

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ
ІНСТИТУТ ПСИХОЛОГІЇ імені Г.С. КОСТЮКА
Лабораторія організаційної та соціальної психології

КАМ'ЯНЕЦЬ-ПОДІЛЬСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
імені ІВАНА ОГІЄНКА
Факультет корекційної та соціальної педагогіки і психології

УКРАЇНСЬКА АСОЦІАЦІЯ ОРГАНІЗАЦІЙНИХ ПСИХОЛОГІВ
ТА ПСИХОЛОГІВ ПРАЦІ

ЦЕНТР ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ ТА ЕКОНОМІЧНОЇ ПСИХОЛОГІЇ



АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ ТА ЕКОНОМІЧНОЇ ПСИХОЛОГІЇ В УКРАЇНІ

Тези

III Всеукраїнського конгресу з організаційної
та економічної психології
(20–22 червня 2019 року, м. Кам'янець-Подільський)

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

Київ
Кам'янець-Подільський
2019

УДК 159.9
А 43

DOI (Issue): <https://doi.org/10.31108/3.2019.1>

*Рекомендовано до друку
на засіданні Вченої ради Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України
(протокол № 7 від 30 травня 2019 р.)
та на засіданні Вченої ради Кам'янець-Подільського національного університету
імені Івана Огієнка
(протокол № 6 від 23 травня 2019 р.)*

Рецензенти:

Кокун Олег Матвійович, член-кореспондент НАПН України, доктор психологічних наук, професор, заступник директора з науково-інноваційної роботи Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України

Брюховецька Олександра Вікторівна, доктор психологічних наук, доцент, професор кафедри психології та особистісного розвитку Навчально-наукового Інституту менеджменту та психології ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України

Редакційна колегія:

С.Д. Максименко, академік НАПН України, доктор психол. наук, професор;
Л.М. Карамушка, член-кореспондент НАПН України, доктор психол. наук, професор;
С.А. Копилов, доктор історичних наук, професор; **І.М. Конет**, доктор фізико-математичних наук, професор; **В.І. Співак**, кандидат психол. наук, доцент; **Д.І. Куриця**, кандидат психол. наук; **В.М. Івкін**, кандидат психол. наук, доцент; **О.В. Креденцер**, кандидат психол. наук, доцент; **К.В. Терещенко**, кандидат психол. наук.

А 43 **Актуальні проблеми розвитку організаційної та економічної психології в Україні** : тези III Всеукраїнського конгресу з організаційної та економічної психології (20–22 червня 2019 року, м. Кам'янець-Подільський) / за наук. ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. - Кам'янець-Подільський, 2019. – 124 с.

Збірка відображає найбільш актуальні проблеми та напрями розвитку організаційної та економічної психології, які нині розробляються українськими й зарубіжними науковцями та практиками.

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

УДК 159.9

© Лабораторія організаційної та соціальної психології
Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України,
2019

© Факультет корекційної та соціальної педагогіки
і психології Кам'янець-Подільського національного
університету імені Івана Огієнка, 2019

© Українська Асоціація організаційних психологів
та психологів праці, 2019

ПЕРЕДМОВА

Дорогі колеги!

Перед вами збірка тез III Всеукраїнського конгресу з організаційної та економічної психології. Цей конгрес організовано та проведено лабораторією організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України, Кам'янець-Подільським національним університетом імені Івана Огієнка, Українською Асоціацією організаційних психологів та психологів праці та Центром організаційної та економічної психології в м. Кам'янці-Подільському 20–22 червня 2019 р.

Матеріали збірки об'єднано у три частини, які вміщують 19 змістовно-сміслових розділів. Вони відображають найбільш актуальні науково-прикладні проблеми організаційної та економічної психології, що розробляються сьогодні українськими психологами, а також зарубіжними фахівцями, які брали участь у конгресі.

Перша частина збірки тез «Організаційна психологія» містить матеріали, що відображають основні підходи сучасних фахівців до розв'язання проблем діяльності українських організацій в умовах соціальної напруженості; управління змінами в організації та організаційного розвитку; формування команд та колективів в організаціях; розвитку організаційної культури; управлінської діяльності та лідерства в організації; професійної адаптації та розвитку професійної компетентності персоналу в організації; мотивації діяльності персоналу організацій; самоактуалізації та професійної кар'єри персоналу в організації; відданості організації; толерантності, міжособистісної взаємодії та управління конфліктами в організації; гендерної взаємодії в організації; профілактики та подолання професійного стресу і синдрому професійного вигорання персоналу в організації; психічного здоров'я персоналу організацій; суб'єктивного благополуччя персоналу організацій тощо.

У другій частині збірки тез «Економічна психологія» висвітлено основні актуальні проблеми економічної психології за такими напрямками, як психологічні основи підприємницької діяльності; психологічні аспекти економічної соціалізації; психологія грошей, маркетингу та споживчої поведінки.

Третю частину «Психологічні основи роботи психологів в організації» присвячено висвітленню проблем діагностичної і психолого-консультативної роботи психологів в організації; підготовки менеджерів та організаційних психологів до психологічного забезпечення ефективної діяльності організацій різного типу.

Організатори конгресу висловлюють надію, що проведення III Всеукраїнського конгресу з організаційної та економічної психології сприятиме розвитку цього напрямку психологічної науки в Україні, посиленню співпраці представників академічної та прикладної психології і професійних психологічних організацій, упровадженню наукових розробок у практику.

Редакційна колегія збірки висловлює подяку Вченій раді Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України, Вченій раді Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка, Виконавчій дирекції Української Асоціації організаційних психологів та психологів праці та дирекції Центру організаційної та економічної психології за надання допомоги під час підготовки та видання збірки.

Сергій Дмитрович Максименко,

академік-секретар Відділення психології, вікової фізіології та дефектології НАПН України,
директор Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України,
Президент ВГО «Товариство психологів України»,
дійсний член НАПН України,
доктор психологічних наук, професор;

Людмила Миколаївна Карамушка,

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

**м. Київ – м. Кам'янець-Подільський,
червень 2019 р.**



Частина 1

ОРГАНІЗАЦІЙНА ПСИХОЛОГІЯ



Розділ 1

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ УКРАЇНСЬКИХ ОРГАНІЗАЦІЙ В УМОВАХ СОЦІАЛЬНОЇ НАПРУЖЕНОСТІ

ВПЛИВ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ФУНКЦІОНАЛЬНИХ ХАРАКТЕРИСТИК ОРГАНІЗАЦІЇ НА РІВЕНЬ ВИРАЖЕНОСТІ СОЦІАЛЬНОЇ НАПРУЖЕНОСТІ В ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЯХ НА ІНДИВІДУАЛЬНО-ОСОБИСТІСНОМУ РІВНІ

С. Д. Максименко

академік НАПН України, доктор психологічних наук, професор, академік-секретар Відділення психології, вікової фізіології та дефектології НАПН України, директор Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-3592-4196>

Л. М. Карамушка

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

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

О. В. Креденцер

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

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

К. В. Терещенко

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

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

Актуальність дослідження. Життєдіяльність українського суспільства сьогодні супроводжується підвищенням рівня соціальної напруженості, яка проявляється як на рівні всього суспільства, окремих організацій, так і на рівні особистості. Тому актуальним завданням є вивчення психологічних чинників виникнення соціальної напруженості в організаціях, психологічних умов її профілактики та подолання. Особливої важливості вказане завдання набуває, на наш погляд, в освітніх організаціях.

Мета дослідження: дослідити вплив організаційно-функціональних характеристик організації на рівень вираженості соціальної напруженості в освітніх організаціях на індивідуально-особистісному рівні.

Методика та організація дослідження. Для проведення дослідження нами була використана «Методика самооцінки діагностики психічних станів» (за Г. Айзенком), яка дає можливість діагностувати особливості соціальної напруженості на рівні персоналу, тобто вплив соціальної напруженості на такі психічні стани персоналу організацій, як: тривожність, фрустрованість, агресивність та ригідність. У дослідженні взяли участь 508 керівників та педагогічних працівників загальноосвітніх навчальних закладів центральних областей України. Дослідження проводилось в 2018–2018 рр.

Результати дослідження:

1. Отримані дані показали, що у процесі дослідження виявлено *помірні та сильні статистично значущі зв'язки* ($p < 0,01$, $p < 0,001$) між усіма негативними психічними станами персоналу освітніх організацій (тривожність, фрустрованість, агресивність і ригідність) і такими характеристиками освітніх організацій, як «термін існування організації» та «місце розташування організації».

2. Що стосується зв'язку між негативними психічними станами персоналу освітніх організацій і *«терміном існування організації»*, то тут виявлено *помірний та сильний негативний статистичний зв'язок* ($p < 0,01$; $p < 0,001$) між негативними психічними станами і терміном функціонування організації (коефіцієнти кореляції перебувають у діапазоні 0,231–0,414). Зміст цього зв'язку полягає в тому, що в міру підвищення терміну функціонування освітніх організацій вираженість усіх негативних психічних станів, особливо агресивності, знижується.

Скоріше за все, це можна пояснити тим, що зі збільшенням терміну функціонування освітньої організації підвищується матеріально-фінансовий статус організації, її авторитет на ринку освітніх послуг, встановлюються певні традиції, зростає активність і діяльність освітньої організації, формується сприятливий соціально-психологічний клімат у колективі, що позитивно позначається і на психологічному самопочутті персоналу, зокрема, на зниженні вираженості в персоналу негативних психічних станів. Тому, напевне, слід говорити про те, що особливої уваги стосовно підтримання позитивних психічних станів потребує персонал освітніх організацій, який працює в організаціях, що лише створені або перебувають на стадії свого становлення.

3. Стосовно зв'язку між негативними психічними станами особистості і *«місцем розташування організації»*, то тут також виявлено *помірний та сильний негативний статистичний зв'язок* ($p < 0,01$; $p < 0,001$) усіх психічних станів із зазначеною характеристикою організації (коефіцієнти кореляції перебувають у діапазоні 0,233–0,344).

Суть виявленого зв'язку проявляється в тому, що в міру підвищення адміністративного статусу населених пунктів, де розташовані освітні організації (від села/селища міського типу або районного центру до обласного центру або столиці), вираженість негативних психічних станів у персоналу освітніх організацій знижується, і особливо це простежується стосовно такого негативного психічного стану, як ригідність. Це, напевно, можна пояснити більш сприятливими соціально-економічними, соціально-культурними та соціально-інформаційними умовами функціонування освітніх організацій в обласному центрі та особливо в столиці, більш динамічним ритмом діяльності освітніх організацій. Отже, керівникам та психологам освітніх організацій слід враховувати, що освітні організації, які розташовані в селі або селищі міського типу та районному центрі, потребують особливої уваги з профілактики та подолання негативних психічних станів.

4. Водночас, у дослідженні не виявлено статистично значущих зв'язків між негативними психічними станами особистості і такою характеристикою організації, як *«кількість працівників в організації»*. Очевидно, дана характеристика освітньої організації не є значущою стосовно вираженості негативних психічних станів у персоналу освітніх організацій. Але це потребує ще додаткового, спеціального вивчення.

Висновки. Результати дослідження показали, що організаційно-функціональні характеристики організації впливають на рівень вираженості соціальної напруженості в освітніх організаціях на індивідуально-особистісному рівні. Отримані результати можуть бути використані при розробці психологічних технологій попередження та подолання соціальної напруженості в освітніх організаціях.

ПРО МОЖЛИВОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТЕХНОЛОГІЙ МАЙНДФУЛНЕС ДЛЯ ЗНИЖЕННЯ СОЦІАЛЬНОЇ НАПРУЖЕНОСТІ У ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЙ

І. В. Заїка

науковий кореспондент лабораторії організаційної психології

Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-4465-1345>

Актуальність дослідження. Зміни в соціально-політичному та соціально-економічному житті суспільства висувають необхідність пошуку технологій, які можуть впливати на зниження соціальної напруженості у педагогічних працівників закладів середньої освіти. Однією із таких технологій може бути технологія Майндфулнес.

Мета дослідження: здійснити теоретичний аналіз проблеми можливостей використання технології Майндфулнес для зниження соціальної напруженості у педагогічних працівників освітніх організацій.

Результати теоретичного аналізу проблеми:

1. Майндфулнес підхід було розроблено директором клініки роботи зі стресом Медичного центру Університету Массачусетсу професором медицини Дж. Каббат-Зіном. Пізніше фахівцями когнітивно-поведінкової психотерапії М. Вільямс, Д. Тісдел, З. Сігал, які спирались на основні майндфулнес-практики, було розроблено технологію «Майндфулнес-орієнтованої когнітивної психотерапії» (Mindful-Based Cognitive Therapy), що мала на меті допомогти людям, які потерпали від різних дискомфортних психологічних станів.

2. Технологія Майндфулнес базується на трьох компонентах: а) серії простих щоденних практик і психологічних вправ, які можна виконувати практично де завгодно; б) навчанні вміння контролювати негативні розумові процеси і діяти усвідомлено і чуйно; в) навчанні глибшого розуміння себе.

3. На сьогодні технологія Майндфулнес визнана на офіційному рівні як ефективний засіб терапії та рекомендується Національним Інститутом клінічної та медичної майстерності (NICE) в Британії для роботи зі стресом, депресією та хронічною втомою, оскільки, за даними різних досліджень (Горбунова В.В., Нойфельд В., Пшук Н.Г., Романчук О.І., Стукан Л.В., Сингаєвська О.В. та ін.); програма Майндфулнес дає такий самий ефект, що і прийом курсу антидепресантів, і суттєво знижує ризик рецидиву (Feldman, C., Kuyken, W.; Davidson, R. J., Kabat-Zinn, J.; SCran, R., Kuyken, W.).

4. Аналіз літератури показав, що використання технології Майндфулнес позитивно впливає на здатність людини контролювати свої емоційні стани, можливість вирішувати складні когнітивні завдання, зокрема, досліджено позитивний зв'язок практики з самооцінкою, оптимізмом, позитивними емоціями, життєвим задоволенням (Brown, K. Ryan, R.; Пуговкін О., Шильников З.).

5. З урахуванням наявних у літературі джерел, можна говорити про те, що технологія Майндфулнес була впроваджена в зарубіжних корпораціях (Apple, Yahoo, Starbucks, Google) і зарекомендувала себе як перспективний метод розв'язання багатьох проблем у сучасних організаціях (Bradberry, T.). Дослідження показали її ефективність щодо зниження рівня стресу, зростання психічної стійкості, енергійності і залученості у робочий процес працівників організації (Aikens, K.; Wolever, R.; Tang, Y.).

6. Щодо впливу даної технології на діяльність лідерів організації, то дослідження Дж. Реб показало, що чим більшою мірою керівник організації схильний до усвідомленого сприйняття сьогодення, тим нижче ризик появи емоційного вигорання у підлеглих, вище продуктивність, самоефективність працівників і нижче деструктивні прояви.

7. Стосовно впливу даної технології на педагогічних працівників, то дослідження доктора Літтла, К. показало, що після впровадження програми Майндфулнес суттєво знизився опір педагогічних працівників до змін, але й одночасно знизилась інноваційна поведінка у педагогічних працівників. Також у цьому ж дослідженні було виявлено, що зазначена технологія позитивно вплинула на більш високу якість відносин з колегами, на позитивні емоції і відчуття самовдосконалення.

Висновки:

1. Результати аналізу існуючих робіт щодо використання технології Майндфулнес дозволяють зробити висновок про великий потенціал реалізації технології в комерційних і некомерційних, зокрема в освітніх організаціях, перш за все, в тих, де працівники перебувають у ситуації напруженості (стані постійного стресу, обумовленого високою інтенсивністю праці, складністю вирішуваних завдань і тиском соціальних факторів та ін.).

2. Разом із тим, необхідні додаткові емпіричні дослідження, зокрема на національній вибірці, які спрямовані на вивчення ефективності програми з урахуванням специфіки організації, впливу опосередкованих факторів, таких як система управління, організаційна культура та ін. Зокрема, існує потреба в додаткових емпіричних дослідженнях використання технології Майндфулнес щодо зниження соціальної напруженості у педагогічних працівників в освітніх організаціях в умовах соціальної напруженості.

РІВЕНЬ ВИРАЖЕНОСТІ РІЗНИХ ВИДІВ НАПРУЖЕНОСТІ В ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЯХ

Л. М. Карамушка

член-кореспондент НАПН України, доктор психологічних наук, професор, завідувачка лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-0622-3419>

Актуальність дослідження. Діяльність освітніх організацій сьогодні здійснюється в умовах соціальної напруженості, яка негативно позначається як на ефективності діяльності організацій в цілому, так і окремих працівників. Тому актуальним завданням є вивчення вираженості різних видів напруженості в освітніх організаціях та обґрунтування організаційно-психологічних умов її зниження.

Мета дослідження: виявлення різних видів напруженості в освітніх організаціях та обґрунтування організаційно-психологічних умов її зниження.

Методика та організація дослідження. Для проведення дослідження використовувалась методика «Індекс соціальної напруженості в організаціях» (Р. Л. Кан, Д. М. Вольф, модифікація Л. М. Карамушки, К. В. Терещенко). Статистична обробка даних здійснювалась за допомогою програми SPSS (версія 22), використовувалися описова статистика.

