кількісні показники, які обчислюються за даними методики для різних компонентів синдрому «вигорання», можна дати досить змістовну характеристику щодо проявів синдрому в особистості, а також визначити індивідуальні та групові заходи профілактики і психокорекції.

Методика «Визначення психічного «вигорання» О.О. Рукавишнікова дає можливість дослідити прояви синдрому за такими основними показниками: психоемоційне виснаження; особистісне віддалення; професійна мотивація.

Суттєвим є те, що методика допомагає проаналізувати прояви синдрому «вигорання» на трьох основних рівнях: міжособистісному; особистісному; мотиваційному. Слід зазначити, що методика є не такою складною в обробці, як попередня, і може бути використана для більш оперативного вирішення професійних завдань. Методика дає можливість розробити певну систему психокорекційної роботи та встановити, за якими складовими найбільш «рельєфно» проявляється синдром.

Методика «Синдром «вигорання» у професіях системи «людина — людина». Варто нагадати, що методика базується на теорії синдрому «вигорання», розробленій К. Маслач і С. Джексон, і дає можливість визначити такі основні складові синдрому «вигорання»: емоційне виснаження; деперсоналізація; редукція особистих досягнень.

На основі результатів, отриманих за допомогою опитувальника, можна також розробити програми подолання синдрому «вигорання» як для окремої особистості (менеджера або працівника), так і для групи людей, які працюють в одному відділі чи організації.

Методика «Оцінка власного потенціалу «вигорання» дає можливість дослідити такі основні компоненти «вигорання»: деперсоналізацію; особисту задоволеність; емоційне виснаження.

Кожний з названих компонентів «вигорання» аналізується за трьома рівнями розвитку: низький, середній, високий.

Методика включає всього 18 питань і може бути використана для оперативного дослідження синдрому «вигорання» та розробки відповідних корекційних програм.

Методика «Дослідження синдрому «вигорання» допомагає виявити рівні вираженості синдрому (високий, середній та низький). На думку авторів, її доцільно використовувати для найпростіших досліджень, які дають можливість зорієнтуватися в наявності проблеми [3].

Повертаючись до питання профілактики та психокорекції, то вчені виокремлюють дві форми спеціальних програм для профілактики та подолання синдрому професійного вигорання: *індивідуальні*, що реалізуються на рівні однієї особистості, включаючи психологічні методики, та *групові*, що використовуються на рівні колективу.

До методів, що допомагають попередити стрес та подолати синдром професійного вигорання соціальних працівників *на індивідуальному рівні*, належать: планування часу за межами роботи, що включає заняття спортом, дієту, відпочинок та розваги, неструктуровані проміжки часу, хоббі, стосунки з родичами та друзями. До числа популярних психологічних підходів, які рекомендують використовувати дослідники синдрому професійного вигорання, належать такі: система принципів «вісім сходинок», аутотренінги, техніка боротьби з негативними думками, вправи на регуляцію емоційного стану, способи зняття стресу тощо.

Вивчення даної тематики *на рівні колективу* соціальних працівників засвідчило зменшення стресових впливів, що досягається за рахунок розвитку соціальної підтримки – створення дружньої атмосфери взаєморозуміння у колективі. Через групові втручання краще вдаються: методи побудови стосунків у групі (проходження курсів розвитку комунікативних навичок, тренінгів), обговорення з колегами емоційно-складних дзвінків, індивідуальні консультації з постійним супервізором, робота у парі з психологічно-сумісним колегою, підтримка та участь у спільній справі [1].

Розглянемо деякі методи детальніше.

**Підтримка** – це неформальна процедура, що може мати різні форми та означає емоційну розрядку в кінці робочого дня. Вона може відбуватися між рядовими працівниками або ж за допомогою менеджера чи супервізора. Основне завдання підтримки – зняти емоційну напругу з працівника, що накопичилася у нього за день роботи. Це займає 15-30 хвилин у кінці

робочого дня. Підтримка може відбуватися як у групі, так і один на один залежно від потреби або уподобання [5].

**Супервізія** – це засіб, за допомогою якого визначений установою супервізор сприяє продуктивності роботи персоналу, як індивідуально, так і колективно, та забезпечує дотримання стандартів роботи. Існують дві форми супервізії – формальна та неформальна. Кожний вид обирається залежно від потреб. Також існує *окремий вид супервізії – це самосупервізія*, що полягає у здатності об'єктивно аналізувати роботу, самостійно виявляти недоліки та корегувати помилки під час проведення соціальної роботи [7].

**Релаксація** – це стан розслаблення за умови усунення психічного напруження. До методів релаксації належать: медитація, масаж, спортивні вправи, мистецтво тощо. Тут актуальними будуть арт-терапія, гелотологія, тілесно-орієнтована терапія, танцювальна терапія, музикотерапія, піскова терапію і тому подібне [5].

**Висновки.** Досліджуючи тему «профілактика та подолання синдрому «професійного вигорання», ми визначили основні особливості хвороби, що вже має діагностичний статус у «Міжнародній класифікації хвороб - 10»: «Z 73 - проблеми, пов'язані з труднощами управління власним життям». Синдром виявляється у депресивному стані, почутті втоми і спустошеності, утраті здатності бачити позитивні наслідки своєї праці, негативній настанові щодо роботи і життя в цілому.

Отже, якщо подібний синдром спостерігається у соціальних працівників або інших працівників системи професій «людина-людина», то це стає небезпекою для особи, що звертаються до них за допомогою чи загалом взаємодіють з ними у статусі співробітника, клієнта, начальника. У цьому випадку було зазначено шляхи подолання синдрому та розкрито профілактичні, психокорекційні заходи.

Підсумовуючи викладене вище, варто зазначити рекомендації стосовно даної теми.

Потрібно не приховувати своїх відчуттів, говорити про те, що трапилось. Якщо ви розумієте, що вигорання вже відбулося та досягло глибоких стадій - необхідна спеціальна робота по відпрацюванню травматичного досвіду і відродженню почуттів. Не намагайтесь провести цю роботу самі з собою – таку складну (та хворобливу) роботу можна виконати тільки разом з професійним психологом-консультантом. Справжня мужність полягає в тому, щоб визнати що вам необхідна професійна допомога.

Спочатку йде важка робота, мета якої - «зняти емоційний панцир бездушності» та дозволити своїм відчуттям вийти назовні. Наступний етап професійної роботи – перегляд ваших життєвих міфів, цілей і цінностей, своїх уявлень та відношення до себе самого, іншим людям і до своєї роботи. Тут важливо прийняти і укріпити своє «Я», усвідомити цінність свого життя; прийняти відповідальність за своє життя і здоров'я і зайняти професійну позицію в роботі. І лише після цього крок за кроком змінюються відносини з навколишніми людьми і способи взаємодії з ними.

Загалом, підбиваючи підсумки, необхідно наголосити на тому, що основними етапами в роботі з проблемою професійного вигорання є: турбота про себе і зниження рівня стресу: прагнення до рівноваги і гармонії, здорового способу життя, задоволення потреби в спілкуванні; релаксація, гра; вміння відволікатися від переживань, пов'язаних з роботою.

Наступним елементом професійного вигорання є невміння регулювати свій емоційний стан. У останньому випадку є вправи, що допомагають у цьому. Серед них, варто звернути увагу на вправи, що спрямовані на вивільнення агресії, розслаблення, зняття втоми та покращення емоційного стану.

### **Список літературних джерел:**

1. Борисова М. В. Психологические детерминанты феномена эмоционального выгорания у педагогов / М. В. Борисова // Вопросы психологии. – № 2. – 2005. – С. 97-104.
2. Бойко В. В. Синдром емоційного вигорання в професійному спілкуванні. - СПб., Добродійко, 1999 .
3. Винославська О.В., Бреусенко-Кузнєцов О.А., Зливков В.Л., Апішева А.Ш., Васильєва О.С. Психологія. Навчальний посібник / К.: Фірма "ІНКОС", 2005.- 351 с.
4. Маслач К. Професійне вигорання: як люди справляються. [Http://www.top-personal.ru](http://www.top-personal.ru)
5. Емоційне вигорання / [упоряд. : В. Дудяк] – К. : Главник, 2007. – С. 128. (Серія «Психол. інструментарій»).
6. Методичні рекомендації «Профілактика професійного вигорання працівників соціальної сфери» / [за заг. ред. канд. мед. наук М. Л. Авраменка]. – Всеукраїнський центр професійної реабілітації інвалідів – Л. : 2008. – 53с.
7. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти. / За ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки, Т.В. Зайчикової – К., 2006. – 365 с.

**Солдатенко Марія, ФФБС, 3 курс, 2 група**

*Науковий керівник: Вербицька Л.Ф., канд. психол. наук, доц.*

**Лагутіна Т.М., канд. пед. наук, доц.**

### **Особливості кар'єрних орієнтацій психологів-практиків**

**Актуальність дослідження.** Професія практичного психолога в сучасному світі є доволі розповсюдженою і затребуваною на ринку праці. Нині існує безліч можливостей для самореалізації професійного психолога: наукова, педагогічна, практична діяльність. Інтернет–сервіси пошуку роботи і державна служба зайнятості пропонують безліч вакансій професійного психолога.

Разом з тим випускники вітчизняних вузів, що отримують дипломи з цієї спеціальності, стикаються з серйозними труднощами при пошуках робочого місця. Такі труднощі обумовлені різними причинами. Насамперед, це брак досвіду та низька заробітна плата на пропонувані вакантні посади. Невдоволеність, яку відчують випускники у зв'язку з пропонуваними їм умовами праці, призводить до того, що вони обирають шлях перекваліфікації через другу вищу освіту, або переходять до такої трудової діяльності, яка не потребує вищої освіти взагалі (торгівля, сфера послуг).

Подібного розвитку подій можна було б уникнути через допомогу студентам, що навчаються у вищому навчальному закладі за спеціальністю «Психологія», у грамотному плануванні власного кар'єрного розвитку.

**Виклад основного матеріалу.** В останні роки проблемі кар'єрного планування приділяється багато уваги як у роботах вітчизняних (А. Деркач, І. Лотова, С. Осипов, Н. Руденко), так і зарубіжних (І. Хайринен, Р. Ное, С. Спілдерман, Д. Супер) психологів. З'являються публікації, що присвячені особливостям уявлень про кар'єрний та професійний розвиток майбутніх практичних психологів. Вивчається проблема формування образу кар'єри та образу професійного майбутнього професійних психологів.

Частіше за все кар'єру розглядають як послідовність робіт, що виконуються спеціалістом та відображають його посадове просування (Д. Холл), або як процес професійного зростання [2]. При цьому уявлення особистості про можливості саморозкриття в рамках професійного зростання розглядається недостатньо.

Багатокомпонентність мотиваційної сфери професійної діяльності виявляється в тому, що суб'єкт професійної діяльності розглядається і описується через систему його диспозицій, ціннісних орієнтацій, соціальних установок, інтересів і тому подібних соціально обумовлених спонукань до діяльності. Цим поняттям в зарубіжній психології відповідає поняття кар'єрних орієнтацій, або «якорів кар'єри», яке виникло на основі емпіричних досліджень кар'єри менеджерів і відображає наявність усвідомлених пріоритетних професійних потреб в структурі особистості. «Якір кар'єри» виникає в процесі соціалізації на основі і в результаті навчання в початкові роки розвитку кар'єри, він стійкий і може залишатися стабільним протягом тривалого періоду професійного розвитку, в ньому закладений деякий сенс, який людина хоче реалізувати при виборі і здійсненні своєї кар'єри, це індивідуальні поєднання та послідовність аттітюдів, пов'язаних з досвідом і активністю в професійній сфері впродовж всього життя.

Поняття кар'єрних орієнтацій можна віднести до диспозицій вищого рівня (за В.А. Ядовим), які є стійким формуванням та визначають професійний життєвий шлях людини. У практичних дослідженнях, як правило, виділяються такі кар'єрні орієнтації: служіння, професійна компетентність, менеджмент, автономія, стабільність місця роботи і місця проживання, виклик, підприємництво, інтеграція стилів життя.

Найбільш адекватною для майбутніх психологів, відповідною цілям й завданням практичної діяльності фахівців професій які допомагають, модусу



життєдіяльності професіоналів високого класу є кар'єрна орієнтація служіння (основними цінностями при даній орієнтації є «робота з людьми», «служіння людству», «допомога людям», «бажання зробити світ краще»). Високі показники саме по цьому вектору професійної мотивації можуть свідчити про правильний професійний вибір і служити підставою для прогнозів успішності майбутньої практичної діяльності.

Результати багатьох вітчизняних досліджень показують, що студенти, які обирають спеціалізацію психолога-практика, а також молоді практичні психологи, більш орієнтовані на незалежність, і творчість у своїй діяльності. Аналіз різноманітних досліджень дає можливість говорити про два різні фактори розвитку кар'єрних орієнтацій психологів. Перший фактор «Спрямованість на лідерство», відображає тип спеціаліста, що більш за все націлений на професійну самореалізацію у підприємстві та управлінні. Найбільшими кар'єрними «якорями» представників цього типу виступають «Служіння» та «Виклик». Це свідчить про те, що представники цієї групи прагнуть до втілення в роботі найважливіших власних ідеалів та цінностей, та зацікавлені у виконанні унікальних нестандартних завдань, що будуть вимагати від них креативного підходу. Цей тип вписується в модель професійної діяльності психолога-практика. Другий фактор, «Спрямованість на спілкування», відображає тип спеціаліста, що відчуває глибоку потребу в спілкуванні з оточуючими. Єдиною можливістю самореалізації в професії для представника цього типу є робота задля інтересів групи, як у вирішенні внутрішньогрупових завдань, так і у пошуку інформації. Найважливішими кар'єрними «якорями» представників цього типу виступають «Професійна компетентність» та «Стабільність місця роботи». Це означає, що представники цього типу відчувають потребу у безпечному поступовому професійному зростанні при підтримці більш-менш постійного робочого колективу.

Одною з найпоширеніших методик виявлення особливостей кар'єрних орієнтацій є методика «Групові ролі». За цією методикою діагностуються основні функціонально-рольові позиції в професійній групі. Серед них: голова, формувач, генератор ідей, критик, організатор роботи, організатор групи, дослідник ресурсів, завершувач. Ця методика часто використовується з метою виявлення тієї рольової позиції осіб, яка є оптимальною.

Методика отримала широке визнання серед вітчизняних дослідників також і у сфері дослідження кар'єрних орієнтацій практичних психологів. Студенти-психологи, а також молоді практичні психологи найбільш схильні до таких командних ролей як «Генератор ідей», «Критик» та «Організатор роботи». Це означає, що особи, орієнтовані на професійну психологічну діяльність, наділені креативністю, вираженою потребою в реалізації власних ідей у житті, схильністю до аналізу та раціональних оцінок, а також володіють здатністю креативного мислення. Важливо відмітити, що всі якості та характеристики, що відображають вказані вище групові ролі є надзвичайно важливими в роботі практичного психолога.

Мотивація професійної діяльності системна, неоднорідна, характеризується спрямованістю, стійкістю, динамічністю і складною структурою, однією з форм якої є структура внутрішньої (націленої на процес і результат, пов'язаною зі змістом діяльності та її виконанням) та зовнішньої (пов'язаною з потребою зайняти певну позицію в системі суспільних відносин, залежною від нагороди й уникнення) мотивації. В цієї ієрархії з часом відбувається розвиток співвідношення взаємодіючих потреб і мотивів, зміна провідних домінуючих потреб. Становлення мотивації є ускладненням всієї структури мотиваційної сфери, вхідних в неї спонук, поява нових, зріліших, іноді суперечливих відносин між ними. Відповідно, при аналізі мотивації стоїть складне завдання визначення не тільки домінуючого мотиву, але й обліку всієї структури мотиваційної сфери професіонала, ієрархічності її будови та спрямованості. Саме процесуальна, внутрішня мотивація є як би змістовним і «енергетичним» ядром структури, від якого залежить стійкість та особливості її мінливості. Тому дослідження структурних складових (внутрішньої і зовнішньої компоненти) мотиваційної сфери, їх співвідношення у майбутніх психологів-практиків представляє особливий інтерес для аналізу та прогнозування успішності їх професійної діяльності.

Кар'єрні орієнтації формуються з накопиченням досвіду у професійній сфері та залишаються відносно стійкими протягом всього трудового шляху особистості. Варто зазначити, що адекватність кар'єрної орієнтації обраній професії обумовлює успішність людини в професії, її задоволеність роботою, впевненість у власних силах, спрямованість на саморозвиток.

В. Лефтеров в своїх дослідженнях показав, що серед найважливіших професійних та кар'єрних орієнтацій психолога-практика варто виділити: високий рівень мотивації до професійного зростання та особистісного саморозвитку, спрямованість на професійну компетентність, виражену потребу у творчій самореалізації, гуманність та спрямованість на роботу з людьми [4].

Таким чином, серед основних кар'єрних орієнтацій практичних психологів можна виділити:

- орієнтація на роботу з людьми та роботу в групі;
- орієнтація на постійний розвиток навичок з управління груповими процесами та змінами;
- орієнтація на творчу самореалізацію та постійний професійний та особистісний розвиток;
- орієнтація на раціональне осмислення навколишньої дійсності та спрямованість на професійну компетентність.

Варто зазначити, що розвиток висококласного професійного психолога-практика передбачає наявність всіх перелічених компонентів.

**Висновок.** Отже, основною кар'єрною орієнтацією психологів можна назвати кар'єрну орієнтацію служіння, основними цінностями при якій є «робота з людьми», «служіння людству», «допомога людям», «бажання зробити світ краще». Також типовими для практичних психологів є такі якорі

кар'єри як «Виклик», «Професійна компетентність» та «Стабільність місця роботи». За В. Лефтеровим, серед найважливіших професійних та кар'єрних орієнтацій психолога-практика варто виділити: високий рівень мотивації до професійного зростання та особистісного саморозвитку, спрямованість на професійну компетентність, виражену потребу у творчій самореалізації, гуманність та спрямованість на роботу з людьми.

#### Список літературних джерел:

1. Вачков В.И. Подготовка ведущих тренинговых групп. Основы технологии группового тренинга / В.И. Вачков . — М.: «Ось -89 », 1999. — 176 с.
2. Зеер Э.Ф. Профориентология: Теория и практика: Учебное пособие / Э.Ф. Зеер, А.М. Павлова, Н.О. Садовникова.— М.: Академический проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2006 — 224 с.
3. Кроль Л. Тренинг тренеров: как закалялась сталь / Л. Кроль, Е. Михайлова .— М.: Класс, 2002.— 192 с.
4. Лефтеров В.О. Психологічні тренінгові технології в органах внутрішніх справ: монографія / В.О. Лефтеров.— Донецьк: ДЮОІ, 2008.— 284 с.
5. Макшанов С.И. Психология: Теория. Методология. Практика / С.И. Макшанов . — СПб.: Образование, 1997.— 238 с.
6. Попова Г.В. Социально-психологическое сопровождение становления психолога в ВУЗе / Г.В. Попова, Н.Э. Милорадова // Теорія і практика управління соціальними системами.— 2012. — № 4.— Харків: НТУ «ХПІ».— С. 19 -25.
7. Сидоренко Е.В. Тренинг коммуникативной компетентности в деловом взаимодействии / Е.В. Сидоренко . — СПб.: Речь, 2008.— 208 с.

Тищик Єлізавета, ФФБС, 3 курс, 2 група  
Науковий керівник: Вербицька Л.Ф., канд. психол. наук, доц.  
Лагутіна Т.М., канд. пед. наук, доц.

#### Феномен емоційного вигоряння особистості : теоретичний аналіз

**Актуальність.** Людина більшу частину життя займається трудовою, зокрема професійною діяльністю. Особливості й умови цієї діяльності є важливим фактором розвитку її особистості. Встановлено, що до емоційного вигорання більш схильні спеціалісти, які змушені в силу своєї професійної діяльності багато та інтенсивно контактувати з іншими людьми (психологи, педагоги, соціальні працівники, юристи, медики та інші), оскільки вони під час роботи зазнають сильних нервово-психічних навантажень, що проявляються в емоційній втомі.

Розповсюдження синдрому емоційного вигорання поступово набуває все більших масштабів, що зумовлює ріст інтересу до феномену науковців з різних галузей, а зокрема: психологів, педагогів, філософів, медиків та ін.

**Аналіз досліджень і публікацій.** Проблемою вигорання дослідники займаються впродовж останніх тридцяти років. Аналіз літератури свідчить, що проблема емоційного вигорання знайшла своє відображення у роботах зарубіжних і вітчизняних вчених, присвячених змісту та структурі синдрому емоційного вигорання (Л.М. Карамушка, С.Д. Максименко, В.Є. Орел та ін.), а також методам його діагностики (В.В. Бойко, Н.Є. Водоп'янова, С. Джексон, К. Маслач, О.С. Старчекова та ін.).

Метою статті є здійснення теоретичного дослідження історичних аспектів виникнення феномену емоційного вигорання, основних підходів до вивчення даного явища закордонними та вітчизняними науковцями за допомогою системного аналізу зарубіжної та вітчизняної літератури.

**Виклад основного матеріалу.** Інтерес до синдрому вигорання викликаний тим, що значно збільшилась кількість працівників, які відчувають себе знесиленими та емоційно виснаженими, що у результаті позначається на продуктивності праці. У зарубіжній літературі цей синдром відомий як «burnout», який був введений американським психіатром Дж. Фрейденбергером в 1974 р.

Синдром емоційного вигорання є результатом інтеграції фізичного, емоційного і когнітивного виснаження або стомлення, при якому головним чинником виступає емоційне виснаження [5, с.18]. Американський психіатр вивчав характеристики психологічного стану здорових людей, які перебувають у постійному спілкуванні з клієнтами або пацієнтами в емоційно напруженій атмосфері при наданні професійної допомоги.

Предметом дослідження психіатричного напрямку були симптоми вигорання та сутність психічного здоров'я особистості. У 1978 році набуває свого розвитку соціально-психологічний напрямок вивчення феномену вигорання. В даний час існує декілька теорій, що виділяють стадії емоційного вигорання. Дж. Грінберг пропонує розглядати емоційне вигорання як п'ятиступеневий прогресуючий процес:

- перша стадія – «медовий місяць». Працівник зазвичай задоволений роботою і завданнями, відноситься до них з ентузіазмом;

- друга стадія емоційного вигорання «нестача палива». З'являються втома, апатія, можуть виникнути проблеми зі сном;

- третя стадія емоційного вигорання (хронічні симптоми). Надмірна робота без відпочинку, приводить до таких фізичних явищ, як виснаження і схильність до захворювань;

- четверта стадія емоційного вигорання (криза). Як правило, розвиваються хронічні захворювання, а результаті чого людина частково або повністю втрачає працездатність;

- п'ята стадія емоційного вигорання «пробиття стіни». Фізичні і психологічні проблеми переходять в гостру форму і можуть спровокувати розвиток небезпечних захворювань.

Емоційне вигорання є формою професійної деформації особистості. Даний стереотип емоційного сприйняття дійсності складається під впливом ряду чинників (зовнішніх і внутрішніх). До зовнішніх відносять: хронічну

напругу психоемоційної діяльності, дестабілізуючу організацію діяльності, підвищену відповідальність за виконуючі функції і операції, несприятливу атмосферу професійної діяльності, психологічно «важкий» контингент, з яким має справу професіонал в сфері спілкування.

До внутрішніх відносять: схильність до емоційної ригідності, інтенсивну інтеріоризацію (сприйняття і переживання) обставин професійної діяльності, слабку мотивацію віддачі в професійній діяльності [1, с.86]. Деперсоналізація являє собою тенденцію розвивати негативне, бездушне, цинічне відношення до реципієнтів. Контакти стають формальними. Негативні установки, які виникають, можуть спочатку мати прихований характер і виявлятися у внутрішньому, стриманому роздратуванні, яке з часом виринає назовні у вигляді спалахів роздратування або конфліктності [2, с.30].

**Висновок.** В результаті проведеного аналізу вітчизняних та зарубіжних досліджень, присвячених проблемі емоційного вигорання, можна зробити висновки про те, що синдром емоційного вигорання є досить небезпечним явищем в професійній діяльності практичного психолога.

Емоційне вигорання – це механізм психологічного захисту, який має форму повного чи часткового виключення емоцій у відповідь на окремі психотравмуючі впливи. Як показують дослідження причинами емоційного вигорання психологів є: бажання всім допомогти, всіх зробити щасливими; надмірна відповідальність щодо проблем клієнта; постійні стресові ситуації.

Відповідно, проявами емоційного вигорання психологів є: втома, стомлення, виснаження; психосоматичне нездужання; порушення сну; негативне ставлення до клієнтів; агресивні прояви (дратівливість, тривожність, напруженість, занепокоєння, схвильованість, гнів). Психолог, перебуваючи в стані емоційного вигорання, нездатний надавати емоційну підтримку іншій людині.

Відносно причин виникнення і симптомів емоційного вигорання існує багато різних думок, але всі погоджуються з тим, що основним джерелом вигорання є взаємодія з людьми, напружені відносини в системі «людина-людина».

Професія психолога одна з таких, де на фахівці лежить величезний вантаж відповідальності за встановлення довірчих стосунків і уміння керувати емоційною напруженістю ділового спілкування.

Таким чином, емоційне вигорання може перерости у професійне вигорання – глобальний деструктивний феномен, що поширюється на всю професійну діяльність особи, що є неприпустимим для роботи психолога. Тому збереження психологічного здоров'я майбутніх практичних психологів є надзвичайно актуальним завданням на сучасному етапі розвитку суспільства.

Перспективами подальших досліджень у даному напрямку є поглиблення теоретичних уявлень про симптоми, чинники та стадії емоційного вигорання в майбутніх практичних психологів та у розроблені системи профілактичних заходів, спрямованих на попередження та подолання синдрому емоційного вигорання.

### Список літературних джерел:

1. Бойко, В. В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и других./ В. В. Бойко. – М.: ИИД Филин, 1996. – 472 с.
2. Водопьянова, Н. Е., Старчекова, Е. С. Синдром выгорания: диагностика и профилактика. 2-е изд. / Н. Е. Водопьянова, Е. С. Старчекова. – СПб.: Питер, 2008. – 336 с.
3. Дудяк, В. Емоційне вигорання. / В. Дудяк. – К.: Главник, 2007. – 128 с.
4. Ильин, Е. П. Эмоции и чувства. /Е. П. Ильин. – СПб: Питер, 2001. 752 с.
5. Полякова, О. Б. Психогигиена и профилактика профессиональных деформаций личности. / О. Б. Полякова. – М.:НОУ ВПО Московский психолого-социальный институт, 2008.– 304 с.
6. Форманюк, Т. В. Синдром «эмоционального сгорания» как показатель профессиональной дезадаптации учителя. / Т. В. Форманюк // Вопросы психологии, №6, 1994.

**Холодна Катерина, ФФБС, 3 курс, 2 група**  
*Науковий керівник: Вербницька Л.Ф., канд. психол. наук, доц.*  
**Лагутіна Т.М., канд. пед. наук, доц.**

### **Особливості професійної кар'єри, типологія, етапи розвитку**

**Актуальність дослідження.** У контексті сучасної соціально-економічної ситуації актуальними для психологічної науки стають проблеми, пов'язані з побудовою й розвитком кар'єри, оскільки саме даний процес дає можливість людині реалізувати свої здібності, можливості та потреби.

Особливий інтерес в даній сфері репрезентують задачі опису, пояснення й прогнозу вибору професії, розвитку кар'єри, особливостей її побудови. Одним із важливих аспектів професійного розвитку є свідоме планування кар'єри.

**Виклад основного матеріалу.** Проблеми вивчення кар'єрних орієнтацій особистості останнім часом приділяється багато уваги. Дослідження кар'єрних орієнтацій, започатковане в 70-80-роки минулого століття представниками американської школи організаційної психології, а саме Е. Шейном, Д. Сьюпером, Д. Холлом.

Кар'єра (від франц. *carriere*) – це професійний шлях до успіху службовими східцями, до престижного соціального статусу й становища в суспільстві. У соціальній психології та психології професійної діяльності поняття «кар'єра» розглядається як соціальна динаміка розвитку особистості і її поведінкових проявів, що пов'язані з досвідом та активністю у сфері праці протягом людського життя [1].

Відповідно до наукових напрямків виділяють три підходи до вивчення кар'єри в психології: соціально-психологічний, представниками якого є Б.Г.Почебут, Л. Прокоф'єва, В.О. Чикер; управлінсько-менеджерський (А.Н. Занковський, Є. Комаров); соціально-економічний (Н. Лукашевич,

О. Мол). Автори вищезазначених підходів висловлюють досить різноманітні думки щодо вивчення кар'єри, але якщо виділити основні тенденції, то можна сформулювати таке загальне визначення: кар'єра – це життєвий показник соціальних і професійних досягнень особистості в організаційній структурі.

Представники соціально-психологічного напрямку визначають кар'єру як просування людини в організаційній ієрархії; представники управлінсько-менеджерського напрямку розглядають кар'єру як сукупність посад, які працівник займає на цей момент часу (фактична кар'єра) або може займати (планова кар'єра); представники соціально-економічного напрямку визначають кар'єру як динаміку рівня освіти й кваліфікації працівника протягом трудового життя та посадових пересувань.

Розробкою типології кар'єри займалися як вітчизняні, так і зарубіжні автори. Слід зазначити, що кар'єру можна розглядати як інтегровану модель, що містить три складові; кар'єра розглядається як двостороння модель (зовнішня й внутрішня); кар'єра розглядається в динамічному аспекті (рух «вперед-назад», «вгору-вниз»); кар'єра розглядається як ситуативний феномен [2].

Спробу класифікувати кар'єру за спрямованістю руху всередині організації зробив Н. Лукашевич та інші представники соціально-економічного напрямку, які визначили три типи кар'єри:

- по-перше, «горизонтальна кар'єра» (охоплює всі соціально-професійні пересування, що не пов'язані з підвищенням рівня оплати або з отриманням вищого професійного статусу);

- по-друге, «кар'єра, що зростає» (просування за ієрархією посад і кваліфікаційних рівнів, але не дуже швидко);

- по-третє, «стрімко зростаюча кар'єра» (отримання більшого рівня освіти чи кваліфікації, досягнення посадового статусу з великою відповідальністю щодо прийняття рішень) [4].

Д. Сьюпер виділив чотири типи кар'єри, які залежать від якостей особистості, способу її життя, взаємин з оточуючими. Критерієм цієї класифікації є стабільність кар'єри.

- «Стабільна кар'єра» – просування, навчання, тренування особистості в процесі професійної діяльності.

- «Звичайна кар'єра» – найбільш поширена, бо вона пов'язана зі стадіями життєвого шляху особистості і його кризами.

- «Нестабільна кар'єра» характеризується двома або кількома спробами змінити професію.

- «Кар'єра з численними спробами» – зміна професійних орієнтацій відбувається протягом усього життя [6].

Серед зарубіжних авторів, які вивчали стадії еволюції розвитку кар'єри, слід

назвати К. Крама, Д. Сьюпера, Е. Шейна та Д. Холла. Е. Шейн розрізняє шість основних стадій кар'єрного зросту, яким відповідають різні статуси й позиції, що присвоює собі працівник:

1. передвступна – вступна («кандидат», «пошукач»);
2. період базового навчання – прийняття на роботу («новачок, що навчається» – «адаптований, той, що усвідомив посадові обов'язки»);
3. перше регулярне призначення – підвищення або пониження по посаді («новий член організації»);
4. друге призначення («повністю прийнятий, законний член організації»);
5. постійне членство – припинення роботи й вихід на пенсію;
6. після виходу («пенсіонер») [5].

Д. Холл пропонує триступеневу модель розвитку кар'єри:

– на ранній стадії кар'єри особистість застосовує раніше отримані знання й розвиває нові навички;

– на середній стадії кар'єри особистість проходить досить складний процес реорганізації багатьох чинників, пов'язаних із роботою й особистісними потребами (зміна робочих цінностей, вирішення сімейних проблем);

– на пізній стадії кар'єри працівник починає адекватно сприймати той факт, що його професійна роль поступово слабшає.

На думку Д. Сьюпера, можна виділити такі три стадії кар'єрного зросту:

– на ранній стадії працівник влаштовується в організацію;

– на середній стадії працівник спрямований на досягнення й закріплення певного статусу та позицій в організації;

– на пізній стадії особистість приділяє більше уваги діяльності за межами організації, характерний відхід від організації [6].

Кар'єрні орієнтації також досліджували Б.Г. Почебут В.О. Чикер, Е. Шейн та ін. З точки зору організаційних психологів, кар'єрні орієнтації – це певний зміст, який особистість хоче реалізувати в момент вибору моделі здійснення власної кар'єри. Вони витікають із ціннісних орієнтацій, які, у свою чергу, формуються під впливом виховання, оточення, у якому зростає індивід та особливостей його характеру.

Оскільки кар'єрні орієнтації формуються на основі вже сформованих і процесі набуття життєвого досвіду ціннісних орієнтацій, то слід окремо розглянути цю проблематику. Одну з перших класифікацій цінностей запропонував Г. Олпорт та його колеги. Вони виділили шість типів цінностей:

1. теоретичні цінності: надають більше значення раціональному мисленню й пошуку істини;

2. економічні цінності: полягають у пріоритеті практичної користі й вигоди;

3. естетичні цінності: вище за все ставлять красу, гармонію й мистецтво;

4. соціальні цінності: надають найбільше значення людським взаємовідносинам –

любові, дружбі, відданості й т.д;

5. політичні цінності: надають виняткову перевагу отриманню влади й впливу;



6. релігійні цінності: полягають у пріоритеті певної системи уявлень;

7. важлива група цінностей особистості пов'язана з її трудовою діяльністю.

Як відзначав Є.О. Клімов, останнім часом зросла роль таких цінностей, як дозвілля, значення праці, самореалізація в професійній діяльності й можливість працівника самому визначати багато аспектів трудової діяльності (автономність) [3].

Дослідження доводять, що з віком ціннісні орієнтації змінюються. Так, молоде покоління більше значення, на відміну від їх батьків, надає особистій свободі, швидкому досягненню вагомих результатів та індивідуалізму. Старше покоління в більшій мірі спрямоване на стабільність місця роботи й досягнення вищого рівня професіоналізму.

Згідно з науковими розробками лабораторії організаційної психології Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України, у рамках соціально-психологічного напрямку дослідження кар'єри доцільно виділити три рівні факторів, що впливають на розвиток професійної кар'єри:

Перший рівень – мікрорівень – це фактори, пов'язані безпосередньо з особистістю (мотивація, прийняття рішень щодо зміни ролей, проблеми професійної соціалізації, що проходить працівник).

Другий рівень – мезорівень – це фактори, що пов'язані з вимогами особистості й організаційним середовищем, впливом інших людей на професійне становлення індивіда (планування родини, співвідношення інтересів родини з інтересами роботи, зміни наставництва в організації).

Третій рівень – макрорівень – це фактори, що відображають зовнішні інституціональні впливи (особливості ринку, приналежність до національної субкультури та ін.) [2].

**Висновок.** Таким чином, нами розглянуто основні особливості професійної кар'єри, її типологію й етапи розвитку. Ця проблематика є комплексною та багатогранною, та вимагає детального розгляду та дослідження. Науковцями виділено три підходи до вивчення кар'єри в психології: соціально-психологічний, управлінсько-менеджерський, соціально-економічний. Представниками цих підходів визначено важливі особливості кар'єри та багатогранність її аспектів.

Окрім цього такі дослідники як Е. Шейн, Д. Сьюпер, Д. Холл розробили типології професійної кар'єри, комплексно розглядаючи її види та етапи її формування, що дало можливість дослідити дану проблематику та детально окреслити її особливості.