У дослідженні взяли участь керівники та педагогічні працівники загальноосвітніх навчальних закладів центральних областей України, які проходили курси підвищення кваліфікації в Центральному інституті післядипломної педагогічної освіти ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України та в інших інститутах післядипломної освіти. Усього дослідженням було охоплено 508 керівників та педагогічних працівників.

Результати дослідження:

1. Як свідчать отримані результати, *перше місце* за рівнем вираженості займає напруженість в організації, яка належить до групи «*напруженість освітнього персоналу, обумовлена специфічними умовами праці в українських організаціях*».

Мова йде, насамперед, про напруженість, яка обумовлена соціально-економічними умовами праці, пов'язаними з економічною кризою (недостатній рівень заробітної плати, скорочення, соціальна незахищеність, що негативно позначається на ефективності роботи і освітніх реформах). На високий рівень вираженості даного виду соціальної напруженості в організації вказало більше половини опитаних (53,3%), на середній – 38,3%. І лише невелика частина опитаних, всього 8,4%, відмітили низький рівень вираженості даного виду напруженості.

Дещо менш вираженою є напруженість в організації, обумовлена воєнним конфліктом на сході України (зниження позитивного настрою, задоволеності життям та бачення його перспектив, погіршення стосунків між працівниками, що мають різні погляди і переконання, незадоволеність політикою уряду щодо підтримки учасників АТО тощо). Переважна більшість опитаних (67,1%) вказали на середній рівень вираженості даного виду напруженості, а на високий – 15,6%.

2. *Друге місце* за рівнем вираженості займає напруженість в організації, яка належить до групи «*напруженість, обумовлена загальними умовами праці в організації*». Зазначимо, що тут іде мова, насамперед, про психологічні умови праці. Сюди входить соціальна напруженість в організації щодо організаційно-психологічних умов роботи в організації та психологічного здоров'я (невідповідність організаційних умов роботи інноваційним вимогам, які висувуються до роботи, необхідність виконувати роботу, що суперечать переконанням персоналу, недостатньо умов для відпочинку, профілактики та подолання професійного стресу та синдрому професійного вигорання тощо) та напруженість щодо можливості гармонійного поєднання роботи та інших сфер життя (необхідність поєднання основної роботи з роботою за сумісництвом, відчуття у персоналу того, що його робота заважає сімейному життю; відсутність достатньої можливості розвиватися в інших сферах життя, таких як турбота про здоров'я, хобі, подорожі тощо). На високий рівень вираженості даних видів напруженості вказало 33,9% та 36,4% опитаних відповідно, тобто в середньому третина опитаних, а на – середній 52,4% та 44,7% опитаних відповідно, тобто в середньому майже половина.

3. *Третє місце* за рівнем вираженості займає напруженість в організації, яка входить до групи «*напруженість, обумовлена організацією роботи та введенням змін*».

Сюди відносять такі види напруженості, як напруженість освітнього персоналу щодо організації роботи (недостатнє розуміння обсягу роботи та власних робочих обов'язків, недостатньо повноважень для виконання своїх робочих обов'язків, занадто велике робоче навантаження та ін.) та напруженість освітнього персоналу щодо введення змін в організації (постійне введення необґрунтованих та непідготовлених реформ, відсутність умов для реалізації інноваційних змін, недостатня залученість освітнього персоналу до розробки політики освітньої організації, недостатньо умов для професійної мобільності працівників та ін.). На високий рівень вираженості даних видів напруженості в організації вказало 22,5% та 18,5% опитаних відповідно, тобто в середньому одна третина, а на середній – 43,3% та 55,6% відповідно, тобто в середньому майже половина.

4. *Четверте місце* посідає напруженість, яка належить до групи «*напруженість, обумовлена взаємодією в організації*». Сюди відносять напруженість освітнього персоналу у взаємодії з керівниками (відсутність знань про те, що керівник думає про персонал, як він оцінює його діяльність; нездатність вплинути на рішення та дії безпосереднього керівника щодо персоналу; відчуття протесту проти авторитаризму керівників організації та ін.) та напруженість освітнього персоналу у взаємодії з колегами та іншими людьми (відчуття, що педагогічних працівників можуть не любити й не сприймати люди, з якими вони працюють; відсутність у педагогічних працівників знання про те, що очікують від них люди, з якими вони працюють; наявність в організації явища мобінгу (психологічного терору, агресивної поведінки окремих педагогічних працівників до інших працівників) та ін.).

На високий рівень вираженості даних видів напруженості вказало 16,0% та 15,6% опитаних, тобто значно менше опитаних, порівняно з іншими попередніми групами. Трохи більше ніж половина опитаних вказали на середній рівень вираженості даних видів напруженості – 51,6% та 54,5% опитаних відповідно.

5. Приблизно така ж сама ситуація спостерігається і щодо напруженості в організації, яка належить до групи «*напруженість, обумовлена необхідністю здійснення професійної кваліфікації, атестації, кар'єри*», яка зайняла *п'яте місце*. Лише 10,7% опитаних вказали на високий рівень вираженості даного виду напруженості в організації. І знову ж таки, трохи більше ніж половина опитаних (50,4%) вказали на середній рівень вираженості даного виду напруженості – 51,6% та 54,5% опитаних відповідно.

6. Що стосується *індексу напруженості в освітніх організаціях*, тобто узагальнюючого показника напруженості, то на високий рівень напруженості вказало 33,5%, тобто одна третина опитаних. Скоріше за все, можна твердити, що в таких організаціях всі або більшість видів напруженості спостерігаються завжди. Приблизно стільки ж опитаних (35,0%) зазначили, що в їхніх організаціях спостерігається середній рівень напруженості. Напевне, це говорить про те, що всі або більшість видів напруженості спостерігаються часто. І 31,5% вказали на низький рівень напруженості в їхніх організаціях, що свідчить, скоріше за все, що всі або більшість видів напруженості спостерігаються лише іноді.

Висновки:

1. Отже, на високий рівень індексу напруженості в освітніх організаціях вказала третина опитаних. Серед найбільш виражених видів напруженості є напруженість, яка обумовлена соціально-економічною кризою, та напруженість, обумовлена відсутністю достатніх організаційно-психологічних умов праці та умов для забезпечення психологічного здоров'я та гармонійного поєднання роботи та інших сфер життя.

2. Профілактика та зниження напруженості в освітніх організаціях потребує, на наш погляд, реалізації цілеспрямованої політики уряду, підвищення активності та ініціативи на рівні місцевих територіальних громад та керівництва освітніх округів і освітніх організацій щодо пошуку додаткових джерел фінансування із місцевого бюджету. Окрім того, значну роль у цьому контексті може відігравати керівництво освітньої організації, разом із психологічною службою (створення сприятливого соціально-психологічного клімату, впровадження спеціальних тренінгів, проведення індивідуальних консультацій тощо).

ОЦІНКА ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ УМОВ ЗНИЖЕННЯ НАПРУЖЕНОСТІ В ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЯХ

Л. М. Карамушка

*член-кореспондент НАПН України, доктор психологічних наук, професор,
завідувачка лабораторії організаційної та соціальної психології
Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-0622-3419>*

В. І. Лагодзінська

*кандидат психологічних наук, старший науковий співробітник
лабораторії організаційної та соціальної психології
Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-2691-1163>*

В. М. Івкін

*кандидат психологічних наук, доцент, старший науковий співробітник
лабораторії організаційної та соціальної психології
Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-9642-8164>*

О. С. Ковальчук

*науковий співробітник лабораторії організаційної та соціальної психології
Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-9980-8450>*

Актуальність дослідження. Особливістю діяльності вітчизняних освітніх організацій є те, що вони працюють в умовах соціальної напруженості, яка обумовлена, з одного боку, соціально-економічними складнощами в становленні українського суспільства, а з іншого боку, необхідністю здійснення освітніх реформ відповідно до європейських стандартів, з урахуванням національних традицій. Це призводить до виникнення напруженості в освітніх організаціях і негативно позначається на ефективності діяльності їхньої діяльності. Тому одним із важливих аспектів в оптимізації діяльності освітніх організацій є вивчення організаційно-психологічних умов зниження соціальної напруженості в освітніх організаціях.

Методика та організація дослідження. Для проведення дослідження використовувалась анкета «Соціальна напруженість в освітніх організаціях» Л. М. Карамушки. Статистична обробка даних здійснювалась за допомогою програми SPSS (версія 22), використовувалася описова статистика.

У дослідженні взяли участь керівники та педагогічні працівники загальноосвітніх навчальних закладів центральних областей України, які проходили курси підвищення кваліфікації в Центральному інституті післядипломної педагогічної освіти ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України та в інших інститутах післядипломної освіти. Усього дослідженням було охоплено 508 керівників та педагогічних працівників.

Мета дослідження: дослідити оцінку персоналом організаційно-психологічних умов зниження напруженості в освітніх організаціях.

Результати дослідження. Отримані дані свідчать про те, що найбільша кількість учасників, більше половини, назвали умови, які стосуються *діагностики проблеми в організації*, що викликає напруження: «залучення персоналу до обговорення та розв'язання проблеми» (55,8%) та «своєчасна діагностика проблем в організації, які викликають напруження» (55,3%).

Також достатньо велика кількість учасників дослідження (33,3%) вказали на таку умову, як «доведення об'єктивної інформації персоналу про проблему», тобто йдеться про *інформаційну частину* розв'язання проблеми, яка стосується соціальної напруженості в організації.

Значно менше учасників вказали на таку умову, як «залучення експертів для аналізу проблеми» (14,4%) та «створення спеціальних цільових команд для аналізу та розв'язання ситуації напруження» (10,7%). Ці дані говорять про те, що колегіальний підхід до аналізу напруженості в організації значно переважає (в чотири-п'ять разів) підхід, який базується на залученні до такої ситуації вузького кола фахівців, навіть найбільш висококваліфікованих.

Приблизно така ж сама кількість опитаних вказали на такі умови, як «розробка та реалізація чіткого плану аналізу та розв'язання проблеми» (14,1%) та «реалізація стратегії партнерської взаємодії між учасниками напруження» (11,5%).

Таким чином, можна зробити висновок, що персонал освітніх організацій достатньо адекватно розуміє значущість своєчасної діагностики проблеми (із залученням персоналу), яка викликає ситуацію напруженості в організації, та інформаційного забезпечення даного процесу. Разом із тим, при цьому спостерігається, на наш погляд, певна *диспропорція* між розумінням учасниками дослідження значущості етапу діагностики та етапу реалізації підходу до розв'язання проблеми (подолання напруженості в організації), а також між залученням персоналу організації та експертів до цього процесу. Це може, на нашу думку, *негативно вплинути* на ефективне розв'язання проблем, які обумовлюють виникнення напруженості в освітніх організаціях.

Висновки:

1. Усвідомлення персоналом освітніх організацій усіх етапів запобігання та подолання напруженості в організації, а також значущості всіх суб'єктів цього процесу може сприяти підвищенню результативності профілактики та подолання соціальної напруженості в освітніх організаціях.

2. У якості експертів стосовно ситуації напруженості в організації можуть виступати, зокрема, працівники психологічних служб освітніх організацій, які за допомогою спеціальних методик можуть забезпечити об'єктивну діагностику проблем, які обумовили виникнення напруженості в організації, та запропонувати соціально-психологічні підходи до її зниження.



Розділ 2

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСНОВИ УПРАВЛІННЯ ЗМІНАМИ ТА ОРГАНІЗАЦІЙНИМ РОЗВИТКОМ

ВЛИЯНИЕ КОНСТРУКТОВ РЕАЛЬНОСТИ НА ПЕРЕГОВОРЫ ОБ ОРГАНИЗАЦИОННОМ РАЗВИТИИ: ПОЧЕМУ РУКОВОДИТЕЛИ ОТКАЗЫВАЮТСЯ ОТ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ ИЗМЕНЕНИЙ?

П. К. Власов

*доктор психологических наук, директор
Института прикладной психологии «Гуманитарный центр»
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-7991-1074>*

А. А. Киселева

*кандидат филологических наук, заместитель директора
Института прикладной психологии «Гуманитарный центр»
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-2621-4627>*

Актуальность исследования. Переговоры об организационных изменениях опосредованы когнитивными конструктами руководителя. Они определяют поведение руководителей в направлении изменений и проявляют их базовые установки. Продвижение в переговорах связано с преобразованием содержания этих концептов. Возникают вопросы: как развивать компанию; что делать, чтобы прирастить стабильность и успешность? Эти вопросы чаще всего ассоциируются с темой организационного развития.

Цель исследования состоит в определении ключевых конструктов, их содержания, влияния на решения предпринимателей об организационных изменениях. Эти вопросы нас интересовали в контексте переговорной практики организационных консультантов и владельцев компании.

Методика исследования. Мы провели серию этнографических наблюдений за переговорами о стратегии развития предприятия и с помощью семантического анализа реконструировали значения ключевых концептов, эксплицитно или имплицитно присутствующих в переговорах и влияющих на решения руководителей об организационных изменениях.

Результаты исследования. Мы обнаружили несколько ключевых концептов: изменение; справедливость, благополучие, компетентность. Так, *изменение* для руководителей – это внешнее, насильственное влияние некой чужеродной группы или среды, которая обязательно отрицает и не понимает природу самой организации. При этом сама организации не имеет ресурса к изменениям и вынуждена прибегать к внешним мерам. Основных участников организации, включая самого собственника, придется переделывать, и «ломать» их природу. Сами люди не способны произвести знания, которые помогут им решить собственные проблемы.

Концепт *справедливость* подразумевает, что источником благ являются не люди, а техническое оборудование, технологии, уникальная информация и деньги. Участники организации, как правило, имеют к ресурсам ограниченный доступ (например, не имеют возможности взять дешевый кредит или приобрести новое оборудование). Причина этого – в несправедливом, коррупционном устройстве самого общества, где сильные побеждают слабых.

Концепт *компетентность* подразумевает, что информация должна быть очень предметной и конкретной, полезны только прямые, линейные связи, а извлечь информацию из косвенных источников практически невозможно, она будет абстрактной и непрacticной. Подтверждение могут дать только авторитеты и уважаемые люди (родители, «акулы бизнеса», богатые знакомые). Сделать вывод самому, на основе прямой обратной связи «проба-реакция-коррекция», невозможно. Знания нельзя извлечь самому, потому что они принадлежат авторитетному носителю, он может

ими поділитися, якщо захочет. Все другі люди, навпаки, розглядаються як конкуренти, мнієня котрих надо опровергати, с ними спорити и требовать доказательств.

Выводи. Как видим, концепты *изменение, справедливость, компетентность* имеют скорее негативный эмоциональный окрас. Они противоречивы – так, например, изменения необходимы, но при этом болезненны и не соответствуют природе организации. Поэтому прибегать к ним нужно уже в самых крайних случаях. Обратим внимание, что в обоих концептах люди второстепенны, нересурсны, зависимы. Они являются пассивным следствием, а не причиной обстоятельств. При этом руководители, как правило, не замечают динамической природы самой организации. Например, в их представлении ресурс скорее заимствуется где-то, он вряд ли способен появиться в результате усилий самих людей. Такие базовые концепты руководителей не только не позволяют организации овладеть продуктивным поведением, но и отдаляют от него, приносят высокую себестоимость. Таким образом, консервативность модели самого руководителя существенно ограничивает изменения и организационное развитие. Перестройка конструктов – один из этапов организационных изменений, который обязательно необходимо учитывать, вникая в суть сопротивления и перестраивая представления открыто для естественного принятия предложений.

РОЗВИТОК ПРОФЕСІЙНО ВАЖЛИВИХ ЯКОСТЕЙ ПЕРСОНАЛУ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ В УМОВАХ ЗМІН

Т. В. Дуткевич

кандидат психологічних наук, професор, завідувач кафедри психології освіти Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-6377-1553>

О. С. Толков

кандидат психологічних наук, старший викладач кафедри психології освіти Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-3678-6231>

Актуальність дослідження. У період соціально-економічних змін вагомий вплив на розвиток соціуму мають особистості з необхідним набором професійно важливих якостей. Завдяки їм постає можливість ефективно здійснювати професійну діяльність, взаємодіяти з колегами, продукувати необхідні нововведення тощо.

Зміни у системі вищої освіти вимагають не лише оновлених підходів до підготовки майбутніх фахівців, а й до викладачів. Особливої актуальності набуває формування в них творчих здібностей, здатності до інноваційної діяльності, можливості профілактики та подолання булінгу, конфліктів у закладах вищої освіти тощо. У зв'язку з цим особливого значення набуває необхідність розвитку достатнього рівня знань, умінь, навичок, особистісних якостей, інноваційності у науково-педагогічних працівників.

Мета дослідження: визначити необхідні професійно важливі якості персоналу закладів вищої освіти до забезпечення ефективної діяльності в умовах змін.

Методика та організація дослідження. У дослідженні брали участь 47 працівників вищих закладів освіти. У емпіричному дослідженні використано частину анкети «Психологічні основи ефективної діяльності організацій в умовах соціально-економічних змін» (Л. М. Карамушка).

Результати дослідження. Персоналу закладів вищої освіти було поставлене запитання щодо того, які б вони хотіли розвинути у себе професійно важливі якості до забезпечення професійної діяльності в умовах змін. Конкретну якість або їхній перелік викладачам необхідно було визначити й записати самостійно.