Також з'ясовано, що на професійне визначення й становлення особистості впливає чимало факторів, як зовнішніх, пов'язаних з умовами середовища в організації, так і внутрішніх, обумовлених рисами характеру працівника та його адаптованістю.

### Список літературних джерел:

1. Белецкий М. Менеджмент. Деловая карьера / М. Белецкий. – Мн.: Вища школа, 2001. – 302 с.

2. Гольдштейн Г.Я. Основы менеджмента: учебное пособие. / Г.Я. Гольдштейн. – 2-е изд., дополн. и перераб. – Таганрог: Изд-во ТРТУ, 2003. – 250 с.

3. Климов Е.А. Психология профессионала / Е.А. Климов. – М.: Издательство «Институт практической психологии», Воронеж: НПО «МО-ДЭК», 1996 – 400с.

4. Лукашевич Н. Деловая карьера как проблема менеджмента / Н. Лукашевич // Персонал. – 1998. – №1. – С. 46–53.

5. Мешко Г.М. Вступ до педагогічної професії / Г.М. Мешко. – К.: Видавництво: Академвидав, 2010. – 200 с.

6. Super D.E. A life-span space approach to career development // D.Brown, L.Brooks and Associates (Eds.). Career choice and development. Hillsdale, NJ: Erlbaum, 1990. P. 197–261.

**Чумаченко Анна, ФФБС, 3 курс, 2 група**  
*Науковий керівник:* **Вербицька Л.Ф., канд. психол. наук, доц.**  
**Лагутіна Т.М., канд. пед. наук, доц.**

### **Професіоналізм та конкурентоздатність особистості студента (або майбутнього фахівця)**

**Актуальність дослідження.** На сьогоднішній день, всі ми добре знаємо той факт, що саме людина є головною рушійною силою економічного і культурного розвитку суспільства. Нажаль, часто трапляється так, що працівник стає заручником ситуації, яка вимагає виходу з рамок звичних уявлень про своє місце у виробничому чи трудовому процесі. У такому випадку заново оцінюються потреби, цілі, можливості, реальні умови професійної кар'єри.

Значна конкуренція між фахівцями сформувала нові умови працевлаштування особистості як конкурентоздатного фахівця. Зростання обсягів інформаційних потоків нових знань прискорює «старіння» знань, що є основою готовності особистості до професійної діяльності ще на етапі навчання у вищому навчальному закладі.

В процесі навчання майбутній фахівець розвиває здатність зайняти певне місце в соціально-економічному просторі, тому на теперішній час важливим є формування бази знань і виховання здатності до самостійного пошуку знань, вибору моделей поведінки. Внаслідок цього ми можемо стверджувати, що перед вищою професійною освітою поставлені завдання підготовки фахівців, здатних задовольняти постійно мінливі вимоги ринкового середовища, адекватно реагувати і пристосовуватися до складних умов сучасного соціуму. Через це найважливіше завдання вищих навчальних закладів – формування достатнього рівня системних соціально-економічних знань, умінь прийняття рішень, що складають фундамент діяльності в різних сферах. Саме особистісні показники є тим гарантом конкурентоздатності і характеристик фахівця, що мають яскраво виражену спрямованість на

споживача, тобто на роботодавця. Тому проблема вивчення професіоналізму та конкурентоздатності майбутнього фахівця є актуальною на сьогоднішній день.

Проблема конкурентоздатності й професіоналізму знайшла певне відображення у роботах таких вчених: В.Н. Беєдіної, О.Е. Кузьміна, О.Г. Мельник, П. Пейса, І.Ю. Савченка, Т.І. Ткаченка, Р.А. Файхутдінова, Ф.А. Хаєнка та ін. Щодо психологічних аспектів цієї проблеми, то вони розкриті у роботах О. Білоус, А.Й Ваврик, Д.К. Грейсона, О.П. Єрмолаєва, Л.М. Карамушки та ін.

**Виклад основного матеріалу.** Необхідною передумовою економічного та соціального розвитку суспільства і країни взагалі є висока конкурентоздатність робочої сили та ефективне використання наявного потенціалу [5]. Професіоналізм або професійна компетентність являє собою інтегративну професійно-особистісну характеристику фахівця, що виражає його готовність і здатність виконувати професійні функції. Тож можна говорити, що професіоналізм припускає наявність специфічних соціальних і психологічних якостей особистості, що забезпечують ефективність професійної діяльності. До них належить, зокрема, мотивація, заснована на потребах, професійних інтересах, ідеалах, ціннісних орієнтаціях; цілеспрямованість, що виявляється в постановці завдань, розподілі обов'язків, контролі та прогнозуванні; когнітивні якості, які охоплюють сприймання, пам'ять, мислення, увагу, уяву, а також комунікативні якості, що виявляються в контактності, відкритості, емоційній стійкості, культурі спілкування і поведінки [4].

Професіоналізм діяльності у загальному вигляді характеризується високою стабільною продуктивністю; високим рівнем кваліфікації та професійної компетентності; оптимальною інтенсивністю та напруженістю праці; високою точністю, надійністю, організованістю діяльності; низькою опосередкованістю (як залежністю від зовнішніх факторів); високим рівнем концентрації знань у праці, креативністю; можливістю розвитку суб'єкта праці як особистості; спрямованістю на досягнення позитивних соціально-значущих цілей [3].

Варто також згадати, що до індивідуальних факторів, які заважають професіоналізації та конкурентоспроможності особистості, належать: слабкий вияв індивідуалізму і власної ініціативи при сильному супротиву змінам; нездатність до саморозвитку; неадекватні установки; низька автономність, взаємопов'язані сторони якої: психологічна незахищеність особистості і синдром "залежності" у прийнятті рішень; низька мотивація досягнень і труднощі в реалізації вже прийнятих рішень, зокрема: проблеми неадекватного прогнозування, недостатньої швидкості прийняття рішень і реагування на ситуації, невміння своєчасно відмовитися від хибного рішення, відсутність варіативності у рішенні й поведінці; дисбаланс ризику, який полягає у перевазі емоційного компонента над раціональним чи навпаки; комунікативні проблеми, пов'язані з розумінням інформацій і довірою до інформаційних джерел; несприйняття нововведень, що відображає

професійний догматизм, концептуальну вузькість, несприйняття нових ідей і способів поведінки.

Щодо конкурентоспроможності, то на сьогоднішній день цей термін розуміється дослідниками як відповідність робочої сили вимогам ринку; як сукупність характеристик, що визначає порівняльні позиції конкретного працівника або окремих груп на ринку праці й дає змогу претендувати на зайняття певних вакансій. Конкурентоспроможність фахівця визначається сукупністю різних його здібностей, рівнем їх розвиненості і станом його ресурсів, достатніх, щоб ліквідувати й ефективно вирішувати проблеми краще, ніж інші фахівці в цій області [2].

Найважливішим чинником конкурентоспроможності є якісні параметри робочої сили, тобто сукупність властивостей, що зумовлюють здатність працівника виконувати певні види праці; при цьому певну роль відіграють і вимоги, що пред'являються до умов праці і її оплати. В. Андреев розглядає конкурентоспроможність як сукупність певних якостей особистості, акцентуючи увагу на визначальній ролі саморозвитку в процесі їх формування [1].

Також варто згадати, що конкурентоздатність особистості забезпечує швидку адаптацію до навколишнього світу, готовність успішно виконувати професійну та інші види діяльності за найвищими стандартами, а також здатність генерувати нові оригінальні ідеї, аргументувати їх важливість для соціального, професійного та особистісного розвитку й створювати умови для їх ефективного втілення [4].

Варто зазначити, що для характеристики конкурентоздатного фахівця використовують такі інтегровані поняття, як «професійна спрямованість», «професійна готовність», «професійна компетентність», «професійна мобільність» [1].

До основних характеристик конкурентоздатної особистості можна віднести: потреба в досягненнях (подальшому розвитку), схильність до творчості, потреба в незалежності (автономії), цілеспрямованість та рішучість, вміння йти на зважений ризик [2].

**Висновок.** Підсумовуючи викладене вище, необхідно наголосити на тому, що професіоналізм особистості - складне, багатоаспектне явище і передбачає посилення соціальної активності особистості та збільшення ступеня її відповідальності за власну долю й підвищення ефективності соціально-економічних і політичних процесів у суспільстві загалом.

Він є показником успішності та якісною характеристикою, певною соціальною перспективою, більшою або меншою мірою доступною кожному фахівцеві, та включає два взаємозалежні аспекти - соціальний та психологічний. Соціальний аспект (професійна соціалізація) пов'язаний із формуванням професійних знань, умінь, навичок, засвоєнням соціально-професійних норм, становлення особистості як суб'єкта професійної діяльності. Психологічний аспект (професійний розвиток) характеризує становлення професійної самосвідомості, розвиток внутрішніх особистісних

структур працівника, які забезпечують ефективне виконання ним своїх професійних функцій [6].

Конкурентоздатність можна визначити як сукупність певних якостей особистості, акцентуючи увагу на визначальній ролі саморозвитку в процесі їх формування. Проведений аналіз сутності поняття дає змогу виділити в особистості фахівця-професіонала, який буде конкурентоздатним на ринку праці, комплекс соціально важливих і професійно значущих якостей. Також фахівець буде конкурентоздатним на ринку праці і досягне успіху, якщо він володіє професійною спрямованістю, професійною мобільністю, професійною компетентністю, професійною майстерністю.

#### **Список літературних джерел:**

1. Андреев В.И. Педагогика творческого саморазвития / В.И. Андреев. – Казань : Изд-во Казанского ун-та, 1998. – 318 с.
2. Ваврик А.Й Професіоналізм та конкурентоздатність особистості: психолого-соціальні аспекти / А.Й. Ваврик // Науковий вісник. – 2013 . – Вип. 12 «Демократичне врядування»
3. Гладкова В. М . Основи акмеології: підручник / В. М . Гладкова, С.Д. Пожарський. — Львів : Новий світ - 2000, 2007. — С. 420.
4. Карамушка Л.М. Формування конкурентоздатної управлінської команди (на матеріалі діяльності освітніх організацій) / Карамушка Л.М., Філь О.А. // Монографія. - К.: Фірма "ІНКОС", 2007. - 268 с.
5. Людський розвиток в Україні: можливості та напрями соціальних інвестицій (колективна науково- аналітична монографія) / за ред. Е.М. Лібанової. - К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, Держкомстат України, 2008. - 316 с.
6. Соціологія і психологія: навч. посіб. / за ред. Ю.Ф. Пачковського. — К. : Каравела, 2009. — С. 267.

**Ященко Світлана, ФФБС, 3 курс, 2 група**

*Науковий керівник:* **Вербицька Л.Ф., канд. психол. наук, доц.**

**Лагутіна Т.М., канд. пед. наук, доц.**

#### **Формування мотивації успіху у творчій професійній діяльності**

**Актуальність дослідження.** Останнім часом зріс інтерес до проблем формування мотивації у професійній діяльності як до одного з найбільш важливих факторів її успішності. Психологи приділяють дуже багато уваги питанню мотивації, оскільки саме працівник, у якого високий рівень мотивації є найбільш продуктивним. Під мотивацією розуміють процес спонукання себе та інших для ефективної діяльності і досягнення поставлених цілей.

Проблематика мотивації праці набуває дедалі більшого значення, оскільки в усіх видах інноваційної діяльності зростає елемент творчих розумових зусиль.

Іноді для досягнення тих чи інших цілей нам не вистачає стимулу до дії, мотивації. Саме мотивація є двигуном більшості, визначаючи ініціативу людини, а також якість і швидкість виконання різних завдань. І одним з головних видів спонукань є мотивація досягнення успіху.

**Виклад основного матеріалу.** В психології вчені завжди багато уваги приділяли питанню мотивації. Було, зокрема, розроблено чимало теорій, що пояснюють природу мотивації та її роль у формуванні поведінки людини [1].

Когнітивні моделі мотивації представлені моделями типу «очікування х цінність». Модель мотивації досягнення Аткинсона, детермінанти: очікування – передбачення того, що виконання деякої дії призведе до певних наслідків, це когнітивне утворення представляє суб'єктивну ймовірність настання певних процесів; цінність – відносна привабливість конкретної мети; мотив - схильність отримувати задоволення при досягненні певних класів потреб. Поєднання останніх двох детермінант мотивації утворює валентність мети[7].

Теорія когнітивного дисонансу Л.Фестінгера пояснює вплив на людську поведінку системи когнітивних елементів. Спонукання до дії може виникнути у людини не тільки під впливом емоцій, а й під впливом знань (когніцій), їх узгодженості або суперечливості. Система знань людини про світ і про себе прагне до узгодження. При виникненні дисонансу, індивід прагне зняти або зменшити його, так як відчуває цей стан як дискомфорт, і таке прагнення може стати сильним мотивом поведінки [6].

Теорія мотивації А. Маслоу – люди мають безліч різних потреб, але їх можна розділити на 5 основних категорій і розташувати у вигляді ієрархічної структури:

- 1) потреби самовираження – в реалізації своїх потенційних можливостей і зростанні як особистості;
- 2) потреби в повазі включають самоповагу, особисті досягнення, повагу з боку оточуючих, визнання;
- 3) соціальні потреби – почуття приналежності до чого чи кого-небудь, відчуття, що тебе приймають інші, почуття прихильності і підтримки;
- 4) потреби в безпеці і впевненості в майбутньому - в захисті від фізичних і психологічних небезпек з боку навколишнього світу;
- 5) фізіологічні потреби є необхідними для виживання (їжа, вода, відпочинок, секс)[5].

Поведінку людини визначає найнижча незадоволена потреба ієрархічної структури. Однак хоча в даний момент одна з потреб може домінувати, діяльність людини при цьому стимулюється не тільки нею (не обов'язково повністю задовольняти найнижчі потреби).

Розглядаючи всі перераховані концепції можна зробити висновок, що мотивація — це сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, які спонукують людину до діяльності, визначають поведінку, форми діяльності, надають цій діяльності спрямованості, орієнтованої на досягнення поставлених цілей[2].

Отже, мотивація — це сукупність усіх мотивів, які справляють вплив на поведінку людини. *Мотив* — це те, що спонукає людину до дії, те, заради чого вона її здійснює. Цим терміном позначають низку факторів, що збуджують активність індивіда через його інтерес, цільові настанови, емоції, потреби.

«Мотив творчості» — окремі чинники або їх комплекси, які спонукають людину приступити до виконання продуктивної розумової діяльності, підтримують в ній прагнення завершити її, а також змушують іноді до неї повертатися.

Можна виділити дві групи мотивів творчості:

- зовнішні (прагнення до матеріальних вигод, до забезпечення свого становища);
- внутрішні (задоволення від самого творчого процесу і естетичне задоволення, прагнення до самовираження).

У мотивації творчої діяльності проявляється перш за все її незалежність від зовнішніх причин, проявами якої є несподіваність, спонтанність творчої активності та її результатів [3].

Психологічний словник визначає, що творча особистість виникає лише внаслідок наявності у неї "здібностей, мотивів, знань і вмінь, завдяки яким створюється продукт, який відрізняється новизною, оригінальністю, унікальністю". Серед характерологічних особливостей творчої особистості виділяють: відхилення від шаблону; оригінальність; ініціативність; наполегливість; висока самоорганізація; працездатність.

Особливості мотивації творчої діяльності полягають у тому, що творча особистість знаходить задоволення не стільки у досягненні мети творчості, скільки у самому процесі. Найспецифічнішою рисою творця вбачається несамовитий потяг до творчої діяльності.

Мотиви творчості, які так чи інакше провокують дії, по суті не можна спостерігати. Мотив в цьому випадку можна описати через такі поняття як потреба, спонукання, схильність, потяг, прагнення тощо. Звідси творчий процес виявляється вмотивованим навіть в тих випадках, коли не супроводжується свідомим наміром індивіда. Мотивація творчої діяльності виступає як складна динамічна самопідкріплена система [4].

Мотивом творчої діяльності може бути «задоволення, що доставляється роботою думки», як писав Ч. Дарвін. Формуючим мотивом успіху у творчій діяльності є інтерес [8]. Інтерес – одне з генетично ранніх проявів і мотиваційне джерело розвитку креативності та підтримки творчої активності на оптимальному рівні. Різноманітність інтересів створює умову накопичення матеріалу для творчості. Цей мотив є внутрішнім, оскільки інтерес іде від самої людини та здійснюється нею. Проте дуже важливим є ще й зовнішній мотив. Заради користі для суспільства, а також особистого задоволення і престижу творець прагне створити продукт якомога кращої якості. Тобто зовнішній мотив проявляється в тому, що людина хоче, щоб продукти її творчості були визнані людьми, а для цього вони мають привнести певну новизну або користь суспільству.

**Висновок.** Отже, нами було розглянуто питання мотивації як рушійної сили творчої професійної діяльності. Творча праця — це праця, пов'язана з постійним пошуком, з необхідністю виконання неповторюваних дій, вона вимагає максимального прояву індивідуальних здібностей і якостей людини. Не кожна людина усвідомлює свій творчий потенціал, тому дуже важливим є створення умов, ситуацій, що максимально розвивають творчу активність людини.

Мотивом у творчій діяльності є потяг до створення чогось нового, унікального. Проте у цьому процесі є і зворотня сторона медалі. Людина хоче створити щось таке, щоб задовольняло потреби та бажання інших, тобто щоб її праця не була даремною. Людина прагне до визнання своєї творчості. Це і є її найсильнішим мотивом.

В основі мотивації лежать людські потреби. Отже, виявлення потреб і створення умов, при яких людина може задовольнити їх, одночасно виконуючи поставлене перед нею завдання, будуть мотивувати підвищення творчої діяльності.