Проведений аналіз результатів емпіричного дослідження встановив, що найбільш необхідними професійно важливими якостями для сучасних педагогічних працівників є інноваційність (25,5 % досліджуваних), рішучість (19,1 %), ініціативність (19,1 %), сміливість (17,0 %), харизматичність (14,9 %), здатність до ризику (14,9 %), динамічність (12,8 %), активність (10,6 %), підприємливість (8,5 %), послідовність у своїх діях (8,5 %), творчість (6,4 %), наполегливість (4,3 %), захопленість ідеєю, яка стосується змін (4,3 %).

Практично одиничними були визначені персоналом закладів вищої освіти такі професійно важливі якості або компетентності, необхідні для ефективної діяльності в умовах змін: знання

способів введення змін, професійність, прагнення розвиватися в особистому та професійному плані, постійне самовдосконалення, авторитетність, ділове спілкування, організованість (приблизно 2,1 % досліджуваних з кожної якості).

Інноваційність, рішучість, ініціативність і сміливість були визначені педагогами як найбільш професійно важливі якості в умовах змін. Отже, вони є необхідними через потребу у продукуванні й самостійному прийнятті інноваційних рішень та сміливості у їхньому впровадженні й доведенні до колег. Вони допомагають ухвалювати непрості, відповідальні та своєчасні новітні рішення задля забезпечення ефективного функціонування закладів вищої освіти. Сприяють збереженню стійкості організації психічних функцій і дозволяють не знижувати якості професійної діяльності в умовах змін у персоналу закладів вищої освіти.

Водночас, варто зауважити, що високопрофесійний сучасний фахівець повинен володіти низкою важливих якостей для забезпечення ефективного функціонування закладу освіти. Це дозволило б персоналу закладів вищої освіти усвідомлювати цілісну картину змін, ефективно їх впроваджувати, не хвилюватися за результати й намагатися удосконалювати власну діяльність.

Висновки. Результати проведеного емпіричного дослідження вказали на важливість подальшого вивчення професійно важливих якостей персоналу закладів вищої освіти до забезпечення ефективної діяльності в умовах змін. Отримані дані необхідно враховувати при здійсненні підготовки персоналу закладів вищої освіти до діяльності в умовах змін і впровадження інновацій.

РОЛЬ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ У ПІДВИЩЕННІ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ ЗМІН

А. П. Поплавська

кандидат психологічних наук,

доцент кафедри психології Запорізького національного університету

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-8665-6582>

Актуальність дослідження. Діяльність підприємств є комплексом взаємопов'язаних господарських процесів, що залежать від численних та різноманітних чинників. Ці чинники можуть досить по-різному впливати на життєдіяльність підприємства: одні можуть впливати позитивно, а інші – негативно. Так спостерігається зворотний зв'язок: негативні чинники можуть дійсно вплинути на ефективність позитивно спрямованих чинників.

Важливо виділяти організаційно-психологічні чинники, які стосуються внутрішніх чинників та суттєво впливають на діяльність промислових підприємств в умовах змін.

Мета дослідження – проаналізувати економічні та організаційно-психологічні чинники, які впливають на функціонування промислових підприємств в умовах змін.

Результати теоретичного аналізу проблеми. Аналізу щодо визначення сучасних науково-методичних підходів до класифікації та діагностики чинників впливу на діяльність промислових підприємств в умовах змін приділяли увагу такі українські вчені, як О. Бондарчук, П. Гаврилко, А. Гриньова, А. Гринчуцький, М. Дем'яненко, О. Ігнатенко, Л. Карамушка, Т. Крисько, О. Кузьмін, Н. Соменкова.

Проблеми організації виробництва підприємств та адаптації до мінливих умов функціонування розглядалися в працях багатьох учених, таких як: В. Гриньова, В. Іванов, Ж. Крисько, І. Круглов, Н. Метеленко та інших. У своїх працях вони досліджують особливості організації виробництва промислових підприємств.

У рамках нашого дослідження нами були проаналізовані такі організаційно-психологічні чинники у діяльності промислового підприємства, як: розвиток персоналу підприємства в умовах змін та елементи організаційної культури промислового підприємства.

1. Розвиток персоналу підприємства в умовах змін.

Промислове підприємство, яке бажає досягти стійкого розвитку, повинне постійно вносити зміни у функціонування системи управління персоналом, оскільки персонал є найважливішим ресурсом організації.

Прихильники концепції першочергового розвитку персоналу підприємства вважають, що персонал, як глобальний капітал, повинен розвиватись одночасно з фізичним, природним та соціальним капіталом.

Таким чином, навчання та підвищення кваліфікації персоналу повинно вплинути на стабільну та успішну роботу промислового підприємства.

2. Корпоративна культура.

Корпоративна культура формує стійку до зовнішніх впливів та внутрішніх змін систему взаємодії всередині підприємства. Необхідно враховувати наступні принципи корпоративної культури:

- створення системи найму, навчання та стимулювання персоналу, завдяки якій працівники будуть розділяти цілі організації, які, у свою чергу, будуть мотивувати працівників на певні досягнення;

- постійне підвищення професійного рівня топ-менеджерів та менеджерів середньої ланки, а також інших працівників;

- організація безперервного обміну інформацією між працівниками для формування уявлень про стан підприємства та зміни ситуацій у режимі реального часу;

- розподіл влади та делегування працівникам повноважень, необхідних для оперативного та адекватного вирішення проблемної ситуації;

- поєднання командної роботи з особистою відповідальністю для досягнення поставлених цілей;

- постійний аналіз ситуації та розробка програм швидкого реагування на кризові ситуації.

Висновки. Підсумовуючи результати теоретичного дослідження, можна зробити висновок про те, що автори, розглядаючи проблему функціонування промислових підприємств в період змін, переважно надають перевагу ролі економічних чинників. Разом із тим, важливого значення набувають й організаційно-психологічні чинники, зокрема, розвиток персоналу та корпоративна культура.



Розділ 3

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ КОМАНД В ОРГАНІЗАЦІЯХ

СТРУКТУРА УПРАВЛЕНИЯ ПРОФЕСІОНАЛЬНИМИ КОМАНДАМИ И ПОДГОТОВКА РУКОВОДИТЕЛЕЙ НА ПРИМЕРЕ ЭЛЕКТРОТЕХНИЧЕСКОЙ КОМПАНИИ

Е. Г. Иванова

руководитель группы подготовки руководителей

НПО «Вертикаль» (г. Харьков)

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-5123-9252>

Т. Е. Свердленко

менеджер по персоналу НПО «Вертикаль» (г. Харьков)

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-3082-6124>

Актуальность исследования. Проблема качественного управления профессиональными командами специалистов является актуальной для промышленных компаний Украины полного цикла. Решение проблемы предусматривает формирование малых групп специалистов как основных структурных единиц, введение трехуровневой системы управления, отбор и подготовку управленческого резерва из внутренних кандидатов.

Цель исследования состояла в оценке эффективности структуры управления в формате малых групп и результативности системы отбора и подготовки кадрового резерва через критерии: результативность подразделений в выполнении планов работ на квартал, год; процент укомплектованности и текучесть управленческой команды; количество и закрываемость управленческих вакансий; процент адаптации в должности руководителей.

Методика и организация исследования. Структура управления в формате малых групп основана на теории менеджмента Честера Барнарда по управлению группами и на модели Хэкмана по повышению эффективности командной работы и адаптирована под специфику деятельности электротехнической компании.

Оптимальное количество сотрудников в профессиональной группе – 5–7 человек, группы профессионально однородны либо включают сотрудников смежных специальностей. В состав отдела входит от 3 до 7 профессиональных групп, Дирекции – от 3 до 5 отделов.

Группа формируется под производство 2–3 продуктов, объединена едиными целями на год и более, определены функциональные задачи и требования к компетенциям. Результат группы оценивается по достижению целевых показателей.

Основным кандидатами для кадрового резерва являются специалисты с уровнем развития профессиональных компетенций выше среднего и высокой результативностью в должности. При отборе кандидата на вакансию мы оцениваем тип мотивации, результативность, лидерский стиль, личные качества, компетенции и навыки. Формируем портрет кандидата, сравниваем с целевым и отбираем для подготовки в должности.

Как методы исследования были использованы наблюдение, экспертная оценка, статистический анализ показателей результативности подразделений и показателей управления персоналом.

Результаты исследования. За период с апреля по декабрь 2018 г. количество управленческих вакансий снизилось с 22 до 9 за счет закрытия внутренними кандидатами и реорганизации структуры подразделений компании. Общая текучесть управленческой команды в 2018 г. снизилась, начиная с 01.04.18 г., почти в 2 раза.

Результаты внедрения системы отбора и подготовки кадрового резерва: 32% кандидатов назначены на должности в 3 и 4 квартале 2018 г., из них: 4 на позиции уровня начальника отдела, 8 – уровня руководителей групп; количество альтернативных кандидатов на управленческую позицию увеличилось с одного до двух; процент адаптации руководителей вырос с 62,5% в 1 квартале 2018 г. до 100% в 4 квартале 2018 г.

Выводы:

1. Организационная структура в формате малых групп позволяет достигать целевой результативности подразделений в выполнении планов на квартал и год.

2. Структура управления в формате малых групп и система отбора и подготовки кадрового резерва согласно описанной методике является эффективным инструментом, который обеспечивает постоянный поток кандидатов на замещение вакансий в системе управления.

3. Система отбора и подготовки кадрового резерва является инструментом выстраивания и поддержания эффективной организационной культуры компании на разных уровнях управления.

**ОСОБЛИВОСТІ ОРІЄНТАЦІЇ МЕНЕДЖЕРІВ ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЙ
НА ФУНКЦІОНАЛЬНО-РОЛЬОВІ ПОЗИЦІЇ
В КОМАНДІ ЯК СКЛАДОВОЇ ІННОВАЦІЙНОГО СТИЛЮ УПРАВЛІННЯ**

А. О. Ключко

кандидат педагогічних наук, заступник директора з науково-навчальної роботи

Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти

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

Актуальність дослідження. Світові тенденції та трансформаційні процеси, які відбуваються сьогодні в суспільстві, вимагають впровадження інноваційних стилів до процесу управління освітніми організаціями. Одним із таких стилів є, на наш погляд, стиль «Роботи в команді». Це передбачає, зокрема, вивчення особливостей орієнтації менеджерів освітніх організацій на основні функціонально-рольові позиції в команді та виявлення проблем, які мають тут місце.

Мета дослідження: дослідити орієнтацію менеджерів освіти на функціонально-рольові позиції в команді (як складову інноваційних стилів управління).

Методика та організація дослідження. Для проведення дослідження використовувалася методика, «Діагностика функціонально-рольових позицій в управлінській команді».

Статистична обробка даних здійснювалася за допомогою пакета статистичних програм SPSS (версія 22).

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

Основні результати дослідження. Результати дослідження свідчать про певний *дисбаланс* у рівні розвитку орієнтації на функціонально-рольові позиції в команді менеджерів освітніх організацій.

Так, найбільш вираженою є орієнтація менеджерів освітніх організацій на виконання таких ролей, як «організатор роботи» та «організатор групи». Високий рівень розвитку орієнтації на ці ролі було виявлено у більше ніж половини опитаних: у 58,6% та 56,0% відповідно, що можна оцінити як позитивний факт.

Значно менш розвинутою, практично удвічі-втричі, є орієнтація учасників дослідження на виконання інших ролей у команді, про що свідчить той факт, що високий рівень розвитку орієнтації на інші ролі в команді виявлено у значно меншій кількості опитаних: «голова» – 23,8%, «завершувач» – 23,5%, «оцінювач ідей» – 19,7%, «дослідник ресурсів» – 19,4%, «формульвальник» – 17,4%, «генератор ідей» – 16,0%.

Особливо, звертає увагу на себе той факт, що орієнтація на такі ролі, як «дослідник ресурсів», «генератор ідей», «оцінювач ідей», які є особливо значущими для реалізації інноваційних підходів в управлінні, є недостатньо розвинутою (за показниками кількості осіб, які мають високий рівень розвитку орієнтації на зазначені ролі). При цьому слід вказати і на велику кількість учасників дослідження, які мають низький рівень орієнтації на такі ролі: «генератор ідей» – 49,5% (майже половина опитаних), «оцінювач ідей» – 37,2%, «дослідник ресурсів» – 37,2%. Як

бачимо, низький рівень орієнтації на останні дві ролі представлено в більше ніж однієї третини опитаних. Це є, на наш погляд, однією із причин вираженої інноваційної активності менеджерів освітніх організацій.

Висновки:

1. Дослідження виявило дисбаланс у рівні розвитку орієнтації на рольові позиції в команді менеджерів освітніх організацій, що негативно може позначатися на їхній інноваційній активності як керівників і, відповідно, організацій, які вони очолюють.

2. Спеціальна психологічна підготовка менеджерів освітніх організацій до роботи в команді, зокрема, до виконання ролей з інноваційною спрямованістю, може сприяти розв'язанню означеної проблеми.

ЛІДЕРСЬКИЙ ПОТЕНЦІАЛ У КОМАНДНІЙ РОБОТІ

М. В. Ликова

аспірантка Української інженерно-педагогічної академії

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-9985-7001>

Актуальність дослідження. Наявність високого лідерського потенціалу викликана сучасними вимогами роботодавців. Проблемами лідерства в керівництві займаються такі вчені, як Л. М. Карамушка, А. А. Урбанович, А. В. Тебекин, Б. О., Моргунець, С. П. Бочарова, О. Г. Романовський, А. І. Рудська, Е. Н. Кишкель, Х. Виссемах, Р. Стогдилле та ін. Для реалізації у своїй професійній діяльності людина з часів студентства повинна володіти лідерськими якостями і вміння їх розвивати. Саме в ці роки закладається основний фундамент якостей студента як майбутнього професіонала. Основним показником наявності лідерського потенціалу є вміння виконувати свою роль у групі для отримання найефективнішого результату.

Мета дослідження: визначення лідерського потенціалу студентів у командній роботі.

Методика та організація дослідження. Дослідження здійснювалося в Українській інженерно-педагогічній академії. Кількість респондентів склала 136 осіб з гуманітарного та технічного напрямку навчання 1 та 4 курсу. Визначення ролі в групі проводилося за тестом «Командні ролі» (М. Белбін).

Результати дослідження. Роль координаторів на 1-ому та 4-ому курсах гуманітарного напрямку навчання виконують 14,71% та 17,65% респондентів, на технічному напрямі – по 17,65%, відповідно. Роль формувальників на 1-ому та 4-ому курсах на гуманітарному напрямі навчання виконують 20,59% та 8,82% респондентів, відповідно, на технічному – 17,65% та 5,88%. Роль мислителів на 1-ому та 4-ому курсах на гуманітарному напрямі навчання виконують 17,65% та 5,88%, на технічному – 11,76% та 14,71%, відповідно. Роль оцінювачів на 1-ому та 4-ому курсах на гуманітарному напрямі навчання виконують 5,88% та 32,35%, на технічному – 2,94% та 38,21%, відповідно. Роль виконавців на 1-ому та 4-ому курсах на гуманітарному напрямі навчання виконують 8,82% та 2,94%, на технічному – 17,65% та 2,94%, відповідно. Роль розвідників на 1-ому та 4-ому курсах на гуманітарному напрямі навчання виконують 14,71% та 11,76%, на технічному – по 11,76%, відповідно. Роль дипломатів на 1-ому та 4-ому курсах на гуманітарному напрямі навчання виконують по 2,94%, на технічному – 5,88% та 2,94%, відповідно. Роль реалізаторів на 1-ому та 4-ому курсах на гуманітарному напрямі навчання виконують 14,71% та 17,65%, на технічному – 14,71% та 5,88%, відповідно. На 1-ому курсі в обох напрямках навчання переважає роль формувальника, а на 1-ому курсі технічного напрямку навчання однакові значення мають ролі координатора та виконавця. На четвертому курсі на обох напрямках навчання переважає роль оцінювача.

Координатор – впевнений, чітко формулює цілі, лідер для команди зі складними завданнями, де необхідно ефективно розподілити ролі. Формувальник – лідер, який мотивує команду на досягнення. Мислителі стають технічними фахівцями та не займають високі посади. Оцінювачі не можуть мотивувати інших, але у важливих ситуаціях вони займають лідерські позиції. Виконавці відповідають за організацію роботи в команді, вони займають лідируючі позиції тільки в ролі адміністратора групи. Розвідник знаходить ресурси для команди, не займає лідерські позиції. Дипломат уміло керує процесами підтримки взаємовідносин в групі та завжди поряд з формальними лідерами. Реалізатор орієнтований на виконання поставлених завдань та не займає лідируючі позиції в групі.

Висновки. Таким чином, визначення лідерського потенціалу особистості через ідентифікацію її ролі в групі необхідно проводити в студентські роки, адже дана позиція в команді

є сталою і допоможе найефективніше працювати на групових заняттях, в спільних проектах, ділових іграх. Правильний розподіл ролей розкриє всі необхідні ресурси, якості, вміння студента та допоможе реалізуватися в команді.

КОМАНДА І ОРГАНІЗАЦІЯ: СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ВЗАЄМОДІЇ

А. В. Черкаський

кандидат історичних наук, доцент

Одеської національної академії харчових технологій

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-6227-3029>

Актуальність дослідження. Соціально-психологічне забезпечення діяльності команди в контексті організаційної культури дозволяє розглядати проблему ефективної командної взаємодії на трьох рівнях: рівні особи (уявлення про команду і її характеристики, роль кожного члена в командній взаємодії), рівні групи (команди і особливостей її функціонування) і рівні організації (результативності діяльності команди для організації в цілому). При такому підході команди стають невід'ємною частиною організаційного середовища з достатнім ступенем свободи для реалізації свого потенціалу. Проте ефективне командне функціонування неможливе без урахування організаційно-культурного середовища.

Мета дослідження: встановити взаємозв'язок між показниками ефективної командної взаємодії і організаційної культури, а також проаналізувати, яку підтримку повинні надавати організації своїм командам.

Результати теоретичного аналізу проблеми. Явища організаційної культури не можуть не описуватися в термінах цінностей, оскільки той або інший компонент організаційної культури неодмінно є їхнім проявом, і тільки на основі цінностей і ціннісної моделі організаційної культури виробляються норми і форми поведінки в організації.

У сучасних дослідженнях з організаційної психології досягнуте загальне розуміння про три рівні, на яких здійснюється організаційна культура, і центральний з них якраз і складається з ідеології, цінностей, глибоко укорінених переконань. Саме цей основний рівень утримує всю організаційну культуру і забезпечує її єдність.

Нині існує безліч різних типологій організаційних культур. У рамках цього дослідження нас цікавить передусім, що треба командам від головної організації, щоб функціонувати як позитивна сила. Хакмен (Hackman, 1990) визначив шість різних типів підтримки, яку можуть робити організації своїм командам і допоможуть забезпечити їхню найбільш ефективну і продуктивну роботу. Зокрема, підтримка команд з боку організації включає: чіткі цілі, адекватні ресурси, надійну інформацію, навчання, регулярний зворотний зв'язок та технічну підтримку.

Висновки. Таким чином, сама організація має велике значення для робочої команди. Тому, розглядаючи зовнішні аспекти групової динаміки, необхідно також аналізувати специфіку роботи самих організацій. Не йдеться про детальне вивчення структур і субординації, це було б позбавлено особливого сенсу, оскільки кожна організація має свою власну характерну систему. Мається на увазі, швидше, розуміння тонших соціальних чинників, що впливають на організаційну культуру і участь людей у них. Тоді можна зрозуміти окремі психологічні процеси, що впливають на спосіб взаємодії команд і їхніх організацій.

Дослідження показало, що підтримка організації нагально потрібна для команди. Організації, які сприяють командній роботі, мають організаційну культуру, яка характеризується довірою та упевненістю в співробітниках.



Розділ 4

ПСИХОЛОГІЧНІ ДЕТЕРМІНАНТИ РОЗВИТКУ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ У ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНАХ

Н. І. Баранюк

асистент кафедри теоретичної та практичної психології

Навчально-наукового інституту права та психології

Національного університету «Львівська політехніка»

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-9176-6495>

Актуальність дослідження. Сучасний етап розвитку нашої держави характеризується високою інтенсивністю суспільних процесів. Трансформація суспільства з одного соціального стану в інший зумовлює появу нових явищ в економічній, соціальній і політичній сферах. Різновидом таких явищ є підвищена криміналізація суспільства, особливий вплив організованої злочинності та корупції на соціальні відносини. Реформування правоохоронних органів здійснюється в умовах складної економічної ситуації, обмеженості фінансових та матеріальних ресурсів. Отже, нам необхідно знаходити внутрішні можливості та ресурси, проявляти творчу ініціативу та самостійно розробляти шляхи для правильного реформування правоохоронних органів крізь призму розвитку організаційної культури.

Мета дослідження полягає у здійсненні аналізу проблеми організаційної культури і визначенні психологічних особливостей, що впливають на її становлення та розвиток у правоохоронних органах.

Результати теоретичного аналізу проблеми. Аналіз науково-теоретичних джерел і професійної діяльності правоохоронних органів вказує на те, що кожний підрозділ має свої особливості, обумовлені не лише специфікою визначених та виконуваних завдань, а й станом організаційної культури. Це визначає поведінку персоналу, їхню задоволеність умовами служби та праці, рівень взаємного співробітництва і сумісності між собою, перспективи спільного подальшого розвитку. Крім того, є особливості організаційної культури, обумовлені рівнем сформованості загальної та професійної культури у середовищі правоохоронних органів. Тому в сучасних умовах, коли результативність діяльності колективів підрозділів правоохоронних органів багато в чому обумовлюється згуртованістю персоналу, виникла необхідність розвитку організаційної культури.

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

Висновки. Результати новітніх досліджень у сфері організаційної психології дають підстави для більш активного використання тренінгових технологій, у тому числі і при професійній підготовці працівників правоохоронних органів, для більш активного розвитку та впровадження організаційної культури – як унікального культурного феномену, який об'єднує цінності, цілі, правила і норми поведінки та спілкування між персоналом, що прийняті всіма незалежно від звань і посад, та спрямований на забезпечення успішної професійної діяльності.

ЗВ'ЯЗОК ІНТОЛЕРАНТНОСТІ ДО НЕВИЗНАЧЕНОСТІ ОСВІТНЬОГО ПЕРСОНАЛУ ІЗ СИЛОЮ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ

Л. М. Карамушка

член-кореспондент НАПН України, доктор психологічних наук, професор, завідувачка лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-0622-3419>

К. В. Терещенко

кандидат психологічних наук, старший науковий співробітник лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-1149-2704>

О. В. Креденцер

кандидат психологічних наук, доцент, провідний науковий співробітник лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-4119-190X>

В. І. Лагодзінська

кандидат психологічних наук, старший науковий співробітник лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-2691-1163>

В. М. Івкін

доцент, кандидат психологічних наук, старший науковий співробітник лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-9642-8164>

О. С. Ковальчук

науковий співробітник лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-9980-8450>

Актуальність дослідження. Однією із важливих психологічних умов ефективності діяльності сучасних організацій, зокрема освітніх, є зниження толерантності до невизначеності, яка не дає можливості персоналу швидко адаптуватись до нових змін в організаційному контексті, приймати адекватні управлінські рішення, вирішувати складні професійні завдання. Це потребує вивчення психолого-організаційних чинників, які можуть сприяти зниженню інтолерантності до невизначеності освітнього персоналу, чільне місце серед яких може займати організаційна культура, як сукупність цінностей, норм поведінки, правил, ритуалів тощо, які прийняті в організації та приймаються її членами і «пронизують» усі сфери життєдіяльності організації та персоналу.

Мета дослідження: проаналізувати зв'язок інтолерантності до невизначеності освітнього персоналу та сили організаційної культури освітніх організацій.

Методика та організація дослідження. Для дослідження використовувалась методика «Визначення толерантності до невизначеності» С. Баднера, яка дає можливість діагностувати три показники інтолерантності до невизначеності (інтолерантність до новизни, інтолерантність до складності та інтолерантність до нерозв'язності) та загальний показник інтолерантності.

Для вивчення сили організаційної культури використовувалась методика «Оцінка сили організаційної культури» Р. Дафта, яка дає можливість діагностувати вираженість сили організаційної культури (потужна, помірно сильна, слабка).

В емпіричному дослідженні взяли участь керівники та педагогічні працівники загальноосвітніх навчальних закладів центральних областей України, які проходили курси

підвищення кваліфікації в Центральному інституті післядипломної педагогічної освіти ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України та в інших інститутах післядипломної освіти. Усього дослідженням було охоплено 233 керівники та педагогічних працівники.

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

Результати дослідження. Початковий етап дослідження був спрямований на визначення показників інтолерантності до невизначеності освітнього персоналу. Як свідчать отримані дані, загальний показник інтолерантності до невизначеності освітнього персоналу ($M \pm SD = 62,06 \pm 4,99$) відповідає нормативним показникам середнього рівня вираженості цієї ознаки. Що стосується окремих показників інтолерантності до невизначеності, то, згідно з методикою дослідження, ці показники також відповідають середньому рівню сформованості відповідної характеристики: толерантність до складності ($M \pm SD = 32,91 \pm 4,28$), толерантність до новизни ($M \pm SD = 16,81 \pm 3,20$), толерантність до нерозв'язності ($M \pm SD = 12,32 \pm 2,73$). При цьому звертає на себе увагу той факт, що показник інтолерантності до складності близький до верхньої межі середнього рівня, що свідчить, скоріше за все, про те, що найбільшою мірою персонал освітніх організацій інтолерантний до складних, комплексних завдань, тобто таких, що містять у собі занадто багато складових, характеристик тощо.

Наступний етап дослідження був спрямований на вивчення зв'язку загального показника та окремих показників інтолерантності до невизначеності освітнього персоналу і сили організаційної культури освітніх організацій. Встановлено, що сила організаційної культури *негативно* впливає на інтолерантність до складності ($r_s = -0,303$; $p < 0,001$) та на загальний показник інтолерантності до невизначеності ($r_s = -0,150$, $p < 0,05$), тобто підвищує толерантність освітнього персоналу.

Констатовано, що сила організаційної культури *позитивно* впливає на інтолерантність до нерозв'язності ($r_s = 0,143$, $p < 0,05$), тобто знижує орієнтацію на суперечливі завдання.

Висновки:

1. Отримані дані свідчать про те, що загальний показник інтолерантності до невизначеності освітнього персоналу відповідає середньому рівню вираженості, що свідчить про необхідність його зниження.
2. Сила організаційної культури освітніх організацій впливає як негативно, так і позитивно, на окремі показники інтолерантності до невизначеності.
3. Отримані результати можуть бути використані керівниками та організаційними психологами з метою підвищення ефективності діяльності освітніх організацій та їх адаптації до введення змін.

ПСИХОЛОГІЧНЕ ЗДОРОВ'Я ПЕРСОНАЛУ В СИСТЕМІ ЦІННОСТЕЙ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ СУЧАСНОЇ СЕРВІСНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ

І. Л. Прошукало

аспірант кафедри психології управління

ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-9878-7010>

Актуальність дослідження. Умови сьогодення декларують сучасним компаніям розуміння того, що в динамічному й інформаційно насиченому середовищі лише здорова людина може успішно вирішувати професійні завдання, а сам феномен психологічного здоров'я розглядається як вагомий ресурс повноцінної й професійно спроможної особистості.

Ставлення до психологічного здоров'я в компанії реалізується через систему цінностей, які закладені в організаційній культурі, що або сприяє, або, навпаки, загрожує психологічному здоров'ю працівників.

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

Мета дослідження: здійснити теоретичний аналіз літератури з питання психологічного здоров'я як цінності організаційної культури сучасної сервісної організації.

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

Сучасна сервісна організація висуває значні вимоги до всіх аспектів діяльності працівників таких компаній: знань, професійних навичок, способів комунікації з клієнтами і, звичайно, до здоров'я фахівців. Багато у чому професійний і особистісний потенціал, успішність праці працівника сфери послуг можуть бути розкриті через його, перш за все, психологічне здоров'я.

Організація – це складний організм, основою життєвого потенціалу якого є організаційна культура.

Сьогодні організаційна культура – не просто назва сукупності моделей поведінки компаній. Це безцінний ресурс, який має потужний потенціал позитивного впливу на працівників через систему цінностей організаційної культури. Організаційна культура сприяє формуванню психологічної культури, яка може бути реалізована через заходи для підтримки психологічного здоров'я фахівця, що передбачає розвиток емоційно-ціннісного ставлення до свого здоров'я (сприйняття власного здоров'я як цінності), орієнтацію на стимулювання особистих досягнень, особистісне й духовне зростання, сприяння самореалізації у професійній діяльності тощо. Важливу роль у цьому відіграє безпосередній керівник, який має виступати рольовою моделлю для співробітників.

Висновки. Отже, цінності організаційної культури є важливим механізмом регуляції професійної діяльності працівників сучасних сервісних організацій, оскільки саме вони детермінують певну професійну поведінку як всередині компанії, так і з клієнтами самої компанії, а психологічне здоров'я, власне, є тією цінністю, яку варто плекати в основі організаційної культури для особистісного і професійного розвитку працівників.

СКЛАДОВІ ТВОРЧОЇ СОЦІАЛІЗАЦІЇ ОСОБИСТОСТІ В СИСТЕМІ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ

О. В. Сторож

кандидат психологічних наук, доцент кафедри практичної психології та психотерапії

Рівненського державного гуманітарного університету

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-2197-1282>

Актуальність дослідження. Однією із центральних проблем у психології, що притягує до себе погляди дослідників, є проблема творчості. В умовах сучасного життя творчість значною мірою виступає своєрідним механізмом адаптації особистості до соціальних змін, що відбуваються. Динамізм розвитку нашої країни в економічній і політичній сферах викликав істотні зміни як у матеріальному, так і в духовному житті людей. Для того щоб внутрішньо відповідати сучасній дійсності, людина повинна не просто вміти адаптуватися до нової ситуації, але й бути здатною змінити її, змінюючись і розвиваючись при цьому сама, особливо в просторі організаційної культури. Саме тому особливий інтерес викликають дослідження, присвячені вивченню особливостей успішної соціалізації активної творчої особистості в системі організаційної культури. Відповідно нестійкість і відсутність гарантій істинності сучасних соціальних цінностей жадають від особистості власної оригінальної позиції до подій. У цьому контексті актуальним залишається процес творчої соціалізації особистості, яка перебуває в певній організаційній культурі.

Мета дослідження: здійснити теоретичний аналіз складових творчої соціалізації особистості в системі організаційної культури.

Результати теоретичного аналізу проблеми. З'ясовано, що вивчення і дослідження організаційної культури розкрито в роботах таких вчених як А. Агеєв, Р. Ален, Т. Базаров, Б. Гаєвський, М. Грачов, Т. Діл, П. Ємельянова, Л. Карамушка, К. Камерон, К. Лаферті, Г. Марасанов, С. Ліпатов, У. Оучі, Я. Радченко, В. Сате, Ж. Серкіс, Г. Тимошко, В. Томілов, Р. Уотерман, О. Харчишина, Е. Шейн, К. Шульц, В. Юр'єва та ін. *Організаційна культура* – це соціальне явище, яке виникає на будь-якому підприємстві і є системою цінностей, переконань, а

також норм, ролей, правил, які направляють діяльність організації (підприємства), формує стосунки і зв'язки між працівниками і підрозділами організації (С. Гайдученко, М. Новікова).

Суть процесу *творчої соціалізації* виражається у найвищому щаблі соціалізації людини в середовищі – активне входження особи у світ суспільства шляхом творчо-перетворювальної дії задля позитивної зміни в процесі освоєння традицій, норм і цінностей культури (Л. Коломийченко, О. Туріна).

Успішна соціальна ситуація розвитку особистості залежить від основних складових соціалізації: *соціально-психологічної адаптації, фрустрації, соціального статусу, соціального визнання, набутих характеристик* (М. Боришевський, О. Лютак, І. Малкіна-Пих, С. Максименко, А. Реан, Ю. Швалб) і розвитку складових творчого мислення: *образного і вербального творчого мислення* (В. Дружинін, Г. Костюк, В. Моляко, В. Рибалка, В. Роменець), які у своїй взаємодії відображають складові творчої соціалізації особистості.

Організаційну культуру варто розглядати у контексті соціально-культурної системи того суспільства, в якому перебуває відповідне підприємство. Культуру суспільства можна представити як систему, що складається з декількох рівнів: 1) *рівень культури особи*, що є початковим, найрізноманітнішим серед усіх рівнів культури; 2) *культура малої соціальної групи*; 3) *організаційна культура*; 4) *культура міста*; 5) *національна культура*; 6) *культура країни*; 7) *релігійна культура* (С. Гайдученко, Л. Карамушка, М. Новікова, В. Снетков, та ін.).

Починаючи з *рівня культури особи*, слід зазначити, що розвиток її складових творчої соціалізації, а саме соціальної адаптації, позитивного соціального статусу, набутих відповідних особистісних характеристик, вміння грамотно переносити фрустрацію, наявності розвинутого творчого мислення, набуття визнання за свій творчий продукт серед колег і на рівні організації, можливо навіть країни, приводить до укріплення системи організаційної культури в цілому і поетапно. Особистісна адаптація і власні творчі ідеї кожного додають позитивний структурний компонент в культуру малої групи, а потім і в організаційну культуру, культуру міста, країни тощо.

Висновки. Розвиток організаційної культури стає основним важелем для підвищення ефективності роботи підприємства. І основна запорука цього розвитку, на наш погляд, базується на творчо-адаптованій особистості кожного, особливо керівника, успіх якого дає поштовх для розвитку інших і для укріплення організаційної культури в суспільстві. Тому розвиток складових творчої соціалізації особистості у працівників організацій дає більше можливостей для розвитку організаційної культури підприємства.