#### **Список літературних джерел:**

1. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы. СПб., 2000.
2. Гут Р. О творчестве в науке и технике // Вопросы психологии. 2007. № 4.
3. Варламова Е. П., Степанов С. Ю. Психология творческой уникальности. М., 1998.
4. Кудріна Т.С. Психологія мотивації. Київський університет., 2008
5. Abraham H. Maslow. Motivation and Personality (2nd ed.) N.Y.: Harper & Row, 1970; СПб.: Евразия, 1999
6. Фестингер Л. Теория когнитивного диссонанса. СПб.: Ювента, 1999. С.15–52
7. Аткинсон. Теория трудовой мотивации. СПб.: Ювента, 1996.
8. Чарльз Дарвін. «Вираження емоцій у людини і тварин».

**Ралко Альбіна, ФФБС, аспірант**

**Науковий керівник: Самойлов О.Є., д-р. психол. наук, проф.**

#### **Вплив сім'ї на професійну кар'єру**

Розвиток та формування кар'єри зумовлюють різноманітні фактори, які впливають як прямо, так і опосередковано. Залежно від розвитку суспільства група факторів, що впливають на розвиток кар'єри, видозмінюється й розширюється, саме тому постає необхідність у їх аналізі. Серед різних соціальних факторів, що впливають на становлення особистості, одним з найважливіших є сім'я, яка як соціальний інститут завжди була у центрі уваги дослідників (Купина Н., 2001). Традиційно сім'я – головний інститут виховання. Те, що людина здобуває в родині, зберігається протягом усього подальшого життя. Важливість сім'ї обумовлена тим, що в ній людина



знаходиться протягом значної частини свого життя. У сім'ї закладаються основи особистості. Окрім того, сім'я має вагомий вплив на професійне становлення, кар'єрні досягнення того чи іншого працівника.

Проблематику професійної діяльності та професійної кар'єри вивчали як західні, так і вітчизняні науковці, такі як Т. Заславська, В. Калмик, В. Романова, С. Оксамитна, М. Вудкок, Д. Френсіс, М. Лукашевич, В. Андрєєв, І. Козіна, Г. Готліб, В. Семенова. Вагомий внесок у висвітлення психологічних аспектів кар'єри зробили О. Бодальов, О. Деркач, А. Гусєва, Є. Могильовкін, Т.М. Лагутіна, Є. Моллі.

Теоретичні, методичні та практичні питання психологічного забезпечення сімейних стосунків вивчали М.С. Корольчук, П.П. Криворучко, В.І. Осьодло, К.С. Максименко, С.М. Миронець, Г.В. Грищенко, О.Ф. Хміляр, Г.П. Левківська, Л.Л. Косар, Л.Ф. Вербицька, Л.І. Березовська. Також дослідженням сімейних стосунків займалися В.П. Горелик, В.Д. Дмитровський, І.С. Волга, А.П. Хоменко, В.П. Ключникова, А.Г. Харчева, С.Д. Лаптенко. Психологічні проблеми сучасної сім'ї розглядали І.С. Голод, А.Н. Волкова, Т.А. Демідова, С.В. Ковальов та інші.

Незважаючи на високий ступінь розробленості проблематики професійної кар'єри, сімейних взаємин, питання психологічних особливостей умов та факторів впливу саме приватного життя особистості, в частоті сім'ї, на особистісно-професійне зростання і посадове просування суб'єкта трудової діяльності до останнього часу залишалися недостатньо вивченими.

Проблематикою впливу сімейного оточення на особистісно-професійне зростання займалися такі вчені як П. Мучінські, І.В.Тимонина, Е.А. Мариганова, В.Н. Козлов, Б.С. Павлов, Н.Е. Касаткіна, М.М. Марков, Л.А. Ємельянова, Я.А. Чернишов, В.Г. Федотова, Н.М. Бархатова, Р. Тамотюнєне, В. Сатир. Одним з найбільш цікавих емпіричних досліджень даної проблематики стало дослідження Я.А. Чернишова, проведене спільно з Н.Ю. Сінягіной, (1999-2006) на вибірці керівників різних галузей ( $N \Rightarrow 450$ ).

Важливість, актуальність, недостатня розробленість проблеми, а також наукова та суспільна необхідність її розв'язання зумовили вибір теми дослідження.

**Об'єкт** – професійна кар'єра.

**Предмет** – психологічні особливості умов та фактори впливу сім'ї на професійну кар'єру фахівців.

**Мета:** розкриття психологічних особливостей умов та фактори впливу сім'ї на професійну кар'єру фахівців.

У соціальній психології та психології професійної діяльності поняття "кар'єра" (італ. *Carriera* — дія, життєвий шлях, поприще. від лат. *carvus* - віз, візок) розглядається як соціальна динаміка розвитку особистості та її поведінкових проявів, що пов'язані з досвідом та активністю у сфері праці протягом людського життя [3,7,11].

Кар'єра – це завжди успіх та ріст: творчий, професійний, службовий чи просто економічний.

Професійна кар'єра – це усвідомлено обраний шлях просування без зміни своєї професії, шлях до професійної вершини кар'єри, професійної самодостатності і утвердження себе в суспільстві; об'єднує успіхи фахівця на роботі з етапами особистісного розвитку, включаючи всі сфери життя [2].

Критеріями вдалої кар'єри є задоволення життєвою ситуацією (суб'єктивний критерій) і соціальний успіх (об'єктивний критерій).

Американський дослідник Д. Сьюпер запропонував одну з перших психологічних класифікацій кар'єр. У ній виділені чоловічі і жіночі типи кар'єр у залежності від чергування професійних проб і періодів стабільної роботи.

Чоловічі:

1) стабільна, коли суб'єкт відразу після навчання займається професійною діяльністю і незмінно слідує обраному шляху;

2) звичайна, коли після навчання відбувається серія професійних проб, які закінчуються стабільною службою;

3) нестабільна, з чергуванням професійних проб і періодів стабільної роботи;

4) кар'єра з множиною проб, коли людина часто змінює вид зайнятості, не маючи стабільної роботи.

Жіночі:

1) кар'єра домогосподарки;

2) звична кар'єра, коли освічені жінки, вийшовши заміж, припиняють працювати і стають домогосподарками;

3) стабільна робоча кар'єра, коли здобута освіта допомагає знайти роботу, що стає справою життя;

4) дволінійна кар'єра, коли кар'єра домогосподарки узгоджується зі стабільною робочою кар'єрою;

5) переривчаста кар'єра — робота до одруження, потім перерва (народження та виховання дітей), повернення на роботу;

6) нестабільна кар'єра — чергування періодів роботи після одруження поряд з поверненням до кар'єри домогосподарки;

7) кар'єра з множинними пробами — послідовність непов'язаних видів праці без стабілізації у якій-небудь професійній галузі [10].

Фактори (від латинської factor — той, що робить) професійної кар'єри — найбільш істотні обставини, що виступають як рушійні сили, причини процесу трудового переміщення.

За М.С. Корольчуком, до факторів 100% успішності діяльності особистості належать наступні [5]:

- 50% — мотивація особистості;
- 25% — індивідуально-психологічні характеристики;
- 15% — індивідуально-типологічні особливості;
- 10% — невідомі характеристики/

Існує багато різних класифікацій факторів трудової кар'єри. Але ми пропонуємо коротко розглянути наступні результати вивчення впливу факторів на трудову кар'єру (за В. Калмик) [4, с. 213-216].

1. Трудова кар'єра індивіда обумовлена існуючим суспільним поділом праці. Тому особистість може реалізувати свої інтереси, внутрішні спонукання до праці лише в тій мірі, в якій її робоча сила, а також структура мотивів і ціннісних орієнтацій відповідає структурі суспільних потреб.

2. Специфічну роль відіграє фактор часу. Уся сукупність факторів трудової кар'єри підлягає часовим змінам, причому різні фактори динамічні різною мірою.

3. З позицій соціальної психології межі вертикальної трудової кар'єри і швидкість просування індивідів зумовлюються рівнем соціальних можливостей розвитку здібностей і ціннісними орієнтаціями особистості на трудову кар'єру. Вікові межі кар'єри рухливі через відмінності соціальних умов життя та біолого-психологічних особливостей індивідів.

4. Інтенсивність мобільності залежить від рівня кваліфікації. Професійна мобільність тим менша, чим вища кваліфікація професій.

5. Первинна соціалізація особистості позначається на трудовій кар'єрі індивіда. Соціальне походження впливає на трудову кар'єру прямо і побічно, через прагнення дати дітям освіту. Родина впливає на формування і прояв здібностей до праці, на визначення першого вибору робочого місця. Соціальне походження відіграє істотну роль на початку трудової діяльності. В подальшому просування визначається в основному виробничою і соціальною активністю самого працівника.

6. Стан трудової кар'єри чи її окремих елементів у певний момент перебуває у вірогіднісній залежності від стану в попередній момент часу — наступний вибір робочих місць залежить від вибору, зробленого раніше.

7. Успішність трудової кар'єри часто сама породжує прагнення до подальшої кар'єри.

8. Міські жителі — вихідці із села, мають, за інших рівних умов, менш сприятливі умови для трудової кар'єри, ніж старожили, у зв'язку з обмеженням їхніх можливостей для вибору місць докладання праці.

На основі проаналізованих різних класифікацій факторів професійної кар'єри, ми дійшли висновку, що все ж таки первинна соціалізація, приватне життя, в першу чергу — сім'я, відіграють дійсно суттєву роль у професійному становленні особистості, у її професійній кар'єрі.

Тому розкриємо основні особливості поняття «сім'я» та психологічних особливостей впливу фактору «сім'я» на професійну кар'єру фахівців.

Сім'я — це один з найважливіших факторів професійного становлення особистості, професійної кар'єри, самореалізації та самоактуалізації. Сім'я розглядається як первинний і найбільш потужний агент соціалізації, що відіграє ключову роль у формуванні особистих якостей і мотивів людини, в керуванні її соціальною поведінкою, передачі цінностей, переконань і норм, властивих певній культурі [1].

Згідно ст. 3 Сімейного кодексу України, сім'я є первинним та основним осередком суспільства, яку складають особи, що спільно проживають, пов'язані спільним побутом, мають взаємні права та обов'язки; створюється на підставі

шлюбу, кровного споріднення, усиновлення, а також на інших підставах, не заборонених законом і таких, що не суперечать моральним засадам суспільства [8].

Яким чином все ж таки впливає сім'я на професійну кар'єру?! На нашу думку, сім'я може впливати на професійні досягнення людини як прямо, так і опосередковано, як явно, так і приховано; об'єктивно чи суб'єктивно. Психологічними умовами гармонійного / дизгармонійного поєднання сімейного життя та професійної діяльності можуть виступати різні чинники. Психологічні особливості умов та факторів впливу сім'ї на професійну кар'єру особистості фахівця пропонуємо розглядати через призму різнобічних особливостей поняття «сім'я» як психологічних чинників формування особистості та індивідуально-професійного росту людини, умови до якого закладаються, на нашу думку, від моменту зачаття батьками. Деякими з таких чинників можуть виступати наступні:

- бажана / небажана дитина;
- соціально-психологічний мікроклімат сім'ї батьківської/репродуктивної (сприятливий, малосприятливий чи несприятливий; гармонійний чи дисгармонійний);
- сімейне благополуччя / неблагополуччя (наприклад, людина з сім'ї наркоманів, алкоголіків, матері-повії; наявність стійких конфліктів; низький аморально-культурний рівень батьків);
- соціально-побутові умови проживання сім'ї;
- тип сім'ї:
  - а) за складом поколінь:
    - однопоколінна нуклеарна (сім'я, в якій разом живуть мати, батько і діти);
    - проста многопоколінна, або традиційна (де разом живуть мати, батько, діти і старше покоління — бабусі й дідусі) — складна;
  - б) за складом батьків: повна (діти і обидва батьки) / неповна (дітей виховує один з батьків); дитина-сирота;
  - в) за кількістю дітей:
    - сім'я з однією дитиною / сім'я з двома і більше дітьми (багатодітна);
  - г) по спорідненості:
    - сім'ї з рідними дітьми;
    - змішані сім'ї (де виховуються діти від різних шлюбів);
    - сім'ї з прийомними дітьми (усиновлена дитина);
    - опікунські сім'ї (де оформлено опікунство дорослих над дітьми);
  - д) за рівнем забезпеченості: забезпечена чи малозабезпечена сім'я;
    - дитина у шлюбі/ позашлюбна дитина/ дитина, з сім'ї в повторному шлюбі;
    - дитина, з сім'ї біженців, військових, емігрантів, віруючих;
    - здорова дитина / дитина з певними психологічними чи психофізіологічними, фізичними вадами / дитина-інвалід (сама особистість,

яка хоче побудувати і будує професійну кар'єру чи члени сім'ї з певною інвалідністю);

– стилі батьківської поведінки та сімейного виховання (наприклад: авторитетний, опікувальний, потуральний, хаотичний, демократичний), тип комунікації у сім'ї;

– психологічні, фізіологічні чи фізичні травми у результаті складних сімейних життєвих обставин (наприклад, аварії, смерть близьких і т.д.).

Розглянемо деякі психологічні особливості умов та факторів впливу сім'ї на професійну кар'єру фахівця.

Сімейне благополуччя визначається високим рівнем внутрішньо сімейної моральності, духовності, задоволеності емоційно-психологічних потреб усіх її членів. Воно залежить не стільки від матеріально-економічної забезпеченості сім'ї, її прибутків, скільки від гуманізму взаємин, вміння любити і поважати одне одного [11].

У нормальній сімейній атмосфері дитина зростає доброзичливою, гуманною, стійкою та оптимістичною. У неї формуються такі цінні соціальні якості, як доброта, взаємодопомога, почуття впевненості, щастя.

Неблагополучні сім'ї — це сім'ї, які в силу тих чи інших обставин повністю, або частково втратили свої виховні можливості, якісні стосунки внаслідок чого складаються несприятливі умови для виховання дитини [3].

У малій групі, де панують дружні взаємини, колектив робить досить сильний вплив на індивіда. Це особливо проявляється у формуванні духовних цінностей, норм і зразків поведінки, стилю взаємин між людьми. Завдяки своїм особливостям сім'я як мала група створює своїм членам такі умови для емоційних потреб, які, допомагаючи людині відчувати свою приналежність до суспільства, підсилюють відчуття його безпеки і спокою, викликають бажання надавати допомогу і підтримку іншим людям. У результаті особистість, яка приймає благополуччя сім'ї, надану безумовну любов та свободу має усі шанси досягнути високих результатів у професійній кар'єрі.

Відповідно до думки Р. Тамотюнене, структура сім'ї впливає на формування ціннісних орієнтацій і трудових установок дітей [9]. У робітників, які вийшли з неповних сімей, домінує орієнтація на працю як на можливість стати незалежним, самостійним". Хоча на основі статистичних даних можна заявити, що більшість правопорушників — вихідці з неповних сімей. Крім того, атмосфера неповної сім'ї робить більш високим ризик прилучення дітей до алкоголю та зловживання ним. Це вказує на те, що людина з неповної сім'ї, яка має низький рівень розвитку вольових якостей та розвитку культури, легко піддається маніпуляціям з боку інших, погано вмотивована, навряд дійде до позитивних результатів у плані кар'єри.

Типи батьківського виховання також впливають на формування індивідуальних якостей особистості, індивідуального стилю життя та поведінки, які, в свою чергу, або допомагають реалізувати власний потенціал у професійному плані, або гальмують його.

За Л.Ф. Вербицькою, існує чотири стилі батьківського виховання, які умовно знаходяться між горизонтальною віссю «не любов — любов» та вертикальною — «свобода — контроль»: демократичний (знаходиться у межах «свобода — любов»), гіперопіка, гіперконтроль (у межах «любов — контроль»), авторитарно-диктаторський (у межах «контроль — не любов»), ігноруючо-нехтуючий (у межах «не любов — свобода») [1]. Ці стилі батьківського виховання психологічно обумовлюють не лише індивідуальні особливості особистості у вигляді, наприклад, відповідних рис характеру та типу поведінки у соціумі, а й, на нашу думку, суттєво впливають на професійну успішність людини. Можна зробити припущення, що найуспішніші особистості у професійній кар'єрі є ті, які виховувалися у межах свободи та любові, які і подальшому можуть використовувати демократичний стиль поведінки у професійній діяльності. Проте, авжеж, є певні нюанси.

Отже, розглянувши основні психологічні умови та фактори впливу сім'ї на професійну кар'єру фахівців, ми дійшли висновку, що дане питання, незважаючи на високий ступінь розробленості проблематики професійної кар'єри та сімейних взаємин, до сьогодення часу залишалися недостатньо вивченим. Критеріями вдалої кар'єри є задоволення життєвою ситуацією (суб'єктивний критерій) і соціальний успіх (об'єктивний критерій). Професійна кар'єра – це усвідомлено обраний шлях просування без зміни своєї професії, шлях до професійної вершини кар'єри, професійної самодостатності і утвердження себе в суспільстві; об'єднує успіхи фахівця на роботі з етапами особистісного розвитку, включаючи всі сфери життя. Існують різні типи класифікацій кар'єр та факторів професійної кар'єри. Одним з основних факторів професійного зростання є первинна соціалізація особистості, де на перший план висуваються психологічні умови та особливості впливу саме сім'ї на професійне становлення фахівця. На нашу думку, сім'я може впливати на професійні досягнення людини як прямо, так і опосередковано, як явно, так і приховано; об'єктивно чи суб'єктивно.