Розділ 5

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСНОВИ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ТА ЛІДЕРСТВА В ОРГАНІЗАЦІЇ

АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ ЛІДЕРСТВА У ДЕРЖАВНОМУ УПРАВЛІННІ В КОНТЕКСТІ СТАНОВЛЕННЯ ТА РОЗВИТКУ ПУБЛІЧНОЇ ПОЛІТИКИ

О. Г. Гуменюк

*кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри філософії та соціально-гуманітарних наук
Хмельницького університету управління і права
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-5369-0303>*

Актуальність дослідження. Становлення та розвиток публічної політики в Україні є предметом для теоретичних розвідок фахівців у сфері психологічної науки та державного управління, зокрема тих, хто аналізує як державні механізми управління, так і механізми державного управління окремими галузями. Лідерство може розглядатися як інтегрований в структуру державного управління елемент. Цей аспект підкреслює важливість лідерства стосовно сучасних тенденцій публічної політики держави.

Окреслена проблема є достатньо новою для вітчизняного наукового простору. Значущість реалізації завдань «Стратегії державної кадрової політики на 2012–2020 роки» обумовлює потребу у вивченні теоретико-методологічних засад сутності лідерства для переорієнтації діяльності державних службовців та надання якісних послуг населенню, що дозволяє стверджувати про актуальність теми дослідження.

Відповідно, **метою дослідження** є аналіз проблеми лідерства у державному управлінні в контексті становлення та розвитку публічної політики.

Результати теоретичного аналізу проблеми. Узагальнення теоретичних джерел дозволяє стверджувати, що управлінське лідерство розглядається як сфера взаємодії (а не особистісних рис); продукт взаємовідносин у форматі «суб'єкт управління - об'єкт управління - послідовники»; міжособистісний (а не особистісний) феномен; подія (а не риси характеру); характеристика керівника-професіонала. Крім того, справжній управлінець-лідер, як підкреслюють науковці, має не лише власну систему внутрішніх цінностей, а й модель свого розвитку.

Змістовно ілюструє сутність феномена управлінського лідерства спроба Г. Юкла концептуально упорядкувати у формі всесторонньої (холістичної) графічної моделі основні чинники, які впливають на ефективність лідерства, а саме: риси і навички лідера; поведінка лідера; типи влади лідера; екзогенні ситуаційні фактори; вхідні фактори; потенційні очікування.

С. Кові відзначає, що лідерство – це не управління. Лідерство – це вищий рівень, на якому визначається зміст і спосіб впливу. Управління зосереджується на якісному нижчому рівні.

Представники школи наукового менеджменту П. Друкер та У. Бенніс відзначали: «Управління – це робити справу правильно; лідерство – це робити правильні справи».

На думку Р. Такера, управлінське лідерство – це щось значно більше, ніж аналіз і прийняття державно-владних рішень, це – вплив на розум, енергію тих людей, яким належить зіграти роль у тому чи іншому організаційному процесі.

Відповідно, ми можемо стверджувати про доцільність впровадження демократичного лідерства в контексті становлення публічної політики. Демократичне лідерство є ціннісним феноменом, тобто виявленням певних цінностей як основи життя людей. Визнання спільних цінностей в колективі, у команді, є тією рушійною силою, яка дозволяє будувати відносини партнерства, розвивати бачення та стратегії діяльності публічної політики держави.

На нашу думку, для досягнення демократичного лідерства в державному управлінні, ефективності та результативності лідерських позицій посадових осіб та представників місцевого

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

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

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

КРИТЕРІЇ ЕФЕКТИВНОСТІ ПІДГОТОВКИ КЕРІВНОГО СКЛАДУ ОРГАНІВ ОХОРОНИ ДЕРЖАВНОГО КОРДОНУ

В. В. Журавльов

кандидат психологічних наук, доцент,

доцент кафедри психології та морально-психологічного забезпечення

Національної академії Державної прикордонної служби України ім. Б. Хмельницького

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-5209-290X>

Актуальність дослідження. Керівники органів охорони державного кордону працюють в умовах постійних оперативних змін обстановки на кордоні, часто змушені застосовувати зброю і техніку з огляду на зовнішні чинники та внутрішнє середовище організації. Це обумовлює необхідність вивчення шляхів протистояння дезорганізації в професійно-управлінській діяльності керівників органів охорони державного кордону (ООДК).

Мета дослідження: визначити критерії ефективності, що сприяють процесу підготовки до професійно-управлінської діяльності керівного складу органів охорони державного кордону.

Результати теоретичного аналізу проблеми. На основі теоретичного аналізу проблеми та власного практичного досвіду проведення тренінгових занять для керівного складу органів охорони державного кордону визначено основні критерії ефективності, що сприяють процесу підготовки до професійно-управлінської діяльності. Встановлено, що ними є:

– усвідомлення керівним складом значення, особистісного смислу понять «психологічна готовність до професійно-управлінської діяльності» для успішного виконання професійних обов'язків у майбутньому та їх ставлення до її формування і саморозвитку;

– система (форми, зміст тощо) формування психологічної готовності до вирішення завдань професійно-управлінської діяльності в умовах оперативно-службової діяльності;

– рівень професійного саморозвитку керівників ООДК для забезпечення завдань професійно-управлінської діяльності;

- рівні підготовки керівного складу до професійно-управлінської діяльності на психологічних засадах;
- організаційне гальмування процесів підготовки до психологічної готовності для вирішення завдань професійно-управлінської діяльності з боку організаційних структур, окремих керівників / фахівців із підготовки персоналу;
- особливості впливу випадкових факторів, стереотипів управлінської діяльності на розвиток окремих складових психологічної готовності до професійно-управлінської діяльності.

Аналіз ефективності показав, що розроблена автором тренінгова програма підготовки до професійно-управлінської діяльності керівного складу органів охорони державного кордону забезпечує впровадження конструктивних організаційних змін у сфері функціонування керівників органів охорони державного кордону. Під час тренінгів учасники розвивають свій психологічний потенціал, необхідний у діяльності керівних кадрів, і створюють необхідні умови для впровадження організаційних змін. Відбувається особистісно-професійний розвиток керівника в інтересах організації.

Висновки:

1. Критерії ефективності підготовки керівників органів охорони державного кордону є необхідним стимулюючим чинником розвитку особистості керівника, що забезпечує формування необхідної стратегії управління персоналом, визначає перспективні шляхи розвитку органів охорони державного кордону.

2. Критерії ефективності потребують постійного моніторингу щодо виявлення пріоритетних показників залежно від потреб організації.

РЕСУРСНИЙ ПІДХІД У СТРАТЕГІЧНОМУ УПРАВЛІННІ ПІДПРИЄМСТВА: ПОГЛЯД ОРГАНІЗАЦІЙНОГО ПСИХОЛОГА

О. В. Іщук

кандидат психологічних наук, доцент кафедри психології

Запорізького національного університету

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-2487-2180>

Актуальність дослідження. Сучасні українські підприємства будь-якої форми власності, у зв'язку з екстремальними особливостями соціально-політичної, економічної, психологічної та багатьох інших сфер буття України, перебувають у складних умовах для власного функціонування, а інколи і виживання на міжнародному, національному чи регіональному ринку товарів та послуг. У даних реаліях менеджмент організацій змушений вдаватися до змін, інколи це – ситуативні рішення, які можуть призвести до негативних тактико-стратегічних наслідків і втрати ресурсів (як матеріальних, так і нематеріальних). Звичайно ж, розвиток підприємства залежить від його генеральної стратегії, яка має забезпечити виживання організації і досягнення нею цілей у довгостроковій перспективі. Тож у цій роботі прагнемо проаналізувати ресурсний підхід в управлінні організації, що може бути корисним у вирішенні питань розвитку підприємства в складні часи його існування.

Мета дослідження полягає у теоретичному аналізі компонентів ресурсного підходу в сучасних умовах українського менеджменту, ґрунтуючись на засадах організаційної психології.

Результати теоретичного аналізу проблеми. Розвитком ресурсного підходу для підприємств займалися такі науковці, як Б. Баб'як, Дж. Барні, Б. Вернерфельт, Н. Водоп'янова, Р. Грант, В. Катькало, Е. Пенроуз, М. Петераф, М. Портер, Р. Рамелт, С. Хобфолл, Ю. Хомош, К. Хофер, Д. Шендел та інші.

Взагалі, згідно з окресленим підходом, ресурсами є всі активи, тобто матеріальні (приміщення, машини, обладнання тощо) і нематеріальні (права власності, патенти, бренди тощо) ресурси, кадрові, фінансові ресурси (грошові ресурси, фінансові зобов'язання тощо), що контролюються підприємством та дозволяють здійснювати ефективні стратегії управління. Науковці зазначають, що стратегічно цінними ресурсами для організації є ті, що відповідають таким критеріям: а) «цінність» – дозволяє організації поліпшити своє становище на ринку в порівнянні з конкурентами; б) «рідкісність» – попит на ресурс повинен значно перевищувати його пропозицію; в) «унікальність», тобто унеможливити копіювання чи повторення – ресурс повинен бути затратним для копіювання або імітації конкурентами.

Висновки. Підсумовуючи, можемо зазначити, що, насправді, будь-яка організація має стратегічно важливі ресурси, але, на жаль, не всі в змозі бачити їх, а тим паче – використовувати. Саме тому вкрай важливо мати організаційного психолога серед топ-менеджменту підприємства, хто зумів би використати потенціал ресурсів організації. Такими ресурсами в сучасних організаціях є не лише матеріальні надбання, але й персонал, який завжди був та буде величезним ресурсом, а також організаційні психологічні феномени, наприклад: організаційна культура, лояльність та відданість організації, професійна ідентичність співробітників, згуртованість та соціальна відповідальність тощо.

Отже, дослідження в рамках ресурсного підходу феноменів, що відбуваються в сучасних непростих умовах українського підприємництва, є перспективними та відкривають для організаційних психологів широке поле можливостей та викликів.

ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПОНЯТТЯ «ЕМОЦІЙНЕ ЛІДЕРСТВО», ОСНОВНІ ПІДХОДИ ДО ДОСЛІДЖЕННЯ

В. В. Лагодзінський

кандидат історичних наук, менеджер ТОВ «Amic-service Україна»

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-7081-9578>

Актуальність дослідження. Сучасні дослідження показують, що розвиток емоційного лідерства у підприємців та менеджерів організацій є вагомим чинником організаційного розвитку, підвищення конкурентоздатності та ефективності діяльності організацій в цілому. Оскільки емоційне лідерство сприяє осмисленню та вирішенню низки стратегічних і тактичних завдань, покращенню рівня уміння управління відносинами, поліпшенню соціальної чуйності (визначення нових напрямів діяльності, визначення змісту, форм та методів взаємодії із колективом та клієнтами, досягнення певних угод між партнерами) тощо.

Мета дослідження: здійснити теоретичний аналіз поняття «емоційне лідерство» та визначити основні підходи до дослідження.

Результати теоретичного аналізу проблеми. У 90-х роках ХХ століття виникає нове поняття в теорії лідерства – «емоційне лідерство», що, у свою чергу, тісно пов'язане із поняттям «емоційний інтелект». Розробкою та упровадженням понять емоційного лідерства та емоційного інтелекту займалися Д. Гоулмен, Р. Бояціс, Е. Маккі, М. Кете де Вріс, П. Саловей, Дж. Майер, Д. Карузо, Г. Гарднер, Р. Бар-Он, С. Хейн, Р. Купер, А. Саваф та ін.

В основі теорії емоційного лідерства лежить поняття «емоційний інтелект», яке почали використовувати на початку 1990-х років. Американські психологи П. Саловей і Дж. Майер застосували його для сукупності позначень ступеня розвитку таких людських якостей, як самосвідомість, самоконтроль, мотивація, уміння ставити себе на місце інших людей, навички роботи з людьми, вміння налагоджувати взаєморозуміння з іншими.

Засновники теорії емоційного лідерства Д. Гоулман, Р. Бояціс і Е. Маккі дійшли висновку, що основою реалізації лідерських здібностей керівника є його емоційний прояв. Найактивнішим популяризатором поняття емоційного лідерства вважається Д. Гоулман, американський журналіст і психолог, який на матеріалах психологічних досліджень і опитувань довів, що успіх у житті залежить не стільки від логічного інтелекту – IQ, скільки від здібностей управляти своїми емоціями – EQ.

Д. Гоулман, Р. Бояціс і Е. Маккі описали шість різних емоційних стилів лідерства: ідеалістичний, навчальний, товариський, демократичний, амбіційний та авторитарний стилі.

Згідно з цією теорією, перевагами емоційного лідерства, порівняно з іншими типами лідерства, є: спроможність аналізувати власні емоції та розпізнавати їхній вплив на себе та інших, ситуацію в цілому; використання інтуїції у процесі прийняття рішень; адекватна самооцінка: розуміння власних сильних сторін і меж своїх можливостей; уміння контролювати руйнівні емоції й імпульси; лідерство базується на повазі та довірі, що робить його менш конфліктним та суперечливим, натомість стабільним та надійним; висока адаптивність у ситуаціях змін, у кризових умовах; висока ефективність роботи групи, що очолює емоційний лідер; ініціативність та креативність дії, що мають місце в професійній діяльності, сприяють розвитку групи, організації; сприятливий для роботи емоційний клімат у колективі; використання командної роботи та співробітництва.

На відміну від вищезазначених авторів, професор М. Кете де Вріс у своїх працях визначає поняття емоційного лідерства у вигляді двофакторної моделі, яка нараховує дві ролі керівника-

лідера: харизматичну та базову архітектурну. Сам учений віддавав перевагу першій із них, адже, на його думку, харизматичні лідери ніколи не зупиняються на досягнутому, викликаючи почуття дискомфорту, вони провокують оточуючих на активні дії; крім того, це люди, які здатні за рахунок різних маніпуляцій дійти згоди з будь-ким.

Тобто на відміну від резонансного лідера, що добре розуміється на власних та чужих емоціях, якого визначає в своїх дослідженнях Д. Гουλман, М. Кете де Вріс виділяє харизматичного лідера, що впливає на колектив через харизму.

Висновки. Концепція емоційного лідерства сьогодні в психології підприємництва та організаційної психології є як науково, так і практично затребуваною. Тому перспективами подальшого дослідження вбачаємо проведення емпіричного дослідження рівня розвитку емоційного лідерства у підприємців та менеджерів організацій, а також розробку відповідних тренінгових програм.

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ МЕНЕДЖЕРІВ В ІНФОРМАЦІЙНО-ТЕХНОЛОГІЧНИХ ОРГАНІЗАЦІЯХ

І. І. Лепська

аспірантка кафедри теоретичної та практичної психології

Національного університету «Львівська політехніка»

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-5388-4829>

Актуальність дослідження. Українська галузь інформаційних технологій (ІТ), яка спрямована на виробництво програмних продуктів і/або надання програмних послуг, динамічно розвивається та відіграє важливу роль у зростанні економіки. Основним потенціалом галузі є працівники, кількість яких в Україні становить понад 150 тисяч. Функціонування ІТ-організацій у глобальному середовищі вимагає від них перегляду своїх підходів до менеджменту. Проведений аналіз ґрунтується на філософії гнучкого управління *Agile*, яка виникла на запит ринку як альтернатива традиційним методам. У межах цієї філософії, працівники вважаються важливішими за процеси, а реакція на зміни суттєвішою, ніж дотримання плану. Різновидом гнучкого управління є *Менеджмент 3.0* – підхід до організації праці, який передбачає наявність самокерованих команд та спільного управління. Вважається, що організація може одночасно досягати своїх цілей і дбати про добробут персоналу.

Мета дослідження – здійснення теоретичного аналізу психологічних особливостей діяльності менеджерів в інформаційно-технологічних організаціях.

Результати теоретичного аналізу проблеми. Глобальні дослідження свідчать, що сьогодні організації в усьому світі стикаються з радикальними змінами на ринку праці. Бурхливий розвиток технологій, демографічні та геополітичні зміни зумовлюють переосмислення професій, а 30% компетенцій майбутнього ще досі не описані (EY, 2016). За результатами Всесвітнього економічного форуму, здатність управляти людьми належить до найбільш затребуваних компетенцій у найближчі десять років. Незважаючи на високу актуальність гнучких навичок, 60% менеджерів ІТ-організацій не пройшли навчання з розвитку лідерських компетенцій і не відчують готовності керувати іншими (CCL, 2014). Разом із тим, понад 70% працівників ІТ-галузі належать до покоління Y, або міленіалів (DOU, 2018), які мають відмінні від інших поколінь цінності, потреби і погляди. Виявлено, що представники цього покоління прагнуть у процесі діяльності максимально використовувати свої сильні сторони, а не розвивати слабкі (Gallup, 2016). Такі особливості створюють для менеджерів нові виклики в залученні та утриманні персоналу. Проектно орієнтовані ІТ-організації повинні не лише залучати, а й об'єднувати працівників в ефективні команди, різновидом яких є наділені розширеними правами і можливостями самокеровані команди. Зі зростаючим впливом міленіалів стало зрозуміло, що співробітники очікують продуктивного, динамічного та цілісного робочого досвіду (Deloitte, 2017). Отже, враховуючи особливості діяльності менеджерів в ІТ-організаціях, їхні зусилля повинні бути спрямовані на: 1) підвищення особистої ефективності через розвиток самосвідомості та емоційного інтелекту; 2) управління людьми, яке передбачає оцінку продуктивності і надання конструктивного зворотного зв'язку; 3) побудову ефективної комунікації, яка включає взаємодію з усіма зацікавленими сторонами через різні канали зв'язку; 4) створення технологічних самокерованих команд, діяльність яких базується на спільному баченні, довірі та сильних сторонах кожного учасника; 5) розвиток культури інновацій шляхом застосування креативних технік для розв'язання проблем і прийняття рішень.