Таким чином, психологічними умовами гармонійного / дизгармонійного поєднання сімейного життя та професійної діяльності можуть виступати різні чинники. Психологічні особливості умов та факторів впливу сім'ї на професійну кар'єру особистості фахівця пропонуємо розглядати через призму різнобічних особливостей поняття «сім'я» як психологічних чинників формування особистості та індивідуально-професійного росту людини, умови до якого закладаються, на нашу думку, від моменту зачаття батьками. Деякими з таких чинників можуть виступати наступні: бажана / небажана дитина; соціально-психологічний мікроклімат сім'ї батьківської / репродуктивної (сприятливий, малосприятливий чи несприятливий; гармонійний чи дисгармонійний); сімейне благополуччя / неблагополуччя (наприклад, людина з сім'ї наркоманів, алкоголіків, матері-повії; наявність стійких конфліктів; низький аморально-культурний рівень батьків); соціально-побутові умови проживання сім'ї; тип сім'ї: а) за складом поколінь: однопоколінна нуклеарна (сім'я, в якій разом живуть мати, батько і

діти); проста многопоколінна, або традиційна (де разом живуть мати, батько, діти і старше покоління — бабусі й дідусі) — складна; б) за складом батьків: повна (діти і обидва батьки) / неповна (дітей виховує один з батьків); дитина-сирота; в) за кількістю дітей: сім'я з однією дитиною / сім'я з двома і більше дітьми (багатодітна); г) по спорідненості: сім'ї з рідними дітьми; змішані сім'ї (де виховуються діти від різних шлюбів); сім'ї з прийомними дітьми (усиновлена дитина); опікунські сім'ї (де оформлено опікунство дорослих над дітьми); д) за рівнем забезпеченості: забезпечена чи малозабезпечена сім'я; дитина у шлюбі / позашлюбна дитина / дитина, з сім'ї в повторному шлюбі; дитина, з сім'ї біженців, військових, емігрантів, віруючих; здорова дитина/ дитина з певними психологічними чи психофізіологічними, фізичними вадами / дитина-інвалід (сама особистість, яка хоче побудувати і буде професійну кар'єру чи члени сім'ї з певною інвалідністю); стилі батьківської поведінки та сімейного виховання (наприклад: авторитетний, опікувальний, потуральний, хаотичний, демократичний), тип комунікації у сім'ї; психологічні, фізіологічні чи фізичні травми у результаті складних сімейних життєвих обставин (наприклад, аварії, смерть близьких і т.д.) та інші. Особистість, яка приймає усі сприятливі психологічні та інші умови благополуччя сім'ї, надану безумовну любов та свободу має шанс у сукупності з зі значним рівнем мотивації досягнути високих результатів у професійній кар'єрі.

### СПИСОК ЛІТЕРАТУРНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Вербицька Л.Ф. Родинне виховання та кризові стани в ранній юності / Л.Ф. Вербицька // Вісник КНТЕУ : електрон. наук. фах. вид. / гол. 411ред. А.А. Мазаракі. – Режим доступу : <http://visnik.knteu.kiev.ua/files/2012/04/10.pdf>. – Заголовок з екрана.
2. Вудкок М. Раскрепощенный менеджер: Для руководителя-практика / М. Вудкок, Д.М. Френсис. — М.: Дело, 1991. - 320 с.
3. Земска М. Семья и личность / М. Земска. - М.: Прогресс, 1986. - 133 с.
4. Калмык В.А. К программе исследования трудовой карьеры. Методологические проблемы социологического исследования мобильности трудовых ресурсов / В.А. Калмык. - Новосибирск: Наука, 1974. - 348 с.
5. Корольчук М.С. Психофізіологія діяльності: Підручник для студентів вищих навчальних закладів / М.С. Корольчук. – К.: Ельга, Ніка-Центр, 2009. – 400 с.
6. Персонал : словарь понятий и определений / П. В. Журавлев и др. ; под. ред. П. В. Журавлев. – М. : Экзамен, 2000. – 512 с.
7. Психологія сімейних взаємин: навч. посіб. / М.С.Корольчук, П.П.Криворучко, В.І. Осьодло та ін. ; за заг. ред. М.С. Корольчука. - К.: Ніка-Центр, 2010. – 296 с.
8. Сімейний кодекс України : станом на 26 жовт. 2014 р. Верховна Рада України. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2947-14>

9. Тамотюнене Р. Семья и формирование личности / Р. Тамотюнене. – М. : Просвещение, 2000. – 351 с.

10. Титаренко В.Я. Семья и формирование личности / В.Я. Титаренко. - М.: Мысль, 1987. – 351 с.

Шевців З.М. Основи-соціально-педагогічної діяльності / З.М. Шевців. - Навч. посіб. - К.: Центр учбової літератури, 2012

**Рижук Вікторія**, ФЕМП, 2 курс, 2 група  
*Науковий керівник:* **Вербицька Л.Ф.**, канд. психол. наук, доц.  
**Лагутіна Т.М.**, канд. пед. наук, доц.

### **Формування лідерських якостей сучасного керівника**

**Актуальність дослідження.** У сучасному світі успішне функціонування великих компаній та підприємств безпосередньо залежить від керівників, які повинні бути не лише освіченими та розумними, але й мати низку особистісних якостей, серед яких лідерські якості є одними з найважливіших компонентів особистості сучасного керівника. Керівники з яскраво вираженими лідерськими якостями є не лише успішними людьми, але й допомагають розвиватися своїм підлеглим, що в результаті призводить до підвищення ефективності праці колективу та покращення функціонування усієї організації.

**Постановка проблеми.** Дослідженням лідерства як важливого чинника управління персоналом, а отже і ефективного функціонування організації в цілому, займалися такі вчені як: зарубіжні та вітчизняні вчені, як: О.Г. Романовський, В.М. Іванов, Ю.М. Ємельянов, Д. Макгрегор, Р. Хаус, К. Левін та інші. Проте, враховуючи сучасне конкурентне середовище, можна стверджувати, що питання вивчення механізмів формування лідерських якостей сучасних керівників і надалі залишається актуальним.

**Метою дослідження** є висвітлення психологічних аспектів лідерства та умов формування лідерських якостей сучасних менеджерів.

**Завдання дослідження:** вивчення психологічних механізмів розвитку лідерських якостей керівників для успішного управління трудовим колективом.

**Виклад основного матеріалу.** Зміни, що відбуваються у світі змушують по-новому сприймати роль керівника (менеджера) в організації і дилему "керівник або лідер".

Лідер (від грец. Leader – ведучий) – це особистість, за якою всі інші члени групи визнають право брати на себе найвідповідальніші рішення, що стосуються їх інтересів і визначають напрям та характер діяльності всієї групи. Лідер – це людина, що впливає на діяльність групи на основі своїх особистих якостей, якій члени групи підпорядковуються на добровільних засадах. Лідер може бути, як формальний – за посадою, так і не формальний – не передбачає формалізації становища лідера у групі.

Керівник – це особа, яка офіційно призначається, наявність підлеглих



передбачена умовами договору. Ідеальним варіантом є ситуація, коли формальний керівник також наділений рисами лідера. Значна частина керівників є лідерами. Грунтуючись на своєму професіоналізмі, здібностях і уміннях, керівник (менеджер) концентрує зусилля в галузі прийняття рішень, зводячи до мінімуму варіанти шляхів рішення проблеми, що приймаються на основі досвіду, а лідер починає спроби розробити нові і неоднозначні шляхи рішення проблеми. Особа, що перебуває на керівній посаді, повинна працювати над розвитком лідерських якостей для того, щоб покращити особисту ефективність та ефективність компанії загалом. У більшості менеджери мають лідерські якості, але на практиці їх не виявляють.

У процесі досліджень феномену лідерства, що активно розгорнувся на початку ХХ ст. сформувалися різні концептуальні системи, теорії, кожна з яких розглядала його під особливим кутом зору, відповідно пояснюючи його походження, сутнісні особливості, вплив на функціонування малої соціальної групи: теорія рис (особистісна теорія лідерства) у надрах якої зародилася харизматична концепція, ситуаційна теорія лідерства, поведінковий підхід, синтетична (системна) теорія лідерства.

Психологи називають якості, які характерні кожному лідеру: користується довірою своїх колег, чесний; відкритий і сприймає нові альтернативні ідеї, навіть якщо вони не відповідають загальноприйнятим способам мислення; має творчий підхід до будь-якої проблеми, який є результатом здатності думати інакше, ніж це прийнято; впевнений і вміє чітко вказати, як треба діяти і чого від цих дій слід очікувати; напористий, щоб отримати бажаний результат; має життєво важливе почуття гумору, що допомагає зняти напругу і нудьгу, а також розрядити ворожість, яка може виникнути між членами команди; є джерелом натхнення і мотиватором для решти колективу; діє організовано і цілеспрямовано в умовах невизначеності; вміє мислити аналітично, бачить ситуацію в цілому, вміє розбити її на частини для найближчого розгляду; готовий до змін, здатен не тільки приймати, але й передбачати нововведення.

За даними дослідницької компанії “Амплуа”, найкращими компаніями з розвитку лідерів в Україні є: Coca-Cola, Kraft Foods Ukraine (Mondelez International), British American Tobacco Ukraine, Japan Tobacco International Ukraine, Kyivstar, Mars. Дослідження показало, що всі топ-компанії об'єднують ряд особливостей, які дають можливість говорити про особливий підхід до розвитку лідерів. Системний підхід до розвитку лідерів: жодна компанія не домоглася успіху хаотичними діями. Всі програми були ретельно продумані. Кожен курс пов'язаний з попереднім і гармонійно підводить до наступного. А головне – успішні практики створювалися роками. Компанії добре розуміли, що довгостроковий успіх вимагає довгострокових інвестицій, і не вимагали швидких результатів.

Основою для побудови стратегії розвитку лідерів, наприклад, в компанії «Марс» є постулат про те, що кожен співробітник є талантом. Відповідно, система розвитку талантів – це, з одного боку, частина глобальної стратегії компанії, а з іншого боку – частина стратегії кожного підрозділу (наприклад,

«Марс Україна»).

Стратегія лідерства також описана в межах світових стратегій компанії Kraft Foods, які прив'язані до специфіки бізнесу. Спочатку розробляються стратегії розвитку бізнесу компанії, а потім стратегії розвитку персоналу та лідерські концепції (які в свою чергу підтримують бізнес-стратегії).

Для компанії «Київстар» найбільш важливим фактором розвитку лідерства є відповідність його стратегії компанії: створення культури, яка ростить лідерів, здатних передбачати майбутнє компанії, визначити стратегію його досягнення, надихнути і повести за собою команду.

Одним з головних пріоритетів Kraft Foods поставила виховання лідерів зсередини. «Свої» лідери краще адаптовані до роботи в корпорації і поступово досягають високих результатів, розвиваючись в компанії.

Культура лідерства в компанії, цінності лідерства поступово входять в основу цінностей бізнесу, прописаних в корпоративній культурі компанії Марс, яка орієнтована, в першу чергу, на співпрацю і командну роботу. Розвиток лідерства – невід'ємна частина корпоративної культури, оскільки воно є одним з ключових конкурентних переваг компанії.

Сучасний менеджмент неможливий без лідерів. Здатність бути лідером – ключова умова, щоб стати менеджером. Лідер – це той, кому вдається перетворити співробітника у свого однодумця або послідовника.

Ефективність діяльності керівника залежить від його авторитету. Авторитет керівника має два джерела: особистий, що виражається в здібностях керівника до лідерського впливу; суспільний, що виражається у володінні керівником владою і посадовим престижем. Сучасні керівники (менеджери) повинні: уміло й ефективно організовувати свій час; усвідомлювати свої особисті цінності; чітко визначити як цілі виконуваної роботи, так і власні цілі; дбати про самовдосконалення й розвиток; вирішувати проблеми швидко та ефективно; бути винахідливими і здатними реагувати на зміни ситуації; використовувати навички впливу на оточення, не вдаючись до прямих наказів; освоїти інші підходи до своїх підлеглих; вміло використовувати людські ресурси тощо вміти допомогати іншим у швидкому вивченні нових методів та освоєнні практичних навичок; уміти створювати та вдосконалювати групи, здатні швидко стати винахідливими й результативними в роботі, тобто ефективно адаптуватися до групової роботи і змін у діяльності.

В міру того, як розвиваються сучасні технології, інформаційні системи будуть змінюватися і критерії оцінки лідера. Діяти відповідно до подій лідеру вже недостатньо. Лідер повинен: вміти їх проорокувати, передбачати зміни та бачити пов'язані з ними нові можливості. Для того, щоб стати лідером групи, людина повинна: мати особистісні якості, бути наділена харизмою впевненості в собі, мати організаторські здібності, прагнути до співробітництва, вміти надихати людей, бути проінформованою щодо справ групи, відзначатися високим рівнем престижу, авторитету у групі.

Сьогодні напрацьовано в усьому світі безліч програм підготовки лідерів для політики, економіки, освіти тощо. При підготовці лідерів основну увагу

приділяють: розвитку особистісних якостей, здібностей до інтуїтивного, швидкого прийняття рішень, до сміливості діяти відповідно до них, здатності до розробки кількох проблем одночасно, якості освіти, формуванню здатності розуміти інших людей, умінню співпрацювати з ними та створювати атмосферу довіри; розуміти цілі та вміло вибирати методи їх досягнення.

**Висновки.** Отже, на ефективність лідерства впливають особистісні якості, потреба в яких зумовлена специфікою ситуації й особливостями поставлених завдань. У цьому разі необхідне поєднання особистісних рис із професійною компетентністю. Тому, для ефективного лідера необхідно вміти здійснювати стратегічне окреслення перспектив розвитку керованої організації, моделювати складну ситуацію, прораховувати ризик, змінювати організаційну структуру й культуру тощо.

### Список літературних джерел

1. Аткинсон М. От босса к лидеру / Аткинсон М. // Менеджмент по персоналу. – 2008. – № 4. – С. 10-13.
2. Беляцкий Н.П. Менеджмент. Основы лидерства: Учеб. пособие. – Мн.: Новое знание, 2002. – 250.
3. Вудкок М., Френсис Д. Раскрепощенный менеджер: Для руководителя-практика. - М., 1991. - С. 3- 26.
4. Ізюмцева Н.В. Лідерство як фактор ефективності управління// Менеджмент по персоналу. – 2010. - №1 - С. 266-270.
5. Компанія “Амплуа” [Електронний ресурс]: режим доступу – <http://www.amplua.com.ua>
6. Шалагинова Я.В. Психология лидерства. – СПб.: Речь, 2007. – 494 с.
7. Ложкин Н., Зубанова Н., Выдай А. Лидерство: история и современность // Персонал.– 2001. – №2. – С. 44-50.

**Кірпічова Альона, ФЕМП, 2 курс, 2 група**

*Науковий керівник: Вербицька Л.Ф., канд. психол. наук, доц.*

*Лагутіна Т.М., канд. пед. наук, доц.*

### Ефективні шляхи управління кар'єрою

**Актуальність дослідження.** В сучасних умовах соціально-економічних перетворень у суспільстві, з переходом до ринкової економіки і зміною акцентів управлінської діяльності, виникає потреба формування нового типу керівників усіх рівнів. Це вимагає планування кар'єри, зростання компетентності службовців, формування управлінської культури, психологічної сталості, уміння працювати за екстремальних і кризових ситуацій. Людський чинник стає стратегічним і важливим аспектом ефективного розвитку суспільства. Змінилося ставлення до працівників – людські ресурси відтепер виступають як джерело доходів, створюється

простір діяльності для кожного, кадрова політика інтегрується в загальну політику держави та суспільства. Деякі керівники, професійно підходячи до розвитку персоналу, звертають увагу на психологічні особливості своїх працівників. Це дуже актуально для забезпечення динамічної діяльності, коли не тільки працівника обирають, виходячи з вимог посади, але й напрям його роботи та функціональні обов'язки формують, урахувавши можливості й особливості даної особи. У таких випадках керівникові важливо знати верхню й нижню межі компетентності та здібностей кандидата на посаду, що не завжди є явними. Крім того, варто не тільки знати досягнення й невдачі працівника, але й вивчити ті внутрішні механізми, які їх породжують.

**Постановка проблеми.** Аналіз наукової літератури дозволяє констатувати, що проблемою управління кар'єрою як важливого чинника управління персоналом і ефективного функціонування організації в цілому, займались як вітчизняні, так і зарубіжні науковці, серед яких: Н. Белецький, Н. Гончарук, Г. Одинцова, Є. Охотський, М. Пул, В. Романов, М. Рудакевич, Н. Тарнавська, Ю. Ткаченко, М. Уорнер, Г. Чернецька. Проте, враховуючи сучасні соціально-економічні перетворення у суспільстві, можна стверджувати, що питання управління кар'єрою сучасного фахівця є надзвичайно актуальним.

**Метою дослідження** є висвітлення шляхів управління кар'єрою сучасних фахівців.

**Завданням дослідження** є визначення змісту та пріоритетних напрямів планування та управління діловою кар'єрою.

**Виклад основного матеріалу.** Планування трудової кар'єри як складова частина кадрової політики являє собою цільову функцію керування персоналом на підприємстві, оскільки має на меті забезпечити найбільш раціональне використання трудового потенціалу працівника, створити умови для самореалізації його як особистості. Вибір пріоритетів здійснюється працівником виходячи зі своїх життєвих цілей, ціннісних орієнтацій.

Професійна кар'єра – це самореалізація особистості, що виявляється в просуванні або досягненні престижного чи перспективного рівня її в соціумі. А з іншого, це соціальна технологія, спрямована на розв'язання індивідуальних й організаційних проблем у сучасних умовах соціально-економічного середовища, що постійно трансформується.

Кар'єра співробітника в організації складається з бажання самого співробітника реалізувати власний професійний потенціал і зацікавленості компанії в просуванні саме цього співробітника. Організації, керівники яких розуміють важливість управління діловою кар'єрою своїх співробітників, роблять серйозний крок на шляху до власного процвітання.

Важливими є шляхи керування своєю діловою кар'єрою кожним окремим працівником. Однією з основних умов успішної кар'єри є правильний вибір професії, який багато в чому визначає долю кожної людини. На думку американського психолога Д.Л. Голланда, досягнення людини в тому чи іншому вигляді кар'єри залежать від відповідності між особистістю і обстановкою. Д.Л. Голланд виділяє шість типів людей: 1.

Реалістичний. 2. Дослідницький. 3. Артистичний. 4. Соціальний. 5. Підприємницький. 6. Стандартний. Хоча один з типів завжди домінує, тим не менш, людина може пристосуватися до умов обстановки в рамках двох і більше типів.

Головною задачею планування і реалізації кар'єри є забезпечення взаємодії всіх видів кар'єри, що передбачає виконання ряду конкретних задач: пов'язати цілі організації і цілі окремого працівника; планувати кар'єру конкретного працівника з урахуванням його специфічних потреб і виробничої ситуації; забезпечувати відкритість процесу управління кар'єрою; усувати „глухі кути“, з яких фактично немає можливостей для подальшого розвитку працівника; вивчати кар'єрний потенціал працівників; формувати наочні і зрозумілі критерії службового зростання, що використовується в конкретних кар'єрних рішеннях; використовувати обґрунтовані оцінки кар'єрного потенціалу працівників з метою скорочення нереалістичних сподівань.

Будь яка кар'єра має свої рушійні мотиви, які впродовж часу можуть змінюватися. До них відносять: 1. Автономію. 2. Функціональну компетентність. 3. Безпеку і стабільність. 4. Управлінську компетентність. 5. Підприємницьку креативність. 6. Потребу в лідерстві. 7. Матеріальний добробут. 8. Забезпечення здорових умов праці. Важливо, щоб фахівець вмів співвіднести свої ділові якості з тими вимогами, які ставить перед ним організація, його робота. Від цього залежить успіх усієї його кар'єри. Правильна самооцінка своїх навичок і ділових рис передбачає знання себе, своєї сили, слабкостей та недоліків. Тільки за цієї умови можна правильно поставити цілі кар'єри, які змінюються з віком, а також у міру того, як змінюється сам працівник, з ростом його кваліфікації і т.д.

Успішна робота на займаній посаді, професійний та індивідуальний розвиток, навчання, ефективне співробітництво з керівником, створення іміджу в організації є важливими засобами реалізації плану кар'єри. Успіх кар'єри, на думку сучасних фахівців, залежить від здібностей працювати на стику різних сфер діяльності. Реалізація плану розвитку кар'єри передбачає, з одного боку, професійний розвиток співробітника, тобто набуття необхідної для заняття бажаної посади кваліфікації, а з іншого - послідовне зайняття посад, досвід роботи на яких необхідний для успіху в цільовій посаді.

Дії організацій з управління кар'єрою своїх співробітників знаходять відбиток, передусім, в певних документах, до яких відносяться: положення про кар'єру; фактичні моделі кар'єри; планові моделі кар'єри (типові моделі кар'єри). Найбільш поширеною моделлю управління кар'єрою співробітників є модель партнерства з планування та розвитку кар'єри, яка передбачає співробітництво трьох сторін - працівника, його керівника та відділу людських ресурсів.

Наступним етапом є розробка плану розвитку кар'єри. Співробітник повинен визначити власні професійні інтереси і методи їх реалізації, тобто посаду (посади), які б він хотів зайняти в майбутньому. Після цього йому потрібно зіставити власні можливості з вимогами, щодо нової посади і

визначити, чи є даний план розвитку кар'єри реалістичним і, якщо так, то продумати, що йому необхідно для реалізації цього плану. Реалізація плану розвитку кар'єри залежить, перш за все, від самого співробітника.

Оцінка досягнутого прогресу, в якій беруть участь всі три сторони: співробітник, керівник, відділ людських ресурсів, є найважливішим компонентом процесу управління розвитком кар'єри. Оцінюється не лише прогрес у реалізації плану, а й реалістичність самого плану у світлі подій, що сталися минулого року, ефективність його підтримки з боку керівника та організації в цілому. Результатом обговорення стає скоригований план розвитку кар'єри.

Як і кожен організаційний процес розвиток кар'єри спрямований, перш за все, на підвищення ефективності організації в цілому. Її результати (успіх у досягненні поставлених перед організацією цілей) показують наскільки ефективною є робота в галузі управління кар'єрою. Більш специфічними показниками, що характеризують управління розвитком кар'єрою в організації є: плинність персоналу; просування на посаді; заняття вільних ключових посад співробітниками організації та прийнятими «з боку»; проведення опитувань співробітників компанії, що беруть участь у плануванні та розвитку кар'єри.

**Висновки.** Враховуючи все вищеназване можемо зробити висновок, що управління службовою кар'єрою - це складний процес, що вимагає значних витрат, однак його формальна наявність гарантує реалізацію професійних амбіцій усім працівникам організації. Способи планування і розвитку кар'єри в сучасних умовах ґрунтується на таких основних положеннях: у будь-якій організації існує взаємна зацікавленість у розвитку кар'єри персоналу як організації, так і самого працівника; головним механізмом кар'єрного розвитку є поєднання інтересів працівника (задоволення потреб у життєзабезпеченні, соціальному визнанні, самореалізації) і організації (ефективне вирішення службових завдань); у процесі реалізації кар'єри важливо забезпечити взаємодію всіх видів кар'єри.

### Список літературних джерел

1. Зайцев Г.Г. Управление деловой карьерой: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / Г. Г. Зайцев, Г. В. Черкасская. – М.: Издательский центр “Академия”, 2007. – 256с.
2. Корольчук М.С., Крайнюк В.М. Теорія і практика професійного психологічного відбору. – К.: Ніка-Центр, 2006. – 580с.
3. Комаров Є. Управління кар'єрою. Частина 1, 2// Управління персоналом, № 1, 1999.
4. Сурякова М.В. Технологія кар'єри: Навч. посібник - Дніпропетровськ: НМетАУ, 2011. – 70 с.
5. Хміль Ф.І. Успішна кар'єра в менеджменті: прагматичний підхід. - Львів: Растр-7, 2010. - 151с.

6. Шевченко Н.Ф., Сурякова М.В. Кар'єрні очікування фахівця: діагностика і розвиток: Монографія. – Запоріжжя: Запорізький національний університет, 2011. – 236с.

Слепчик Ілона, ФЕМП, 2 курс, 3 група  
Науковий керівник: Вербицька Л.Ф., канд. психол. наук, доц.  
Лагутіна Т.М., канд. пед. наук, доц.

### **Імідж як важлива складова образу сучасного фахівця**

**Актуальність дослідження.** Динаміка розвитку суспільства та поява можливостей для розкриття професійного потенціалу сучасного керівника вимагає від нього не тільки знання економічних і політичних механізмів ринку та законів розгортання нових форм діяльності, але й вміння самовдосконалення, створення власного іміджу, постійної роботи над собою для того, щоб керувати іншими і гідно представляти організацію. Це зумовлює необхідність мати своє "обличчя", запам'ятовуватися людям, а отже мати власний привабливий імідж. Вивчення іміджу пов'язане з пошуком шляхів підвищення ефективності діяльності сучасного керівника. Тому важливість формування іміджу як складової образу сучасного фахівця є беззаперечною.

**Постановка проблеми.** Аналіз наукової літератури дозволяє констатувати, що проблемою іміджу як важливої складової образу сучасного фахівця, займались як вітчизняні, так і зарубіжні науковці, серед яких: О.О. Бодальов, І. Кріксунова, Р.Л. Кричевський, Н.Г. Любимова, Г.Г. Почепцов, Є. Соловійов, В.М. Шепель, В.М. Щокін, а серед зарубіжних – Л. Браун, М. Вудкока, П. Дракер, Д. Френсіс, Д. Фрасера, Дж. Ягер та інші. Проте, у сучасному світі, у зв'язку з кардинальними змінами в політиці та економіці нашої країни, постійно зростає роль інформації, тому така інформаційна структура, як імідж, привертає все більше уваги як теоретиків, так і практиків, іміджмейкерів, що робить її дослідження надзвичайно актуальними.

**Метою дослідження** є висвітлення сучасних стратегій формування іміджу сучасного фахівця.

**Завданням дослідження** є визначення способів створення іміджу сучасного професіонала.

**Виклад основного матеріалу.** Імідж – запорука успішної професійної діяльності. Чим він привабливіший, тим вищий професійний авторитет самої людини та громадська репутація організації, в якій він працює.

Важливим є питання свідомого створення самоіміджу професіонала, оскільки на сприйняття компанії-роботодавця впливають принаймні два додаткових фактора, крім зовнішньої репутації в її класичному розумінні. Перший – це корпоративна культура; другий (часто недооцінений) – фактор особистості, імідж керівників і просто одиничних працівників на рівні брендів. Імідж – це позитивний результат довгої спільної праці керівництва і

персоналу фірми. Він складається з зовнішнього образу (одягу і речей, міміки, поз і жестів) та внутрішнього образу, який неможливо побачити, але який відчувається і досить сильно впливає на сприйняття людини оточуючими (вміння правильно будувати спілкування, позитивні якості особистості, вміння розуміти людей, вміння справляти враження тощо). Імідж – це знакові характеристики, в яких наявні і форма, і зміст. Він є багатогранним явищем, що відбиває і сутнісні, і зовнішні сторони. Найбільш впливовими, як для іміджу, є візуальні характеристики.

Фахівцями визначені складові людської чарівності: зовнішня привабливість; схильність до спілкування і лідерства; легка адаптація до нових умов; вміння зберегти впевненість в колі незнайомих людей; терпимість до інакомислення; психологічна андрогінність (наявність у людини психологічних якостей, притаманних протилежній статі) та три блоки якостей особистої чарівності: 1. Природні якості. 2. Якості, прищеплені освітою і вихованням. 3. Якості, набуті в життєвому і професійному досвіді.

До персональних характеристик відносяться фізичні, психофізіологічні особливості, характер людини, тип особистості, його індивідуальний стиль прийняття рішень і т.д. Багато фахівців упевнені в існуванні певної якості, яка робить особистість чарівною в очах інших. У вітчизняній літературі виділяють три можливих підходи до іміджу: функціональний: іміджі класифікують за їх функціонуванням; контекстуальний: іміджі поділяють залежно від контексту; порівняльний: порівняння близьких іміджів.

Ядро іміджу має відповідати очікуванням людей. Структуру ядра первинного іміджу утворюють три "базових елементи: зовнішня (поведінкова) спрямованість особистості; внутрішня орієнтація особистості; ієрархія часових "Я" особистості. У лідера не може домінувати "Я реальне", так як це прирече його на пасивність.

Існує кілька технологій створення іміджу: є технології створення іміджу для початківців і для тих людей, які вже накопичили власний досвід. В.М. Шепель, наприклад, вважає, що створення іміджу – це послідовне виконання шести мінітехнологій: підтвердження стартових умов освоєння технології; "будівництво" зовнішності; "комунікативна механіка"; "флюїдне випромінювання"; відпрацювання риторичних прийомів; зведення всіх мінітехнологій в одне ціле. Ліліан Браун пропонує при формуванні іміджу загострювати увагу на наступному: зовнішньому вигляді; голосі; публічних виступах; спілкуванні з представниками преси; поведінці перед телеекраном; підтримці постійної форми.

Фахівці з іміджу пропонують умовно представити програму формування зовнішнього іміджу у вигляді п'яти етапів: перший етап - вивчення себе (перш ніж створювати імідж, треба об'єктивно оцінити свої зовнішні дані); другий етап - визначення кольорової гами іміджу; третій етап - відображення психологічного портрета на зовнішньому вигляді: характер, темперамент, внутрішній світ особистості – все це потрібно врахувати; четвертий етап – приведення іміджу у відповідність з тією соціальною роллю, яку обирають.



Будь-яка обрана роль вимагає відповідних антуражу і "сценічного костюма"; п'ятий етап – створення зачіски і макіяжу (свій вигляд можна успішно змінювати).

В основу формування психологічного іміджу можуть бути покладені такі прийоми: багаторазове повторення; безперервне посилення впливу; "подвійний виклик". Одяг, міміка, жести, хода дуже багато чого передають просто в підсвідомість співрозмовника незалежно від його бажання, тобто візуальний вплив іміджу відбувається як "подвійний виклик" – на рівнях свідомості і підсвідомості.

«Ефект першого враження» можна пояснити відкритим Г. Еббегаузом «законом краю»: краще запам'ятовується та інформація, яка надходить першою або останньою: зовнішній вигляд (одяг, зачіска і т.п.; стать і раса, зріст, фігура, тип і вираз обличчя; щось незвичайне: високий чи низький зріст, повнота або надмірна худоба і т.п.). Тобто світ сприймається за контрастом – звідси прагнення створити «яскравий» імідж, а, відповідно, такий, який добре запам'ятовується. Так, соціальні психологи виділили ряд факторів, які роблять людину соціально привабливим для інших: інфантильна зовнішність; красива зовнішність; ефект ореолу (гало-ефект); просторова близькість, а також ефект впізнавання; схожість; ввічливість (лестоці); взаємосимпатія.

Важливе значення при створенні успішного ділового образу, в діловій розмові зокрема, має поведінкова тактика, тобто вміння вибирати важливі для конкретної ситуації (реакції аудиторії) прийоми і способи поведінки, які найбільш активно сприяють втіленню в життя поставлених цілей. Поведінкова техніка передбачає вміння використовувати прийоми і способи ділового спілкування, які забезпечують найбільший успіх. До поведінкових стратегій, тактик і технік, насамперед, відносять уміння створити сприятливий психологічний клімат, створювати гарне враження про себе, використовувати прийоми розрядки негативних емоцій і самозаспокоєння, захищатися від некоректних співрозмовників і ділових партнерів, ставити запитання і відповідати на них, аргументувати свої висловлювання і доводити їх, спростовувати доводи опонента і вміло його вислуховувати, а також застосовувати техніку прискорення прийняття рішень.

Аналіз способів формування іміджу дозволяє констатувати, що результат формування іміджу повинен проявлятися не в створенні «ідеальної» зовнішності, а в досягненні особистісної зрілості людини. Вербальні навички – важливий елемент формування професійного іміджу. Найпотужнішим чинником впливу на оточуючих вважається ораторське мистецтво.

**Висновки.** Враховуючи все вищезазначене можемо зробити висновок, що цілеспрямоване формування іміджу можливе шляхом спирання на реальні характеристики особистості, а не за умови його цілком штучного створення, що стверджує необхідність індивідуального підходу до кожного фахівця. Створити позитивний та привабливий власний імідж - означає працювати не тільки на підвищення особистого статусу, але й на загальну ефективність

організації. Тому, формуючи власний імідж, фахівець формує імідж всієї організації.

### **Список літературних джерел**

1. Аверченко Л.К. Практична іміджологія: Навчальний посібник. - К.: СіБАГС, 2007.
2. Браун Л. Имидж – путь к успеху: пер. с англ. / Браун Л. – СПб.: Питер, 2001. – 188с.
3. Імідж сучасного спеціаліста: навч. посібник для студ. усіх форм навчання / упоряд.: Штанько В. І., Митцева О. С. ; МОН України, ХНУРЕ. – Х. : ХНУРЕ, 2011. – 136 с.
4. Палеха Ю.І. Іміджологія: Навчальний посібник / За заг. ред.З.І. Тимошенко. - К.: Вид-во Європейського ун-ту, 2005. - 324 с.
5. Панасюк А.Ю. Формирование имиджа: стратегия, психотехнологии, психотехники / А.Ю. Панасюк. - 2-е изд., стер. - М.: Изд-во «Омега-Л», 2008. – 265с.
6. Перельгина Е.Б. Психология имиджа. - М.: Аспект-пресс, 2002. – с.
7. Пиз А. Язык телодвижений: как читать мысли других людей по их жестам / Пиз А. – СПб.: Изд. Дом Гутенберг, 2000. – 186 с.
8. Почепцов Г.Г. Имиджелогия / Г.Г. Почепцов. - 6-е изд., стер. - М.: СмартБук, 2009. – 575с.
9. Шепель В.М. Имиджеология: Секреты личного обаяния. - 2-е изд. перераб. и доп. - М.: Культура и спорт; ЮНИТИ, 1997. - 382с.

**Процик Любов**, аспірант НПУ ім. М.П. Драгоманова  
*Науковий керівник: Приходько Ю.О., д-р. психол. наук, проф.*

### **Особливості діагностики механізмів психологічного захисту інтелектуально обдарованих підлітків**

Підлітковий період є важливим для вирішення завдань самовизначення і вибору життєвого шляху, кар'єрного зростання. Вирішення таких непростих питань суттєво ускладнюється за відсутності адекватного сприйняття інформації, що може бути пов'язано з активним включенням психологічного захисту як реакції на тривожність, напруженість і невизначеність. Вивчення та розуміння механізмів неусвідомлюваної саморегуляції у сучасних підлітків – важлива умова полегшення вирішення проблеми самовизначення в цьому віці.

Вивченням механізмів психологічного захисту (МПЗ) займалися такі вчені: Ф.В. Бассін, Ф.Б. Березін, Л.Р. Гребенніков, В.І. Журбін, Г. Келлерман, Р. Плутчик, І.Д. Стойков, В.А. Файвишевський, А. Фройд, З. Фройд, Т.С. Яценко та інші. Як предмет психологічного дослідження та діагностики, механізми психологічного захисту обдарованих підлітків займають місце на перетині двох великих предметних областей: обдарованості та захисних

структур свідомості. Але експериментальна частина стикається з проблемами, які обумовлені недоліками та недостатнім розвитком методів вивчення механізмів психологічного захисту особистості, а особливо підлітка.

Захисні механізми починають діяти, коли досягнення мети неможливо нормальним шляхом. Досвід, який несумісний з уявленнями людини про себе, має тенденцію не допускатися до свідомості. Може відбуватися або спотворення сприйнятого, або його заперечення, або забування. На думку Л.І. Анциферової, психологічний захист інтенсифікується, коли при спробі пережити травматичну чи стресову ситуацію всі ресурси і резерви виявляються майже вичерпними. Тоді в поведінці людини центральне місце займає захисна саморегуляція, яка може бути спрямована на конструктивну чи деструктивну подальшу діяльність.