Висновки. Проведений аналіз сучасних наукових джерел свідчить, що для висококонкурентної та креативної індустрії інформаційних технологій ефективним є гнучке управління як таке, що зможе забезпечити сталий розвиток організації у часи змін. Цей підхід передбачає у менеджменту наявність певних навичок, здатних забезпечити створення позитивного досвіду, який переживають співробітники у робочому середовищі.

ЛІДЕРСЬКА ПОЗИЦІЯ ОСОБИСТОСТІ ЯК СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ ФЕНОМЕН

В. І. Танасійчук

*докторант кафедри психології управління
ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-6930-6361>*

Актуальність дослідження. На сучасному етапі розвитку нашого суспільства значущість вивчення лідерської позиції як суспільного феномену зростає. Це зумовлено появою нових вимог до особистості, що потребує розвитку її духовного та лідерського потенціалу. Нині зростає попит на висококваліфікованого фахівця, здатного нестандартно мислити, володіти сильною волею, високою працездатністю, особистісними уміннями і навичками, пов'язаними з духовною і професійною культурою, ефективними комунікаціями, організацією діяльності, створенням команди і вмінням працювати в ній, мистецтвом вести переговори тощо. Тому проблема формування лідерських позицій особистості, виховання самостійної, відповідальної за власні вчинки людини, здатної до самореалізації, самоствердження, самостійності, набуває великого значення.

Мета дослідження полягає в аналізі лідерської позиції особистості як соціально-психологічного феномену.

Результати теоретичного аналізу проблеми. Проблема формування і розвитку лідерської позиції нині привертає увагу науковців різних галузей гуманітарних наук, які вивчають її різними методами з різних позицій. У дослідженнях висвітлювались особливості й сутність феномену лідерства (М. Грегор, Г. Лебон, Г. Тард та ін.), теорії лідерства (Б. Басс, Д. Бредфорд, Р. Фішер, Ф. Фідлер, А. Шарп та ін.), сутності понять «лідерська позиція» та «позиція особистості» (А. Адлер, Б. Ананьєв, Л. Божович, А. Леонтьєв, В. Слободчиков, С. Рубінштейн та ін.) тощо.

Аналізуючи погляди науковців щодо поняття «лідерство», варто зазначити, що лідерство – це становище визначеної особистості в групі або в суспільстві, яке характеризується здатністю впливати на інших; процес соціального впливу, завдяки чому лідер одержує підтримку з боку інших членів суспільства для досягнення цілей. Лідерство само по собі різноманітне, багатоаспектне. Лідерство визнається і як результат діянь, здійснюваних окремою людиною.

Що стосується лідерської позиції, то це позиція людини, яка є лідером даної групи. Зовнішньо вона виявляється у лідерській поведінці і діяльності. Внутрішньо лідерська позиція зумовлюється системою установок, цілей і цінностей та відображає характер потреб, мотивів і переконань особистості. З психологічної точки зору розрізняють різні види лідерства: явні і неявні, або виражені і невиражені. Лідер – це, в першу чергу, людина, яка приваблює до себе оточуючих, харизматична особистість, на неї намагаються бути схожими, це людина, яка впевнена у собі, у своїх вчинках, яка готова брати на себе відповідальність, здатна надихати людей навколо себе, переконувати їх. При цьому, як зазначав В. Сухомлинський, «перш ніж керувати іншими, людині потрібно навчитися керувати собою, змушувати себе робити те, що наказує власне сумління, а щоб бути сприйнятливим до голосу совісті, треба бути дуже вразливим до добра і зла; вразливість ця набувається тільки тоді, коли людина... вже має певний моральний досвід боротьби за добро, пізнала радість такої боротьби, а вона пізнається на перших порах тільки у спільному створенні чогось гарного, доброго... У товаристві спільної боротьби людина пізнає іншу людину, у неї народжується найважливіша духовна потреба – потреба в іншій людині, в її підтримці, в тому, щоб допомогти їй».

Висновки. Отже, лідерська позиція – це позиція людини, яка зовнішньо виявляється у лідерській поведінці і діяльності, а внутрішньо – зумовлена системою установок, цілей і цінностей та відображає характер потреб, мотивів і переконань особистості.



Розділ 6

ПСИХОЛОГІЧНІ ПРОБЛЕМИ ПРОФЕСІЙНОЇ АДАПТАЦІЇ ТА РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПЕРСОНАЛУ В ОРГАНІЗАЦІЇ

ТВОРЧИСТЬ І КРЕАТИВНІСТЬ ЯК ВАЖЛИВІ РИСИ ВИКЛАДАЧІВ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ

К. С. Балахтар

аспірантка ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-9154-9095>

Актуальність дослідження. В умовах сьогодення найважливішим ресурсом здобувача вищої освіти стає потенціал його особистості як суб'єкта, здатного бути соціально активним у всіх сферах життєдіяльності. При цьому особливого значення набуває проблема розвитку саме креативного потенціалу, адже «узагальнені і обґрунтовані критерії професіоналізму та особистісно професійного зростання характеризують професіонала як особистість, що досягла високого рівня кваліфікації, свідомо змінює і розвиває себе в ході професійної діяльності, вкладаючи індивідуальний творчий внесок у професію, розуміє індивідуальне призначення в ній і орієнтована на високі досягнення». Тому на особливу увагу в реалізації продуктивної діяльності викладачів в умовах вищої школи заслуговує креативність, адже саме креативні особистості долають інертність суспільства, реформують його шляхом розвитку та руйнування звичних, сталих та гальмуючих чинників. Крім того, важливо враховувати розбіжність у поняттях креативності та творчості для розвитку цих рис у викладачів закладів вищої освіти.

Метою статті є визначення і розмежування понять креативності та творчості, їхнього впливу на діяльність викладачів закладів вищої освіти.

Результати теоретичного аналізу проблеми. Аналіз понять «креативність» і «творчість» свідчить про наявність значної кількості їхніх трактувань. Так, Дж. Гілфорд, К. Тейлор, Г. Грубер, Я. Пономарьов, Е. Торренс ототожнюють поняття «творчі здібності» та «креативність», а креативність визначається ними як властивість, що не залежить від інтелекту. Д. Векслер, Р. Уайсберг, Г. Айзенк, Л. Термен, Р. Стенберг розглядають креативність особистості як результат її високого інтелектуального розвитку, можливостей до самозростання та самовдосконалення. А. Маслоу визначає креативність як творчу спрямованість, властиву всім, але яка втрачається більшістю під впливом сформованої системи виховання, освіти і соціальної практики. П. Хобзей акцентує увагу на скеровуванні сил «у навчанні дітей на ті речі, що не зможе зробити робот. Талант, технології, толерантність – це є ключ до XXI століття».

У філософському енциклопедичному словнику творчість розуміють як «продуктивну діяльність за мірками свободи та оновлення, коли зовнішня детермінація людської активності змінюється внутрішньою самовизначеністю». Вернер трактує творчість як складний психологічний акт, зміст якого відображається у відтворенні в раніше невідомій оригінальній формі даних, які є в свідомості людини, що є результатом праці несвідомого і натхнення, де інформація здійснює транслітерацію зі сфери свідомого до підсвідомого і навпаки, й через суб'єктивні здібності та навички набуває матеріалізації в продуктах діяльності, які є завжди новими. Отже, творчість як процес і креативність як здатність до варіативності є тими загальними факторами, що можуть забезпечити безконфліктний, неантагоністичний шлях розвитку викладачів закладів вищої освіти як систему впливів та умов формування їх особистості за певним зразком.

Висновки. Творчість і креативність сприяють особистісному зростанню, що потребує створення умов, максимально сприятливих для самоактуалізації кожної особистості, здатних самостійно та компетентно вирішувати завдання нового часу, швидко орієнтуватись у

найскладніших ситуаціях. Це важливі риси викладачів закладів вищої освіти, які забезпечують творче мислення, активну життєву позицію, оволодіння навичками самоосвіти, самовиховання та самоаналізу.

ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ КРЕАТИВНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ

В. Є. Виноградова

*кандидат педагогічних наук, доцент, завідувачка кафедри психології та педагогіки
Таврійського національного університету імені В. І. Вернадського
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-9754-0975>*

Актуальність дослідження. Сучасний світ характеризується швидкими темпами розвитку. Пересічний співробітник компанії досить часто не встигає за технологічними змінами. Однак, успіх компанії залежить не лише від новітніх технологій, а й від персоналу. Для того щоб бути конкурентоспроможними в сучасних умовах, організаціям необхідно раціонально використовувати внутрішні ресурси. Сьогодні недостатньо організовувати лише взаємодію людей та технологій, необхідно організовувати інноваційні процеси, спрямовані на розвиток персоналу, і завдяки цьому підвищувати конкурентоспроможність організації.

Загальновідомо, що за сприятливих умов особистість може розвивати здібності протягом усього життя. І це сприятиме не лише її розвитку, а й розвитку компанії, в якій вона буде працювати. Компанія IPA Databank провела дослідження, в якому намагалась виявити зв'язок між креативністю та ефективністю. Виявилось, що ефективність компаній, в яких заохочувалась креативність, за 7 років збільшилась у 12 разів.

Метою дослідження є аналіз основних методів розвитку творчих здібностей та креативності персоналу на основі існуючих підходів навчання співробітників на підприємствах.

Результати теоретичного аналізу проблеми. Сьогодні достатньо актуальним постає питання навчання персоналу та створення атмосфери в компанії, яка б сприяла розвитку творчості та креативності. На думку О.М. Гузевої, саме внутрішньоорганізаційна поведінка співробітників компанії є елементом конкурентоздатності високого рівня та має функції, які спрямовані на підвищення креативності співробітників. Якщо персонал має низьку мотивацію, має складнощі щодо реалізації інноваційних пропозицій, складнощі щодо взаємодії стратегії та креативних команд, відсутність в організації правила ділитися досвідом, то, безумовно, це ті причини, які будуть гальмувати розвиток як персоналу, так і компанії.

Ефективними способами підвищення креативності персоналу є використання мотивації та активних методів навчання. До них можна віднести такі методи, як: дискусія, дебати, case-study, ділові, імітаційні ігри, «мозковий штурм», партисипативні методи, «круглий стіл», робота над спільними проектами.

Також, на нашу думку, дуже важливим є включення персоналу до системи тренінгів із розвитку креативності. Основна мета тренінгу полягає в актуалізації творчих здібностей, творчого особистісного потенціалу працівників, активізації процесу створення особистісно-творчого стилю професійної діяльності на основі самооцінки, самомотивації та самоменеджменту.

Завдання тренінгу полягає в усвідомленні персоналом творчого характеру їхньої професійної діяльності, розуміння своїх індивідуальних особливостей, рівня розвитку власних здібностей до управлінської діяльності, інших професійно значущих якостей, оволодіння механізмами творчої самореалізації в професійній діяльності, стратегіями творчого захисту особистості, шляхами професійного самовдосконалення, набуття знань і практичних умінь організації професійної діяльності як розвивальної взаємодії, спрямованої на активізацію творчої діяльності персоналу.

На тренінгах, присвячених розвитку творчості, необхідно, перш за все, створити вільну ігрову атмосферу, спрямовану на забезпечення комфортності спілкування, впевненості в своїх силах, творчих потенціях своїх і членів групи.

Висновки. Потрібно відзначити, що розвиток творчих здібностей та креативності потребує довготривалого впливу і повинен бути предметом уваги відділу розвитку персоналу з перших днів роботи співробітника на посаді. На наш погляд, прогрес усіх сфер людської діяльності залежить від людей, що творчо сприймають світ і можуть досягати в обраній ними сфері діяльності високих результатів.

ЗМІСТ І СТРУКТУРНІ КОМПОНЕНТИ ОСОБИСТІСНО-ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПЕДАГОГА

А. В. Вознюк

*доктор психологічних наук, доцент, завідувачка кафедри психології
Комунального закладу «Сумський обласний інститут післядипломної педагогічної освіти»*

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-4112-8612>

Актуальність дослідження. В умовах зміни векторів розвитку на євроінтеграційні, глобалізаційні, інформатизаційні основною метою система післядипломної освіти України визначає задоволення індивідуальних потреб фахівців в особистому та професійному зростанні, підвищення їхньої конкурентоспроможності відповідно до суспільних потреб, а також забезпечення зацікавленості держави у кваліфікованих кадрах високого рівня професіоналізму та культури, здатних компетентно і відповідально виконувати фахові функції, сприяти успішному соціально-економічному розвитку суспільства. Основним завданням безперервної освіти є поглиблення компетентностей фахівців відповідно до досягнень сучасної науки та вимог ринку праці.

Мета дослідження – визначити та охарактеризувати структурні компоненти особистісно-професійної компетентності педагога.

Результати теоретичного аналізу проблеми. На основі аналізу наукових досліджень визначено *особистісно-професійну компетентність* педагога як складне багатоаспектне особистісне утворення, яке містить сукупність професійних знань, професійного досвіду, особистісних характеристик, що забезпечують успішну реалізацію посадових обов'язків педагогічних працівників.

Основними структурними компонентами особистісно-професійної компетентності педагога є:

– соціально-рольова компетентність – це інтегральна характеристика особистості, яка відображає здатність педагога до рольової варіативності й гнучкості, та готовність до диференціації соціально-рольових позицій у професійній діяльності (розвиток власної готовності до прийняття різних рольових позицій: фасилітатор, теренер, коуч, модератор, тьютор та ін.);

– комунікативна компетентність – це інтегральна характеристика особистості, яка відображає здатність педагога створювати сприятливі умови для обміну інформацією, взаємодії, взаємосприйняття і взаєморозуміння з учасниками освітнього процесу;

– дослідницька компетентність – якісна характеристика особистості педагога, яка виявляється в усвідомленій готовності вчителя здійснювати активну дослідницьку діяльність, і обумовлена здатністю здійснювати перехід від процесуальної діяльності до творчої, прагненням до саморозвитку і вдосконалення в професії педагога;

– інформаційно-цифрова компетентність – якісна характеристика особистості педагога, яка розкриває здатність застосовувати інформаційно-комунікаційні технології для успішної організації освітнього процесу та впровадження інноваційних форм й методів навчання;

– соціально-громадянська компетентність – якісна характеристика особистості педагога, яка відображає рівень готовності до партнерської взаємодії з усіма суб'єктами освітнього процесу (учнями, педагогічними працівниками, керівниками, батьками, громадськістю), дотримуючись загально встановлених норм суспільства та поваги до особистості в цілому;

– здоров'язбережувальна компетентність – якісна характеристика особистості педагога, яка відображає рівень готовності до емоційно-професійного балансу з дотриманням здорового способу життя.

На основі аналізу емпіричних досліджень рівня розвитку особистісно-професійної компетентності педагога встановлено, що половина опитаних має «середній» рівень (50,6%). Такі педагоги відображають рівень готовності до корегування діяльності освітнього процесу з урахуванням контингенту учнів, умов функціонування закладу освіти, матеріально-технічного забезпечення тощо.

Третині опитаних педагогів властивий «високий» рівень (35,3%). Дані педагоги проявляють готовність до визначення індивідуально зорієнтованої траєкторії здійснення освітнього процесу з урахуванням усіх потенційних ресурсів освітнього середовища (соціальних, інтелектуальних, особистісних, технологічних, інформаційних, матеріально-технічних та ін.), а також здатність до особистісно-професійного зростання та партнерської взаємодії з усіма суб'єктами освітнього процесу (учнями, педагогічними працівниками, керівниками, батьками, громадськістю).

Лише 14,1% опитаних педагогів має «базовий» рівень. Такі педагоги, здійснюючи професійну діяльність, більшою мірою чітко дотримуються нормативно-правових документів (програми, структурою уроків тощо), стандартизованих методичних рекомендацій, і проявляють готовність до впровадження інноваційних технологій в освітній процес.

З урахуванням результатів наукових досліджень (Є. Бачинська, Г. Беженар, В. Бочелюк, А. Горностаєв, Л. Карамушка, Т. Кравченко та ін.) розроблено модель розвитку особистісно-професійної компетентності педагога в системі післядипломної педагогічної освіти. В основу моделі було покладено розуміння розвитку особистісно-професійної компетентності педагога як результат цілеспрямованої підготовки в межах формальної освіти (на курсах підвищення кваліфікації педагогічних кадрів) та в умовах неформальної освіти.

Висновки. Результати теоретичного та емпіричного дослідження дозволяють зробити припущення, що розвиток особистісно-професійної компетентності педагога стає можливим унаслідок організації ефективної взаємодії учасників даного процесу та використання інноваційних форм та методів навчання: проблемна лекція, групова дискусія, метод «мозкового штурму», робота в парах, індивідуальні та творчі завдання, міжгрупове обговорення, освітня онлайн-виставка тощо.