Для вимірювання психологічного захисту й визначення його особливостей в основному використовують різні варіанти тестів, що направлені на чітке визначення самого механізму та його дії на організм. Адже, психологічний захист є спеціальною регулятивною системою стабілізації особистості, спрямованою на усунення або зведення до мінімуму почуття тривоги, пов'язаного з усвідомленням конфлікту. Р.М. Грановська вважає, що з накопиченням життєвого досвіду в людини формується спеціальна система захисних психологічних бар'єрів, яка забезпечує його від інформації, що порушує його внутрішню рівновагу. Загальна риса всіх видів психологічного захисту полягає в тому, що судити про неї можна тільки за непрямими проявам [1]. В цьому і є складність діагностики МПЗ.

Взаємовідносини між особистістю і захисними механізмами носять внутрішній і взаємний характер: механізми захищають особистість, а структура особистості визначає які саме механізми будуть використані для захисту. Кожен індивід користується різними механізмами в різному ступені, розвиваючи свою самостійну систему захисту самоповаги. Подібна специфічна для кожної людини система складається досить рано і, за припущенням дослідників, перевагу певних механізмів ґрунтується на досвіді їх застосування, спочатку, може бути свідомою, успішно рятує від страждання. Як і для всіх сторін особистості, для розвитку індивідуальної системи захисних механізмів мають значення спадкові і соматичні фактори, а не тільки набутий досвід.

Захисні механізми відіграють, зазвичай, дезадаптивну роль, так як за своєю природою вони спотворюють сприйняття реальності, але вони можуть розглядатися і як адаптивні, що охороняють не тільки самоповагу людини, але допомагають йому справлятися з життєвими труднощами. Вони часто підказують можливі рішення проблем, а також дають перепочинок і притулок від неприємностей, уникнути яких у людини немає реальної можливості.

Однак, підлітки – це вік гострих суперечностей у структурі особистості, що тільки формується. Суттєвою їх особливістю є розвиток складніших форм мислення у зв'язку із засвоєнням абстрактного матеріалу, теорій,

закономірностей при вивченні інших дисциплін. Психологи вказують на достатній рівень розвитку в учнів цього віку таких якостей мислення як більша логічна послідовність, критичність, самостійність, цілеспрямованість, зростання самосвідомості, контроль за власною діяльністю.

Рушійними силами психічного розвитку у підлітковому віці постають суперечності між новими потребами дітей та можливостями їх задоволення; між зростаючими вимогами до підлітків та деякими звичними, невідповідними формами їх поведінки. Ці суперечності в принципі вирішуються шляхом формування у підлітків складніших навичок поведінки, особистісних якостей та механізмів психологічного захисту.

Таким чином, психологія підлітків являє собою досить складне і суперечливе утворення. З одного боку, зростають інтелектуальні можливості, життєвий досвід, формується моральний світогляд, що ґрунтується на позитивних переконаннях. З іншого боку, суперечності зростання, недоліки педагогічної культури батьків і педагогів зумовлюють появу «афекту неадекватності», який, використовуючи «товариський кодекс», призводить до хибної орієнтації на позицію сили. Це стосується не всіх, але досить значної частини підлітків, здебільшого — хлопців. Звичайно, вікова дратівливість і неврівноваженість з часом проходить, але агресивні переконання і настановлення є тими цеглинами, з яких будується моральний світогляд навіть багатьох дорослих людей. Тому, в кожній категорії обдарованих підлітків виявляються індивідуальні механізми психологічного захисту та стратегії подолання стресових та кризових ситуацій.

Отже, даний період важливий для вирішення завдань самовизначення і вибору життєвого шляху. Вирішення таких непростих питань суттєво ускладнюється за відсутності адекватного сприйняття інформації, що може бути пов'язано з активним включенням психологічного захисту як реакції на тривожність, напруженість і невизначеність. Вивчення та розуміння механізмів неусвідомлюваної саморегуляції у сучасних підлітків – важлива умова полегшення вирішення проблеми самовизначення в цьому віці.

Залучення в методичний апарат дослідження МПЗ інтелектуально обдарованих підлітків конкретних методик, здійснюється з урахуванням багатьох критеріїв, серед яких: концептуальна обґрунтованість, висока валідність, психометрична надійність, можливість співставлення отриманих результатів з результатами інших авторів [2]. Тому основним методом дослідження є спостереження, самоспостереження та експеримент, вербальні методи дослідження (бесіди, опитування) та невербальні методи (тестування). Для визначення індивідуально-психологічних властивостей вибору механізмів психологічного захисту конструктивно використовувати методику діагностики використання захисних механізмів «Опитувальник копінг-стратегій шкільного віку (І. Нікольської, Р. Грановської) та тест «Діагностика типологій психологічного захисту» (Р. Плутчик і адаптації Л. Вессермана, О. Єришева, Є. Клубової та ін.); емоційно-вольової сфери – методику «Вольової саморегуляції» (А. Зверкова та Е. Ейдмана). Докладніше про методики. Число вітчизняних психодіагностичних методів, направлених

на діагностику розумового розвитку, відносно невелике. В першу чергу необхідно відзначити «Опитувальник копінг-стратегій для досліджуваних шкільного віку» [1]. Методика спрямована на визначення ситуацій, коли підліток відчуває напругу або турбується про щось. Зазвичай це буває, коли трапляються неприємні події. В першому стовпці зазначені ті копінг-стратегії (способи поведінки), які учень найчастіше використовує у важких і неприємних для себе ситуаціях. А в другому – ті способи, які зазвичай допомагають впоратися з напругою і неспокоєм. Також, крім запропонованих варіантів, підліток може написати сам, що ще робить в такій напруженій, тривожній та неприємній ситуації й зобразити її наочно.

Методика діагностики типологій психологічного захисту (Р. Плутчик в адаптації Л.І. Вассермана, О.Ф. Єришева, Е.Б. Клубовой та ін.) призначена для визначення основних типів еґо-захисту – заперечення, витіснення, регресія, компенсація, проєкція, заміщення, інтелектуалізація, реактивні утворення. Тест складається з тверджень, що описують почуття, які людина зазвичай відчуває в різних ситуаціях. Після опрацювання результатів можна визначити індивідуальні змістовні характеристики типологій психологічного захисту (індексу життєвого стилю).

Механізм психологічного захисту заперечення, за допомогою якого особистість або заперечує деякі фруструючі ситуації та обставини, що викликають тривогу, або який-небудь внутрішній імпульс або сторона заперечує саме себе. Як правило, дія цього механізму виявляється в запереченні тих аспектів зовнішньої реальності, які, будучи очевидними для оточуючих, проте не приймаються, не визнаються самою особистістю. Іншими словами, інформація, яка турбує і може привести до конфлікту, не сприймається. Як процес, спрямований назовні, заперечення часто протиставляється витісненню як психологічному захистові проти внутрішніх, інстинктивних вимог і спонукань. Примітно, що автори методики пояснюють наявність підвищеної сугестивності і довірливості у істероїдних особистостей дією саме механізму заперечення, за допомогою якого у соціального оточення заперечуються небажані, внутрішньо неприйнятні риси, властивості або негативні почуття до суб'єкта переживання. Як показує досвід, заперечення як механізм психологічного захисту реалізується при конфліктах будь-якого роду і характеризується зовні виразним спотворенням сприйняття дійсності.

З. Фройд вважав витіснення (його аналогом служить придушення) головним способом захисту інфантильного «Я», нездатного чинити опір спокусі. Іншими словами, витіснення – механізм захисту, за допомогою якого неприйнятні для особистості імпульси: бажання, думки, почуття, що викликають тривогу – стають несвідомими. На думку більшості дослідників, цей механізм лежить в основі дії та інших захисних механізмів особистості. Слід підкреслити, що психотравмуючі обставини або небажана інформація дійсно витісняються зі свідомості людини, хоча зовні це може виглядати як активна протидія спогадам і самоаналізу.

В опитувальнику в цю шкалу автори включили і питання, що відносяться до менш відомого механізму психологічного захисту – ізоляції. При ізоляції психотравмуючий і емоційно підкріплений досвід індивіда може бути усвідомлений, але на когнітивному рівні, ізолювано від афекту тривоги.

У класичних уявленнях регресія розглядається як механізм психологічного захисту, за допомогою якого особистість у своїх поведінкових реакціях прагне уникнути тривоги шляхом переходу на більш ранні стадії розвитку лібідо. При цій формі захисної реакції особистість, піддається дії фруструючих факторів, замінює рішення складніших завдань на відносно більш прості і доступні в сформованих ситуаціях. Використання більш простих і звичних поведінкових стереотипів істотно збіднює загальний (потенційно можливий) арсенал переважання конфліктних ситуацій.

Компенсацію нерідко об'єднують з ідентифікацією. Вона проявляється в спробах знайти відповідну заміну реальної чи уявної нестачі, дефекту нестерпного почуття іншою якістю, найчастіше за допомогою фантазування або привласнення собі властивостей, достоїнств, цінностей, поведінкових характеристик іншої особистості. Часто це відбувається при необхідності уникнути конфлікту з цією особистістю і підвищення почуття самодостатності. При цьому запозичені цінності, установки або думки приймаються без аналізу і переструктурування і тому не стають частиною самої особистості. Ряд авторів обґрунтовано вважають, що компенсацію можна розглядати як одну з форм захисту від комплексу неповноцінності, наприклад, у підлітків з асоціальною поведінкою, з агресивними і злочинними діями, спрямованими проти особистості. Люди, для яких компенсація є найбільш характерним типом психологічного захисту, часто виявляються мрійниками, шукаючими ідеали в різних сферах життєдіяльності.

В основі проєкції лежить процес, з якого неусвідомлювані і неприйнятні для особистості почуття і думки локалізуються зовні, приписується іншим людям і таким чином стають ніби вторинними.

Заміщення є поширеною формою психологічного захисту, яка в літературі нерідко позначається поняттям «зсув». Дія цього захисного механізму проявляється в розрядці пригнічених емоцій (як правило, ворожості, гніву), які направляються на об'єкти, що становлять меншу небезпеку або більш доступні, ніж ті, що викликали негативні емоції і почуття. Наприклад, відкритий прояв ненависті до людини, яке може викликати небажаний конфлікт з ним, переноситься на іншого, більш доступного і безпечного.

Інтелектуалізацію часто позначають поняттям «раціоналізація». Автори методики об'єднали ці два поняття, хоча їх сутнісне значення дещо відрізняється. Так, дія інтелектуалізації проявляється в заснованому на фактах надмірно «розумовому» способі подолання конфліктної або фруструючої ситуації без переживань. Іншими словами, особистість присікає переживання, викликані неприємною або суб'єктивно неприйнятною

ситуацією за допомогою логічних установок і маніпуляцій навіть за наявності переконливих доказів на користь протилежного. Відмінність інтелектуалізації від раціоналізації, на думку Ф.Е. Василюка, полягає в тому, що вона, по суті, являє собою «відхід зі світу імпульсів і афектів в світ слів і абстракцій». В шкалу інтелектуалізації-раціоналізації була включена і сублімація як механізм психологічного захисту, при якому витіснені бажання і почуття гіпертрофовано компенсуються іншими, відповідними вищим соціальним цінностям, які сповідує особистістю.

Реактивні утворення нерідко ототожнюють з гіперкомпенсацією. Особистість запобігає виразу неприємних чи неприйнятних для неї думок, почуттів або вчинків шляхом перебільшеного розвитку протилежних прагнень. Іншими словами, відбувається ніби трансформація внутрішніх імпульсів в суб'єктивно усвідомлену їх протилежність. Наприклад, жалість або дбайливість можуть розглядатися як реактивне утворення по відношенню до несвідомої черствості, жорстокості або емоційного байдужості [3].

Метою дослідження за тестом-опитувальником А.В. Зверкова і Е.В. Ейдман «Дослідження вольової саморегуляції» є визначити рівень розвитку вольової саморегуляції. Тест містить 30 тверджень спрямованих визначення величин індексів вольової саморегуляції за пунктами загальної шкали та індексів по субшкалам «наполегливість» і «самовладання». Кожен індекс – це сума балів, отримана при підрахунку збігів відповідей випробуваного з ключем загальної шкали або субшкали. У узагальненому вигляді під рівнем вольової саморегуляції розуміється міра оволодіння власною поведінкою в різних ситуаціях, здатність свідомо керувати своїми діями, станами і спонуканнями. Рівень розвитку вольової саморегуляції може бути охарактеризований в цілому і окремо по таким властивостям характеру як наполегливість і самовладання. Рівні вольової саморегуляції визначаються в зіставленні з середніми значеннями кожної з шкал.

Вибір методик обґрунтований такими факторами: методики легкі у застосуванні й обробці даних; мають наочне представлення результатів та інформативні; є надійним, валідним діагностичним засобом. Важливо врахувати той факт, що серед механізмів психологічного захисту низка лава авторів розглядає когнітивну сферу психіки, її свідомий і несвідомий компоненти [4, 5]. Що є важливим показником при виборі методик для діагностики. Інформація, що представляє для людини небезпеку різного роду, тобто в різній мірі загрозлива його уявленню про себе, проходить цензуру не однаково. Найбільш небезпечна відхиляється вже на рівні сприйняття, менш небезпечна – сприймається, а потім частково трансформується. Чим менше надходжена інформація загрожує порушити картину світу людини, тим глибше вона просувається від почуттєвого входу до рухового виходу і тим менше вона видозмінюється на цьому шляху.

Але механізми психологічного захисту, що використовують інтелектуально обдаровані підлітки різняться тим, що вони є більш конструктивними – зберігають внутрішню рівновагу особистості й стимулюють до подальшого розвитку, а не до тривоги й саморуїнуванню.

Адже їх психологічний захист – це спеціальна система стабілізації особистості, спрямована на огорожу свідомості від неприємних, травмуючих переживань, пов'язаних з внутрішніми і зовнішніми конфліктами, станами тривоги і дискомфорту. Саме тому, виявлення у обдарованих дітей МПЗ тривалий процес, пов'язаний з аналізом розвитку конкретної дитини.

### **Список літературних джерел**

1. Никольская И.М., Грановская Р.М. «Психологическая защита у детей» / И.М. Никольская, Р.М. Грановская / СПб.: Речь, 2000 – 507 с.
2. Клубова Є.Б. Методи медичної психології в діагностиці психологічних захисних механізмів // Теорія і практика медичної психології та психотерапії. - СПб., 1994, с.77.
3. Діагностика типологій психологічного захисту (Р.Плутчик в адаптації Л.І.Вассермана, О.Ф.Еришева, Е.Б.Клубовой та ін.) / Фетіскін Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Соціально-психологічна діагностика розвитку особистості і малих груп. - М., Изд-во Інституту Психотерапії. 2002. – С.444-452
4. Бассин Ф.В. О силе «Я» и психологической защите // Вопросы философии, — 1969. — №2. — С. 118–125
5. Якубин, А.А. Концепции психологических механизмов саморазвития личности / А.А. Якубин // Актуальные проблемы современной науки . – 07/2009. – N4 . – С. 148-150

**Приймук Олеся**, аспірант кафедри психології КНТЕУ  
*Науковий керівник: Корольчук В.М., д-р. психол. наук, проф.*

### **Обґрунтування психологічних умов формування професійно-важливих якостей майбутніх фахівців туристичного бізнесу**

«Ми не можемо управляти людьми,  
ми повинні управляти їхнім розвитком»

Г. Гант

Сучасний світ вимагає нової філософії професійного ставновлення, практичної зорієнтованості, зміни парадигми професійного мислення, оскільки конкурентоспроможність в умовах формування економіки освіти значною мірою визначається конкурентоспроможністю у сфері практичного застосування набутих знань. Саме цим визначається спрямованість на постановку та розв'язання науково-психологічних проблем управління процесом організації психологічних умов формування професійно важливих якостей майбутніх фахівців туристичного бізнесу [4, 2].

Соціально-економічні зміни в різних галузях економіки нашої держави спричинили істотні зміни у професійній підготовці фахівців різного профілю. На думку соціологів, економістів розвинутих країн світу найважливішими



ознаками моделі підготовки такого фахівця є компетентність, що зорієнтована на ефективну професійну працю, самостійність у прийнятті нестандартних управлінських рішень стосовно забезпечення конкурентоспроможності фірми, підприємства, установи. Аналіз стану професійної підготовки фахівця сфери туризму до роботи в умовах ринку свідчить про невідповідність їх практичної підготовки потребам роботодавців. Більшості з них властива, як правило, невпевненість у здійсненні професійних дій, низький рівень компетентності щодо застосування сучасних технологій обслуговування, нових форм організації праці, аналізу і прогнозування професійної діяльності. Це свідчить про необхідність удосконалення теоретичних і методичних підходів щодо організації психологічних умов практичного навчання майбутніх фахівців [1, 4].

Дослідженню професійно важливих якостей приділяється певна увага як у педагогічній теорії, так і в практиці, зокрема з: теоретико-методологічних проблем неперервної професійної освіти (І.А. Зязюн, Н.Г. Ничкало, С.О. Сисоєва, І.П. Смирнов та ін.); дидактики професійної освіти (С.Я. Батишев, С.У. Гончаренко, М.І. Махмутов та ін.). Однак, ще недостатньо досліджені теоретико-методологічні і прикладні аспекти формування професійної компетентності фахівця туристичної сфери [4].

Під професійно важливими якостями слід розуміти багатогранну здатність спеціаліста до досягнення чітко визначеної мети, ефективного здійснення професійної праці у певній галузі діяльності. Фахівець з такими практичними знаннями і вміннями по праву заслуговує на визнання його як компетентного спеціаліста. Компетентному фахівцю мають бути властиві, принаймні, три відмінних характеристики, а саме: ефективність праці, мобільність та гнучкість, постійний професійний саморозвиток та самовдосконалення [3].

У більшості країн до поняття професійні якості відносять, як мінімум, такі компоненти: ефективне виконання індивідуальних фахових обов'язків, здатність розв'язувати складні нетипові завдання, особистісна відповідальність за результати роботи і її удосконалення, здатність до прогностичного застосовування набутих знань та умінь.

Професійно важливі якості – це сукупність інтегративних форм компетенції, що включає рівень оволодіння професійними знаннями, вміннями та навичками, а також особистісну компетентність, яка виявляється, перш за все, у комунікативності, творчості і креативності. Важливим є також особистісна варіативність, гнучкість, готовність до постійного саморозвитку та самовдосконалення. Особистісний компонент професійної компетентності зумовлює здатність спеціаліста до самостійного вибору власної стратегії професійної діяльності в нових умовах праці [4].

Процеси глобалізації, перехід від індустріальних технологій до науково-інформаційного виробництва, впровадження нових форм організації праці, зростання соціально-економічних вимог та потреб сучасного споживача

потребують відповідних змін щодо професійних якостей кваліфікованих фахівців туристичної сфери . Це, перш за все:

1. пристосування особистості до ринкового середовища через формування відповідних ринкових вартостей (усвідомлена відповідальність за результати праці, особистісне сприйняття професійних проблем та завдань);

2. забезпечення гнучкості, мобільності в оволодінні новими соціально-економічними ролями;

3. підготовка особистості до праці в умовах технологізації та інформатизації суспільства (В.Т. Лозовецька, Л.Б. Лук'янова, Л.В. Козак, Л.Б. Паламарчук, Л.В. Грибова, Л.В. Гусечко, Н.С. Мартинова, О.Г. Оліферчук).

На сьогоднішній день фахівець, який практично може застосувати свої знання, уміння і навички в професійній діяльності – це професіонал, що здатний до ефективної праці в нових соціально-економічних умовах. Сучасні роботодавці туристичної сфери бізнесу зацікавлені у фахівцю, що:

1. уміє самостійно розв'язувати типові і нетипові професійні проблеми та завдання;

2. володіє здатністю до самостійного прийняття професійних рішень;

3. усвідомлює особистісну відповідальність за результати праці [3, 4].

Отже, робота, спрямована на вивчення теоретико-методичних засад формування професійно важливих якостей майбутніх фахівців сфери туристичного обслуговування є важливим професійно-педагогічним завданням. Розв'язання цієї проблеми сприятиме ефективному вирішенню сучасних соціально-економічних завдань щодо забезпечення конкурентоспроможності фахівця сфери туризму на сучасному ринку праці.

### **Список літературних джерел**

1. Карамушка Л.М. Мотивація підприємницької діяльності: [Монографія] / Л.М. Карамушка, Н.Ю. Худякова. К.-Львів: Сполом, 2011. – 208 с.

2. Максименко С.Д. Підприємництво: психологічні, організаційні та економічні аспекти: навч. посібник / С. Д. Максименко, А. А. Мазаракі, Л. П. Кулаковська, Т. Ю. Кулаковський. – К. : КНТЕУ, 2012. – 720 с.

3. Пачковський, Ю.Ф. Психологія підприємництва: Навч. посіб. / Ю.Ф. Пачковський. – Львів. 2001. – С. 41-47.

4. Лозовецька В.Т. Формування професійної компетенції фахівця сфери послуг і туризму: навч.-метод. посібник / В.Т.Лозовецька, Л.Б.Лук'янова, Л.В.Козак. - К.: ІПТО АПН України, 2010. - С. 6- 37.

**Тангел Анжеліка**, магістрант,

Мукачівського державного університету

*Науковий керівник: Березовська Л.І., канд., психол., наук, доцент*

**Окремі питання вивчення кар'єри особистості.**

**Актуальність дослідження.** В останні роки став зникати негативний відтінок поняття «кар'єра». Зараз людина, «яка будує кар'єру», розглядається, скоріше, як така, що має орієнтацію на реалізацію особистісного і професійного потенціалу. Кар'єра – це один з показників індивідуального професійного життя людини, досягнення бажаного статусу і відповідного йому рівня і якості життя, а також досягнення популярності і слави. Успішно побудована кар'єра дозволяє людині домогтися визнання своєї неповторності, значимості для інших людей, для суспільства в цілому.

**Мета дослідження** – здійснити теоретичний аналіз поняття кар'єри особистості.

**Результати теоретичного аналізу проблеми.** Слово «кар'єра» означає успішне просування в області суспільної, службової, наукової та іншої діяльності, рід занять, професію.

У кожної людини є особистісна концепція, таланти, спонукання, мотиви і цінності, якими вона не може поступитися, здійснюючи вибір кар'єри. Життєвий досвід формує у кожної людини певну систему ціннісних орієнтацій, соціальних установок відносно кар'єри зокрема, і до роботи взагалі. Тому в професійному плані суб'єкт розглядається і описується через систему його диспозицій (тут є дуже продуктивною диспозиційна теорія В. А. Ядова), ціннісних орієнтацій, соціальних установок, інтересів і тому подібних соціально обумовлених спонукань до діяльності. Цим поняттям в американській психології відповідає поняття кар'єрних орієнтацій. Це є певний сенс, який людина хоче реалізувати при виборі та здійсненні своєї кар'єри, це індивідуальні поєднання і послідовність атитюдів, пов'язаних з досвідом та активністю в сфері роботи впродовж усього життя. Поняття кар'єрних орієнтацій ми відносимо до диспозицій вищого рівня (за В. Я. Ядовим), які є стійким утворенням і визначають професійний життєвий шлях людини.

На жаль, в нашій країні практично немає робіт безпосередньо з вивчення соціально-психологічних аспектів кар'єри. Тому звернемося до зарубіжних досліджень на дану тему.

Поняття успішної кар'єри пов'язується насамперед із успішним професійним самовизначенням. Однією з популярних в психології є теорія професійного самовизначення Д. Сьюпера. Д. Сьюпер виділив чотири типи кар'єри, які залежать від особливостей особистості, способу життя, стосунків і цінностей людини. Підставою цієї класифікації є показник стабільності кар'єри.

*Стабільна кар'єра* – характеризується просуванням, навчанням, тренуванням в єдиному постійній професійній діяльності.

*Звичайна кар'єра* – найбільш розповсюджена – збігається з нормативними стадіями життєвого шляху людини, включаючи кризи.

*Нестабільна кар'єра* – характеризується двома або більше пробами, причому зміна професійної діяльності відбувається після певного періоду стабільної роботи в попередній професійній сфері.

*Кар'єра з множинними пробами* – зміна професіональних орієнтацій відбувається протягом усього життя [3].

Найчастіше при вивченні успішної кар'єри об'єктом дослідження стають керівники. Американські дослідники виділяють три рівня кар'єри серед керівників: *I. Низова ланка управління (технічний рівень). II. Середня ланка управління (управлінський рівень). III. Вища ланка управління (інституціональний рівень).*

Д. Мак-Клеланд виділив три основні мотиви у виборі особистої кар'єри керівників.

Перш за все – *це прагнення до влади*. Ті, хто прагне до влади, енергійні, відверті у вираженні своїх думок і почуттів, не бояться конфронтації і відстоюють свої позиції. Вони вимагають до себе уваги, прагнуть до лідерства. Люди, які досягли вищого рівня управління, часто мають таку орієнтацію.

Другий основний мотив в побудові кар'єри – *це прагнення до успіху*. Найчастіше такий мотив задовольняється неоголошенням успіху, а процесом доведення роботи до успішного завершення, визначеного її закінчення. У побудові своєї кар'єри ці люди ризикують помірно.

Третій основний мотив – *це мотив належності*. Він формується під впливом бажання бути включеним в певне соціальне і професійне оточення, потреби в спілкуванні, допомогти іншим, громадській роботі [3].

Дослідники звертають увагу на дві групи факторів, що визначають формування кар'єри.

По-перше, *чинники, пов'язані безпосередньо з людиною*. Це здібності та інтереси людини, мотивація, прийняття рішення про зміну ролей і статусу, особливості спеціалізації і так далі.

По-друге, *чинники, пов'язані з взаємодією особистості оточуючих людей та організації*. Це вплив інших людей на професійну кар'єру людини (наприклад, матеріальні можливості сім'ї батьків під час навчання, планування власної сім'ї та поєднання інтересів сім'ї та організації, досягнення організаційного «плато» кар'єри, потреба організації у фахівцях даного профілю і так далі) [2].

В якості інваріанту професіоналізму, що визначає кар'єрний успіх, можна виділити наступне:

- Освіченість;
- Системність і аналітичність мислення, уміння прогнозувати розвиток ситуації, передбачити результат рішень, вміння мислити масштабно і реалістично одночасно;
- Комунікативні вміння, навички ефективного міжособистісної взаємодії, проникливість, вміння психологічно впливати і впливати на інших людей;
- Високий рівень саморегуляції: вміння керувати своїм станом, розвиненість самоконтролю, стресостійкість;

- Ділова спрямованість: активність, наполегливість і цілеспрямованість, спрямованість на прийняття рішень, вміння вирішувати нестандартні проблеми і завдання, прагнення до постійного підвищення професіоналізму;

- Ясна «Я-концепція», реалістичне сприйняття своїх здібностей і можливостей, висока (адекватна) самоповага [1].

Останнім часом в соціально-психологічних дослідженнях особлива увага приділяється гендерним аспектам побудови кар'єри. За американськими даними, в середньому менеджменті (на посадах із середнім доходом) жінки займають більше половини місць, одна третина нових мільйонерів – це жінки.

Соціально-психологічні дослідження показали, що жінки не менш чоловіків зацікавлені в просуванні по службі і підвищенні свого освітнього рівня, орієнтовані на престиж, заробітну плату; мають не менше почуття відповідальності. У робочій же ситуації відзначаються такі «сильні» якості жінок-керівників, як прагнення до нового, радикалізм, висока чутливість, турбота про людей, «олюднення» організаційних інтересів, спрямованість на взаємодію з підлеглими, тобто все те, що характерно для моделі сучасного ефективного менеджменту. Стиль жіночого управління часто називають «перетворювальним» або «м'яким примусом».

Його основними характеристиками є: активна взаємодія з підлеглими; підтримка у співробітника самоповаги; підтримка співробітників у стресовій ситуації; прагнення до створення оптимального психологічного клімату в організації, профілактика конфліктів; підтримка здоров'я, організація спільного дозвілля; «фінансова кмітливість», детальне планування; «інстинкт виживання», розумний ризик, прагнення утримати набуте і завоювати нове; інтуїція; почуття гумору, оптимізм, віра в себе.

В дослідженнях жіночої кар'єри виділяються культурні, освітні, юридичні та психологічні бар'єри. Відмічають наступні соціально-психологічні фактори, що стримують жіночу кар'єру:

- 1) гендерний поділ в професійній орієнтації та сферах кар'єри;
- 2) надзвичайно висока вмотивованість;
- 3) підвищена емоційність, ранимість, загострене переживання промахів і невдач;
- 4) страх успіху і невпевненість в собі, що заважає ризикувати і творчо вирішувати ділові і управлінські задачі [1].

**Висновки.** Дослідження кар'єри в основному зроблені зарубіжною наукою:

- Д. Сьюпер виділив чотири типи кар'єри: стабільна, звичайна, нестабільна та кар'єра з множинними пробами;

- Американські дослідники виділяють три рівня кар'єри серед керівників: I. Низова ланка управління (технічний рівень). II. Середня ланка управління (управлінський рівень). III. Вища ланка управління (інституціональний рівень).

- Д. Мак-Клеланд виділив три основні мотиви у виборі особистої кар'єри керівників – це прагнення до влади, прагнення до успіху та мотив належності.

- Групами факторів, що визначають формування кар'єри є фактори, пов'язані безпосередньо з людиною та фактори, пов'язані з взаємодією особистості оточуючих людей та організації.

### Список літературних джерел

1. Бочелюк В. Організаційна психологія на підприємстві. / Віталій Бочелюк, Ольга Пучина. – К. : Скиф, 2012. – 272 с.

2. Підприємництво: психологічні, організаційні та економічні аспекти : навч. посіб. / С. Д. Максименко, А. А. Мазаракі, Л. П. Кулаковська, Т. Ю. Кулаковський. – К. : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2012. – 720 с.

3. Технології роботи організаційних психологів : навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти / За наук. ред. Л.М. Карамушки. - К.: Фірма «ІНКОС», 2005. - 366 с.

**Фозекош Аліна**, магістрант,

Мукачівського державного університету

*Науковий керівник: Барчій М.С., старший викладач кафедри психології*

### **Теоретичні аспекти формування комунікативної культури майбутніх психологів в умовах ВНЗ**

*В статті проаналізовано чинники формування комунікативної культури майбутніх фахівців-психологів, розкрито умови та методи її формування в процесі навчання..*

**Ключові слова:** *комунікативна культура, структура комунікативної культури, методи активного навчання.*

*В статье проанализированы условия формирования коммуникативной культуры будущего психолога, раскрыты условия и методы ее формирования в процессе обучения.*

**Ключевые слова :** *коммуникативная культура ,структура коммуникативной культуры,методы активного обучения.*

*The article analyzes the formation factors of communicative culture future professional psychologists, revealed conditions and methods its creating in process of studying.*

**Key words:** *communicative culture, structure of communicative culture, active learning methods.*

У сучасній психологічній науці значно актуалізується проблема розвитку психологічної культури студента-психолога. Результати вивчення

наукових робіт, присвячені проблемам дослідження комунікативної культури студентів-психологів, дозволяють виділити їх взаємозумовлену суперечність. Адже відсутність чіткого визначення комунікативної культури як психолого-педагогічної категорії та єдиного методологічного підходу до дослідження даного феномену окреслюють проблему виділення напрямів формування комунікативної культури суб'єктів психологічної практики. Вирішення виділених актуальних проблем потребує врахування та теоретичного обґрунтування основних чинників та умов розвитку комунікативної культури майбутніх психологів.

На розвиток комунікативної культури студентів-психологів впливають об'єктивні та суб'єктивні чинники. Адже культура в спілкуванні включає загальнолюдські характеристики і в той же час характеристики, історично і культурно обумовлені. Тобто, об'єктивним чинником розвитку виступає певний загальнокультурний рівень у суспільстві, а суб'єктивним – здатність індивіда мобілізувати внутрішні ресурси та можливості, спрямовані на розвиток власної комунікативної культури, яка відображає засвоєні морально-суспільні норми спілкування та втілюється у певному комунікативному потенціалі особистості.

За Л.А. Пономаренко, у своєму об'єктивному значенні комунікативна культура являє собою діючий у суспільстві культурний код спілкування, характерними особливостями якого є упорядкованість, системність, вербалізованість, нормативність, моральність тощо. Послугування цим кодом у конкретних ситуаціях спілкування дає змогу людині здійснювати нормальну комунікативну діяльність, забезпечує її повноцінний зв'язок із соціумом. У суб'єктивному значенні комунікативну культуру можна розуміти як складну систему закріплених у структурі психіки людини якостей, що мають моральний смисл, і вмінь ефективною взаємодії, які дають змогу досягати особистісно і соціально значущих цілей [4].

Проте розгляд основних чинників розвитку комунікативної культури студентів-психологів не є вичерпним. Усе ж таки залишається відкритим питання використання ефективних технологій цілеспрямованого формування комунікативної культури у студентів-психологів. Формування комунікативної культури в умовах вищого навчального закладу повинно відбуватись інтегровано: під час вивчення дисциплін циклу професійної підготовки та цілеспрямованого застосування інноваційних психологічних технологій.

З метою формування у студентів комунікативної культури викладачі дисциплін циклу професійної підготовки в своїй діяльності можуть застосовувати різноманітні методи навчання, найбільш ефективними з яких є активні методи. Як зазначає І.А. Островський, реалізація технології формування комунікативної культури повинна відбуватися шляхом включення кожного студента до ситуації сумісної продуктивної діяльності за допомогою методів активного навчання, серед яких домінує місце займають: рішення комунікативних задач, ситуацій, а також дискусії, рольові й ділові ігри, використання сучасних технологій навчання. Технологія

формування комунікативної культури базується на організації особистісно-орієнтованого підходу у навчанні, який дозволяє кожному студентові знайти у ситуації сумісної продуктивної діяльності особисту і професійну сутність, створити власну модель комунікативної діяльності [2].

Тактичним засобом професійно-комунікативної підготовки майбутнього психолога постають практично зорієнтовані технології навчання студентів спілкуванню, що дають можливість сформувати основне коло умінь, які реалізують суб'єкти професійної психологічної практики. Зокрема, можливості використання соціально-психологічного тренінгу створюють сприятливі умови для концептуального розвитку майбутніх психологів та позитивно впливають на формування у них продуктивного рівня комунікативної культури.

Отже, використання активних та практично зорієнтованих методів навчання, що спрямовані на актуалізацію комунікативного потенціалу студента, сприятимуть успішному формуванню комунікативної культури майбутніх спеціалістів, уміння ефективно взаємодіяти в найрізноманітніших ситуаціях спілкування, і може сприяти ефективному розв'язанню суперечностей, що виникають спочатку у практиці вищої школи, а згодом – у вирішенні професійних завдань.

#### **Список літературних джерел:**

1. Голумбівська С. Г. Особливості комунікативної культури студентів-психологів як складової їх психологічної компетентності / С. Г. Голумбівська // Додаток до електронного журналу «Теорія і методика управління освітою». – 2010. – Вип 1. [Електронний ресурс] / Голумбівська С. Г. – Режим доступу: [http://tme.umo.edu.ua/docs/Dod/1\\_2010/Golumbivska.pdf](http://tme.umo.edu.ua/docs/Dod/1_2010/Golumbivska.pdf).

2. Знаменская С.В. Педагогические условия формирования коммуникативной культуры студентов в процессе профессиональной подготовки в вузе : дисс. канд. пед. наук: 13.00.06 / Стояна Васильевна Знаменская. – Ставрополь, 2004. – 169 с.

3. Кравченко Е. В. Развитие коммуникативной культуры учащихся в условиях гуманизации образования : дисс. ... канд. пед. наук: 13.00.01 / Кравченко Елена Вячеславовна. – Саратов, 2004. – 183 с.

4. Пономаренко Л. А. Соціально-психологічні особливості формування комунікативної культури майбутніх психологів в умовах гуманізації вищої школи [Текст]: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.05/ Пономаренко Лариса Анатоліївна; Східноукр. нац. ун-т ім. В. Даля МОН України. – Луганськ, 2010.