РІВНІ ВИРАЖЕНОСТІ ПЕРФЕКЦІОНІЗМУ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНОГО ПЕРСОНАЛУ ВИЩОЇ ШКОЛИ

Т. В. Грубі

кандидат психологічних наук, доцент кафедри практичної психології

Київського університету імені Бориса Грінченка

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-2345-588X>

Актуальність дослідження перфекціонізму викладачів ЗВО зумовлена переходом до нової моделі вищої освіти, що заснована на індивідуалізації та інтенсифікації навчального процесу, високим рівнем вимог до професійної діяльності та особистості викладача, використанням нових технологій тощо.

Отже, **метою дослідження** є визначення рівнів вираженості перфекціонізму науково-педагогічного персоналу вищої школи.

Методика та організація дослідження. Дослідження перфекціонізму викладачів ЗВО проводилося у 2017 році, в дослідженні взяли участь 1068 викладачів з різних міст та областей України.

Для проведення дослідження використовувалася методика «Велика тривимірна шкала перфекціонізму» М. Сміт, Д. Саклофскі, Й. Стоєбер, С. Шеррі, яка розглядає перфекціонізм як багатовимірний конструкт, що поєднує три типи перфекціонізму – «жорсткий перфекціонізм», «самокритичний перфекціонізм» та «нарцисичний перфекціонізм», причому кожен з вище зазначених типів перфекціонізму складається з декількох шкал.

Результати дослідження. Використовуючи адаптований нами опитувальник «Велика тривимірна шкала перфекціонізму», встановлено рівні перфекціонізму викладачів ЗВО за його складовими.

У дослідженні виявлено, що у значній кількості викладачів ЗВО переважає високий і середній рівні перфекціонізму особистості.

У 41,1% респондентів виявлено «Жорсткий перфекціонізм» на високому рівні, що передбачає наявність жорсткої вимогливості до себе, своєчасне бездоганне та безпомилкове виконання професійної діяльності, у 33,8% – на середньому, та у 24,7% – на низькому рівні. У 40,8% респондентів виявлено високий рівень «Перфекціонізму, орієнтованого на себе», як прагнення до досконалості та переконання, що все повинно бути досконалим та є досить важливим, у 32,3% – низький, та 26,9% – середній рівень. За шкалою «проблеми з самооцінкою», як становлення перфекціоністських стандартів, то у 40,5% респондентів виявлено високий рівень, 32,2% – середній, та 27,2% – низький рівень.

Щодо другого типу перфекціонізму, «Самокритичний перфекціонізм», то у викладачів він переважає на середньому рівні (38,9 %), у 35,9% – високий, та 25,2% – низький рівні. Складова «Стурбованість помилками» виявлена у 39,2% викладачів на високому рівні, 30,4% – на середньому, та у 30,4% – низькому рівні. Варто зауважити, що викладачі дуже самокритичні і за шкалою «Самокритика», адже 82,2% респондентів мають високий рівень вираженості даної шкали, 14,1% – середній, і лише 3,6% – низький рівень. «Соціально приписаний перфекціонізм»,

як тенденція сприймати оточуючих як таких, що вимагають досконалості, у 56,6% респондентів виявлено на середньому рівні, 34,9% – на високому, та 8,5% – на низькому рівні.

Третій тип перфекціонізму «Нарцисичний перфекціонізм» виявлено у 37% респондентів на високому рівні, 32,3% – на середньому, та 30,8% – на низькому рівні. «Перфекціонізм орієнтований на інших», як тенденція до нереалістичних очікувань щодо інших, простежується у 34,5% опитаних викладачів на високому рівні, 32,0% – на середньому, та 33,6% – на низькому рівні. Варто зауважити, що «Гіперкритика», яка передбачає різке знецінення дій оточуючих, прискіпливість до їхньої недосконалості, виявлено у 39% на середньому рівні, у 34,6% – на низькому, та у 26,4% – на високому рівні. За шкалою «Впевненість в тому, що мені усі щось винні» виявлено 37,2% респондентів на середньому рівні, 32% – на низькому, та 30,8% – на високому рівні. Шкалу «Претензійність», як стійке уявлення індивіда про себе як ідеального, значно кращого за інших виявлено у 37,6% респондентів на високому рівні, 32,7% – середньому, та 29,7% – низькому рівні.

Висновки. Отримані дані можна пояснити специфікою професійної діяльності, адже викладач завжди має бути для студентів взірцем для наслідування, від нього вимагають досконалого володіння навчальним матеріалом, використання інноваційних методів викладання тощо. Це може негативно позначитися на особистості викладача, і тому перспективами наших подальших досліджень є розробка програми, направленої на профілактику перфекціонізму науково-педагогічного персоналу вищої школи.

ПРОФЕСІЙНА АДАПТАЦІЯ ЯК ЧИННИК ПСИХІЧНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

Л. Я. Малімон

кандидат психологічних наук, доцент кафедри загальної та соціальної психології і соціології

Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-2964-6580>

Актуальність дослідження. Розглядаючи загальні та спеціальні аспекти адаптації працівників, які працюють у різних галузях й умовах професійної діяльності, дослідники (І. Бондаренко, Г. Балл, С. Бочарова, Л. Карамушка, Д. Кобзін, О. Кокун, Л. Орбан-Лембрик, М. Москаленко) наголошують на ролі професійної адаптації у формуванні ставлення до праці, колективу, прийняття (або неприйняття) норм і правил роботи, а також впливі на психологічний стан людини, її професійне і психологічне благополуччя, що сукупно визначає продуктивність діяльності фахівця.

Метою дослідження є виявлення взаємозв'язку показників професійної адаптації і психологічного благополуччя персоналу державної служби.

Методика та організація дослідження. Основні характеристики професійної адаптації держслужбовців (n=81) визначались за багаторівневим особистісним опитувальником «Адаптивність» (А. Маклаков, С. Чермянін) і методикою «Інтегральна задоволеність працею» (Н. Фетискін, В. Козлов, Г. Мануйлов). Домінуючі ознаки психологічного благополуччя діагностувались за методикою «Діагностика емоційного вигорання» (В. Бойко) і «Шкала психологічного благополуччя» (С. Ріфф в адаптації С. Карсканової).

Результати дослідження. За загальним показником професійної адаптації виокремлено три групи досліджуваних: групу високої і нормальної адаптації (38 %), групу задовільної адаптації (47 %) і групу низької адаптації (15 %). Працівники групи високої і нормальної адаптації достатньо легко адаптуються до нових умов діяльності, швидко «входять» у новий колектив, достатньо легко і адекватно орієнтуються в професійних ситуаціях; працівники групи задовільної адаптації демонструють високу залежність від умов робочого середовища: при сприятливих умовах вони адаптивні, конструктивні і демонструють професійні успіхи, проте за несприятливих умов адаптація погіршується; представники групи низької адаптації характеризуються низькою нервово-психічною стійкістю, конфліктністю і можуть допускати асоціальну поведінку (неприйняття, заперечення, обман, саботаж) у процесі професійної діяльності.

Результати діагностики психологічного благополуччя державних службовців засвідчили вищий середнього рівень автономності, мети в житті, компетентності і позитивних стосунків з іншими; середній рівень особистісного зростання і самоприйняття, а також прояв таких домінуючих симптомів емоційного вигорання, як вираження редукції професійних обов'язків,

розширення сфери економії емоцій, неадекватне вибіркове емоційне реагування й емоційно-моральну дезорієнтацію, яка характеризується потребою професіонала в самовиправданні, захисті своєї стратегії вибіркового емоційного ставлення до колег, клієнтів – споживачів державних послуг.

Виявлено статистично значущі взаємозв'язки компонентів психологічного благополуччя працівника із рівнем його адаптованості. Зокрема, позитивні відносини з іншими мають пряму кореляцію з такими характеристиками адаптивності, як нервово-психічна стійкість, комунікативні особливості та моральна нормативність ($r=0,25$, $r=0,24$, $r=0,34$, $p<0,05$).

Нервово-психічна стійкість як базовий конструкт психологічного благополуччя працівника позитивно корелює із взаєминами із співробітниками ($r=0,34$, $p<0,01$), домаганнями в професійній діяльності ($r=0,25$, $p<0,05$), професійною відповідальністю ($r=0,22$, $p<0,05$), і негативно – із розширенням сфери економії емоцій ($r=-0,24$, $p<0,05$), редукцією професійних обов'язків ($r=-0,31$, $p<0,01$), емоційним відчуженням ($r=-0,22$, $p<0,05$), психосоматичними та психовегетативними порушеннями ($r=-0,28$, $p<0,01$) і умовами праці, якщо вони не задовольняють працівника ($r=-0,23$, $p<0,05$). Цей симптомокомплекс характеристик водночас спричинює переживання тривоги і депресії ($r=0,50$, $p<0,01$), емоційно-моральну дезорієнтацію ($r=0,52$, $p<0,001$), особистісне відчуження ($r=0,49$, $p<0,001$), низький рівень домагань у професійній діяльності ($r=-0,44$, $p<0,001$), значне зниження професійної відповідальності ($r=-0,69$, $p<0,001$).

Такі компоненти психологічного благополуччя, як автономія, управління оточенням, мета у житті, позитивно корелюють із комунікативними особливостями респондентів ($r=0,38$, $p<0,01$; $r=0,30$, $p<0,01$; $r=0,22$, $p<0,05$ відповідно). Високий рівень моральної нормативності дає змогу ствердити власну автономність ($r=0,41$, $p<0,001$), проте ускладнює управління оточенням та збереження чіткої мети в житті ($r=-0,31$, $r=-0,35$ $p<0,01$ відповідно) й може спричинити редукцію професійних обов'язків ($r=0,27$, $p<0,01$).

Висновки. Виокремлені в ході кореляційного аналізу симптомокомплекси базових характеристик благополуччя в групах працівників з різним рівнем адаптації дають змогу розглядати професійну адаптацію як чинник психологічного благополуччя персоналу.

ПРОГРАМА СПЕЦКУРСУ ТРЕНІНГУ «ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ВХОДЖЕННЯ МОЛОДИХ ПЕДАГОГІВ В ОСВІТНЄ СЕРЕДОВИЩЕ»

М. В. Москальов

кандидат психологічних наук, доцент кафедри психології управління

ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-3213-9635>

Актуальність дослідження. Аналіз наукової літератури показав надзвичайний інтерес до проблеми становлення педагогічних працівників, а саме: визначення механізмів професійної адаптації педагогічних працівників; визначення шляхів, засобів, методів професійного становлення педагогічних працівників в умовах вищого навчального закладу; технології роботи практичних психологів щодо надання психологічної допомоги педагогічним працівникам.

Разом із тим, як свідчить наукова література, проблема входження молодих педагогів у професійну діяльність як чинник їхнього благополуччя спеціально не вивчалась. Саме при входженні молодих педагогів в освітню організацію актуальним стає ефективна допомога із засвоєння як нормативно-правових, професійних, так і особистісних якостей, які є важливими саме для освітньої організації. Це й зумовило розроблення даного спецкурсу, спрямованого на розвиток успішного входження педагогічних працівників в освітні організації як чинника їхнього благополуччя.

Мета дослідження: формування у молодих педагогів знань, умінь і навичок про зміст та психологічні особливості успішного входження в освітню організацію як чинника їхнього благополуччя.

Результати теоретичного аналізу проблеми. Психологічну підготовку молодих педагогів було вирішено проводити, використовуючи технологічний підхід, розроблений та запропонований Л. М. Карамушкою. В основу вибору змісту і форм роботи, згідно з технологічним підходом, було запропоновано три компоненти (Л. М. Карамушка, 2005, 2008, 2012): змістовно-смысловий, діагностичний, розвивальний.

1. Дослідження показало, що однією із форм формування в молодих педагогів знань, умінь і навичок про зміст та психологічні особливості успішного входження в освітню організацію як чинника їхнього благополуччя є інститути післядипломної педагогічної освіти.

2. Програма спецкурсу тренінгу «Психологічні особливості входження молодих педагогів в освітнє середовище» передбачала тренінгові заняття з молодими педагогами один раз на місяць. Тренінг розрахований на 24 години, з яких: тематична дискусія – 8 годин, семінарські заняття (з елементами тренінгу) – 10 годин, самостійна робота – 6 годин.

3. За змістом комплекс тренінгових занять містить такі теми: «Сутність та особливості входження молодих педагогів в освітню організацію», «Психологічні чинники, що впливають на специфіку успішного входження молодих педагогів в освітню організацію», «Психологічні умови успішного входження молодих педагогів в освітню організацію як чинник їхнього благополуччя».

4. У результаті слухачі отримують **знання** щодо змісту та психологічних чинників входження педагогічних працівників в освітню організацію, а також методів діагностики; отримують розуміння психологічних особливостей, необхідних для успішного входження в освітню організацію; розвинути **уміння** виконання конкретних завдань, які виникають у процесі входження в освітню організацію.

Висновки. Реалізація розробленої програми спецкурсу дозволяє формувати у молодих педагогів знання, уміння і навички про зміст та психологічні особливості успішного входження в освітню організацію як чинника їхнього благополуччя.

СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПЕДАГОГА

Г. В. Руда

*кандидат психологічних наук, заступник директора з науково-навчальної роботи
та міжнародних відносин ІППОЧО*

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-8383-4785>

Актуальність дослідження. Сучасний період розвитку суспільства визначив необхідність оновлення основних пріоритетів у галузі освіти. Особливого значення набуває проблема розвитку професіоналізму педагогічних кадрів. Умотивований учитель, який має свободу творчості і розвивається професійно, є одним з стрижневих складників успішної організації освітнього процесу відповідно до Концепції нової української школи. Тому природним є інтерес вітчизняної науки і практики управління до світового досвіду активізації людського фактора для досягнення ефективності та конкурентоспроможності організацій.

Мета дослідження – проаналізувати сучасні підходи до розвитку професійної компетентності педагога.

Результати дослідження. Пролонговане вивчення нами умов розвитку професіоналізму педагогів виявило протиріччя, які підтвердили актуальність цієї проблеми. Це протиріччя між: 1) реальною потребою в систематичному підвищенні кваліфікації педагогічних працівників та недостатнім рівнем їхньої зацікавленості у ньому, а також, що не менш важливо, відсутністю нормативно-правової бази щодо порядку щорічного підвищення кваліфікації педагогічних працівників, включаючи умови фінансування; 2) готовністю фахівців розвивати професійну компетентність через різноманітні форми роботи і недостатньою варіативністю в змісті та формах зазначеної роботи; 3) прагненням і готовністю педагогів вибирати зміст, терміни підвищення кваліфікації і відсутністю або частковою присутністю подібних альтернатив.

Проблемі розвитку професійної компетентності педагога у післядипломній освіті присвятили свої праці: В. Буренко, І. Зязюн, Н. Лісова, Л. Карпова, К. Колос, Н. Клокар, С. Крисюк, Н. Протасова, В. Саюк, Т. Сорочан, О. Чубарук та ін.

За результатами теоретичного аналізу зроблено висновок щодо створення освітнього середовища післядипломної педагогічної освіти, розробки диференційованих програм професійного розвитку фахівців на основі компетентнісного підходу. У такий спосіб, на нашу думку, буде забезпечена реалізація ідеї неперервної освіти педагогів і, відповідно, неперервного розвитку професійної компетентності із збереженням наступних принципів:

- диверсифікації, що передбачає різноманіття, варіативність послуг, форм, рівнів підвищення професіоналізму;
- особистісно орієнтованого підходу, що враховує запити, потреби, а також індивідуальний рівень розвитку професійної компетентності кожного фахівця;

- оптимальності форм, методів та змісту неперервного розвитку професіоналізму педагога;
- відкритості і доступності, що передбачають свободу вибору індивідуальної траєкторії розвитку професійної компетентності, форм та змісту, місця навчання, можливості переходу із однієї освітньої системи в іншу.

За результатами моніторингового дослідження нами були визначені основні підходи до розвитку професійної компетентності педагогічних працівників.

Перший підхід – неперервний науково-методичний супровід розвитку професіоналізму шляхом забезпечення підтримки методичних служб, педагогів на рівні закладів освіти (задоволення освітніх потреб з урахуванням стажу роботи, рівня професіоналізму та індивідуальних запитів особистості педагога).

Другий підхід – розвиток професійної компетентності шляхом підвищення кваліфікації (з відривом від виробництва) – реалізація накопичувальної системи підвищення кваліфікації з урахуванням індивідуальної освітньої програми педагога на основі кредитно-модульної системи організації навчального процесу.

Третій підхід – розвиток професійної компетентності шляхом підвищення кваліфікації (без відриву від виробництва) – реалізація гнучкої системи організації курсів для педагогів, що передбачає кілька варіантів: а) друга половина робочого дня; б) один раз на тиждень (методичний день) упродовж кількох місяців; в) канікулярний період; г) вихідні дні.

Четвертий підхід – задоволення специфічних освітніх потреб, заявок педагогічних працівників шляхом тематичних, авторських курсів (короткотривалих) із запрошенням провідних фахівців освітньої галузі, провідних науковців тощо.

Висновки. Критерій оцінки ефективності представлених підходів розвитку професійної компетентності – позитивна динаміка рівня професіоналізму педагогічних працівників, а також рівень задоволення педагогів та затребуваність запропонованих освітніх послуг. Реалізація зазначених вище підходів сприятиме створенню розвивального освітнього простору післядипломної педагогічної освіти, у якому буде реалізовано потенціал педагога, педагогічного колективу з урахуванням як професійних, так і особистісних інтересів та потреб.



Розділ 7

ПСИХОЛОГІЧНІ ПРОБЛЕМИ МОТИВАЦІЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ

МОТИВАЦІЯ ПРАЦІ: ПОРІВНЯЛЬНИЙ АНАЛІЗ ТЕОРІЙ, БАЗОВАНИХ НА ПОТРЕБАХ, З ТЕОРІЄЮ СВІТОГЛЯДНИХ РІВНІВ ІСНУВАННЯ К. ГРЕЙВЗА

С. А. Кононенко

старший викладач Національного технічного університету України

«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-3395-628X>

Актуальність дослідження. В організаційній психології вивчення мотивації працівників є однією з найважливіших тем. К. Піндер (С. Pinder) визначає мотивацію праці як «набір енергетичних сил, що походять як зсередини, так і ззовні буття індивіда, ініціюють пов'язану з працею поведінку та визначають її форму, напрямок, інтенсивність та тривалість» (С. Pinder, 1998). Класифікація теорій мотивації праці С. Джекса (S. Jex) включає групу теорій, що базуються на потребах (англ. *need-based theories*), найбільш відомою серед яких є теорія ієрархії потреб А. Маслоу (A. Maslow). Ця теорія зародилася майже одночасно з теорією емерджентних циклічних рівнів існування (ТЕЦПІ) К. Грейвза (С. Graves). ТЕЦПІ, більш відома сучасним менеджерам та тренерам як Спиральна Динаміка, в силу певних обставин тільки останнім часом почала завойовувати все більшу прихильність професіоналів, які мають справу у своїй професійній діяльності з людським фактором та потребою знайти відповіді на запитання: «Що мотивує людей?», «Як передбачити їхню поведінку?», «Як досягти ефективної співпраці з ними?» – головні питання організаційної психології. **Проблема** полягає у тому, що обидві теорії мають багато спільного, і тому їх часто ототожнюють. Менеджерам важливо розуміти, в чому ці теорії збігаються, в чому вони розходяться, та чи існують переваги однієї теорії над іншою.

Мета дослідження – здійснити порівняльний аналіз теорій мотивації праці, базованих на потребах, зокрема теорії ієрархії потреб А. Маслоу, та теорії емерджентних циклічних рівнів існування (ТЕЦПІ) К. Грейвза, та оцінити можливі переваги та перспективи використання останньої у професійному управлінському середовищі.

Результати теоретичного аналізу проблеми. Між двома теоріями існує певна подібність, тому що К. Грейвз розпочав свої дослідження, намагаючись емпірично обґрунтувати висновки, яких дійшов А. Маслоу в результаті своїх спостережень. На поверхні потреби у ієрархії А. Маслоу виглядають як такі, що співвідносяться з рівнями розвитку людських систем К. Грейвза, але вони проявляються у інших формах, та у порядку, з яким К. Грейвз, базуючись на результатах власних досліджень, був незгодний. Деякі подібності між двома теоріями включають ієрархічність розвитку дорослої людини через рівні та стадії, віру в людський потенціал, бачення напруження як рушійної сили особистісного психологічного зростання.

Розбіжності між двома теоріями виникають на більш глибокому теоретичному та філософському рівнях. А. Маслоу вважав самоактуалізацію найвищим станом, своєю формою психологічної довершеності, в той час як К. Грейвз бачив самоактуалізацію на кожній зі стадій розвитку. Для А. Маслоу зростання приходило скоріш зсередини, ніж ззовні, в той час як К. Грейвз надавав майже рівної ваги як зовнішньому, так і внутрішньому факторам з невеликою перевагою зовнішнього над внутрішнім як пускового механізму для змін. Погляди А. Маслоу та К. Грейвза також різняться щодо того, яку людину можна вважати психологічно зрілою.

Висновки. А. Маслоу та К. Грейвз поділяли оптимістичне бачення людської природи та з нетерпінням чекали появи її нових форм. Втім, точка зору К. Грейвза являє собою краще підкріплений емпіричними даними, більш об'ємний та реалістичний погляд на цю природу. Крім того, завдяки більш глибокій, деталізованій розробці теорія К. Грейвза має більший практичний потенціал для застосування в умовах управління організаціями.

ВИБІР ТИПУ ТА СТРАТЕГІЇ МОТИВУВАННЯ І ЛОКУС КОНТРОЛЮ МАЙБУТНЬОГО КЕРІВНИКА

С. Ю. Мейгарчан

військовослужбовець ЗСУ, аспірант Університету економіки та права «КРОК»

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-8684-3612>

Актуальність дослідження. Метою спеціальної підготовки у навчальному закладі є формування спеціаліста у певній галузі – особистості, яка отримала знання, уміння, та, сформувавши необхідні навички, стає здатною здійснювати професійну діяльність. Особливого значення проблема психологічної підготовки майбутніх фахівців набуває у контексті здійснення ними найбільш відповідальної управлінської функції – мотивування підлеглих до виконання професійних завдань.

Мета дослідження полягає у виявленні взаємозв'язків вибору типів і стратегій мотивування персоналу із особистісними якостями майбутніх управлінців, зокрема із особливостями локусу контролю у різних сферах життя.

Методика та організація дослідження. За допомогою розробленої нами методики діагностики уявлень про ефективність мотивування були виявлені уподобання респондентів щодо типів і стратегій мотивуючого впливу. Одночасно для комплексного вивчення особливостей особистості кожного з респондентів застосовувалася батарея методик з метою емпіричного виявлення зв'язків між вибором типу і стратегії мотивування іншої людини і особливостями особистості майбутнього керівника. Особливості локусу контролю діагностувалися за допомогою методики Дж. Роттера «Рівень суб'єктивного контролю». У дослідженні взяли участь 324 студенти-магістри Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського» різних напрямів підготовки і 47 курсантів центру підготовки сержантського складу, що навчалися за програмою «Лідерство».

Результати дослідження. У результаті статистичної обробки отриманих даних ми виявили наявність статистично значущих зв'язків між інтернальністю майбутнього керівника і вибором ним типів і стратегій мотивуючого впливу на іншу людину. Так, виявлені негативні статистично значущі зв'язки *Негативно-Деструктивної стратегії* мотивування з показником локусу невдач ($r=-0,2493$; $p=0,008$) та показником локусу ділових стосунків ($r=-0,2953$; $p=0,002$). Також виявлений позитивний статистично значущий зв'язок *Позитивно-Продуктивної стратегії* мотивування з показником локусу міжособистісних стосунків ($r=0,2559$; $p=0,007$). Щодо взаємозв'язків типів мотивування із показниками інтернальності у різних галузях життя, то виявлено позитивний зв'язок типу мотивування *Контроль-Ініціатива* із інтернальністю у галузі невдач ($r=0,2650$; $p=0,005$) і галузі ділових стосунків ($r=0,2833$; $p=0,003$). Тип мотивування, умовно названий *Колегіальність*, позитивно корелює із інтернальністю у галузі міжособистісних стосунків ($r=0,2145$; $p=0,024$). Тип мотивування *Створення напруги* позитивно корелює із інтернальністю у галузі досягнень ($r=0,2563$; $p=0,007$), а *Моральне покарання – психологічний тиск* негативно пов'язаний з інтернальністю у галузі невдач ($r=-0,2327$; $p=0,013$).

Висновки. Таким чином, емпірично виявлені дані свідчать про взаємозв'язок інтернальності, як стійкої властивості особистості майбутнього керівника, із уподобанням ним певних типів і стратегій мотивування підлеглих. Локус контролю у різних галузях життя виявляє суб'єктивне сприйняття майбутнім керівником причин подій і своєї здатності їх контролювати, управляти ними, керувати діяльністю і мотивацією інших людей. В цілому *Позитивно-Продуктивну стратегію* мотивування обирають ті, хто впевнений у своїй ролі і здатності будувати міжособистісні стосунки і впливати на них. До вибору *Негативно-Деструктивної стратегії* схильються ті, хто виявляє екстернальність у галузі невдач і ділових стосунків.

ОСОБЛИВОСТІ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ НА АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

Л. А. Осадча

кандидат психологічних наук, доцент кафедри психолого-педагогічних дисциплін

Уманського національного університету садівництва

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-7058-6682>

Актуальність дослідження. На сучасному етапі розвитку України проблема мотивації має велике значення, адже результат діяльності підприємства значною мірою залежить від формування системи мотивації персоналу. Саме через зацікавленість працівника у результатах його роботи при створенні належних умов праці можна домогтися підвищення продуктивності

праці. Недостатня ж мотивація на підприємстві може виступати стримуючим фактором до зростання показників ефективності його діяльності.

Мета дослідження полягає у розкритті особливості мотивації праці та її ролі в ефективній діяльності аграрних підприємств.

Методика дослідження. В дослідженні взяли участь менеджери аграрних підприємств Центрального регіону. Всього 68 осіб (38 чоловіків і 30 жінок). Для проведення дослідження використовувалась методика «Спрямованість на працю-гроші» (О. Ф. Потьомкіна), а також авторська анкета.

Результати дослідження. Виходячи із соціальної, економічної, організаційної та психологічної природи праці, можна виділити основні види мотивів і стимулів: матеріальні та нематеріальні.

Під матеріальною мотивацією ми розуміємо прагнення достатку, певного рівня добробуту, матеріального стандарту життя. Прагнення людини до поліпшення свого добробуту обумовлює необхідність збільшення трудового внеску, а отже, й збільшення кількості, якості та результативності праці. Але за своєю психологічною природою грошова мотивація є «ненасичуваною», і людина швидко звикає до нового, вищого рівня оплати. Тому важливо використовувати інші способи мотивації, окрім грошових: моральні, соціальні, адже визнання заслуг працівника, його професіоналізму, прояв поваги до нього – надзвичайно ефективний метод моральної мотивації. Наше дослідження показало, що 40% опитаних в своїй роботі «спрямовані на працю», а 60% «спрямовані на гроші». Це говорить про те, що матеріальна мотивація на сьогодні відіграє головну роль. Зараз кожному третьому мешканцю України заробітної плати не вистачає для придбання необхідного. Падіння реальної заробітної плати в галузях господарського комплексу України супроводжувалося зниженням продуктивності праці.

Також в результаті анкетного опитування менеджерами аграрних формувань були названі такі мотиви праці:

1. Високий і гідний рівень заробітної плати, а також різноманітні надбавки, премії та пільги.
2. Нефінансові винагороди праці, до яких належать усі методи, що не стосуються безпосередньо оплати праці, й які компанія використовує для винагороди своїм співробітникам за гарну роботу й підвищення їхньої мотивації та прихильності до організації.
3. Можливість саморозвитку та самовираження працівників.
4. Створення «насколишнього середовища» – певних умов праці, що стимулюють творчу діяльність.

Висновки. Люди і умови, в яких вони працюють, постійно змінюються. Тому комплекс мотивів перебуває в постійному русі. Кожен керівник у сучасних умовах повинен використовувати такі форми роботи з підлеглими, як: спостереження за співробітниками під час виконання ними своїх обов'язків у різний час і при виконанні різних завдань; особисті бесіди з підлеглими з формальних і неформальних питань; проведення тестів та заповнення опитувальних листів; проведення зборів.

Таким чином, знаючи мотиви роботи кожного працівника, можна створити ефективну систему мотивації персоналу підприємства.

ОСНОВНІ ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ДО УПРАВЛІННЯ МОТИВАЦІЄЮ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕДАГОГІВ ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ

Л. В. Пастух

*кандидат психологічних наук, старший викладач кафедри
менеджменту та освітніх технологій*

Хмельницького обласного інституту післядипломної педагогічної освіти

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-2993-8698>

Актуальність дослідження. В сучасних умовах реформування освіти, реалізації стратегічних завдань Нової Української школи ефективно управління закладами освіти вимагає від керівника вміння швидко реагувати на зміни, що відбуваються, мотивувати педагогів до результативної, творчої педагогічної діяльності.

Аналіз теоретичних досліджень та практичної діяльності кафедри менеджменту та освітніх технологій Хмельницького ОППО засвідчив, що актуальність дослідження теоретичних підходів до управління мотивацією педагогів спричинена: 1) виявленими низькими показниками вмотивованості педагогів до фахової діяльності (за експертними оцінками окремих керівників закладів загальної середньої освіти, проведеними під час курсів підвищення кваліфікації, кількість

вмотивованих педагогів у їхніх закладах складає не більше 15–20%); 2) недостатньою обізнаністю керівників закладів освіти про сутність мотивації професійної діяльності педагогів, через що вони можуть використовувати такі управлінські методи впливу на поведінку педагогів, які призводять до демотивації; 3) несистемністю та епізодичністю вивчення особливостей мотивації професійної діяльності педагогів у закладах освіти та відсутністю моніторингових досліджень в закладах освіти з питань мотивації діяльності педпрацівників та ін.

Важливість дослідження проблематики мотивації, на думку науковців, зумовлена ще й тим, що вона може компенсувати багато проблем у розвитку низки професійно важливих педагогічних якостей, однак слабку мотивацію практично неможливо компенсувати.

Мета дослідження – визначити основні теоретичні підходи до управління мотивацією професійної діяльності педагогів.

Результати теоретичного аналізу проблеми. Дослідженню проблеми мотивації професійної діяльності працівників освітньої галузі присвячені публікації вітчизняних та зарубіжних дослідників, а саме: А. Бакурадзе, О. Бондарчук, Л. Даниленко, Л. Карамушки, В. Князева, С. Редько, В. Сич, Т. Сорочан, Р. Шиян, Р. Шакурова, та ін.

Узагальнення вивчення літератури та теоретичного аналізу виявило такі основні підходи до управління мотивацією педагогів: а) «авторитарний», який ґрунтується на адміністративному тиску на підлеглих і тотальному контролю діяльності; б) «прагматичний», який передбачає управління педагогами за допомогою зовнішньої мотивації, зосередженість на результатах праці без урахування ставлення до самого процесу; в) «розвивальний», який зорієнтований на постійний розвиток та саморозвиток педагогів; г) «ліберальний», який характеризується стихійністю управління за невисокої активності як керівників, так і педагогів, діяльність яких здебільшого зорієнтована на уникнення неприємностей та невдач.

При цьому науковці констатують, що для забезпечення ефективного управління мотивацією діяльності педагогів важливо забезпечувати *комплексний підхід*, який має будуватися на принципах системності (систематичний моніторинг її ефективності), комплексності (поєднання матеріальних та нематеріальних методів стимулювання, позитивної та негативної мотивації), адресності, гнучкості, прозорості та динамічності; ґрунтуватиметься не на засобах адміністративного впливу, а на економічних та соціально-психологічних важелях, завдяки чому вплив на діяльність педагога здійснюватиметься у режимі саморегуляції.

Висновки. За результатами теоретичного аналізу було виявлено такі основні підходи до управління мотивацією професійної діяльності педагогів: авторитарний, прагматичний, розвивальний, ліберальний. Виокремлені підходи в подальшому будуть використані нами для розробки комплексної програми управління розвитком мотивації педагогів закладів освіти.

ІНТРИНСИВНА РОБОЧА МОТИВАЦІЯ ЯК ВАЖЛИВА ХАРАКТЕРИСТИКА ПЕРСОНАЛУ ФЕРМЕРСЬКИХ ГОСПОДАРСТВ

В. С. Ульянова

науковий кореспондент лабораторії організаційної та соціальної психології

Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-2560-2281>

Актуальність дослідження. Багатогранність і складність проблеми мотивації праці в сучасних умовах модернізації сільського господарства, ключове місце в якій належить зміні відносин власності та формування нових суб'єктів господарювання, зумовлює необхідність поглибленого дослідження мотиваційних механізмів сільськогосподарської праці. Вагоме місце в такому дослідженні належить, зокрема, визначенню параметрів мотивації праці персоналу фермерських господарств загалом і інтринсивної робочої мотивації, як однієї з важливих характеристик, що складають фундамент професійної діяльності особистості. Про це свідчить попередньо проведений нами теоретичний аналіз окресленої проблеми (Креденцер О.В., Ульянова В.С.).

Варто відмітити, що висвітлення окремих аспектів проблеми мотивації праці, і її параметрів в тому числі, знайшли певне відображення у працях низки зарубіжних (Р. Хакман, Г. Олдхем,) і російських (І.Н. Бондаренко) науковців.

Незважаючи на вищесказане, питання, пов'язані з дослідженням інтринсивної робочої мотивації праці персоналу фермерських господарств, у сучасній вітчизняній психологічній літературі майже не висвітлені.

Мета дослідження – визначити ступінь вираженості параметра «інтринсивна робоча мотивація» у персоналу фермерського господарства, а також проаналізувати взаємозв'язок між

ступенем його вираженості у працівників і стажем професійної діяльності (загальним і на посаді на даному підприємстві).

Методика та організація дослідження. Дослідження проводилось протягом червня – липня 2012 року. У дослідженні взяли участь 220 осіб (персонал фермерських господарств Новгородківського району Кіровоградської області).

Для проведення дослідження використовувався опитувальник «Діагностика робочої мотивації» Р. Хакмана, Г. Олдхема.

Результати дослідження:

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

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

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

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

Висновки:

1. Дослідження виявило недостатній рівень розвитку інтринсивної робочої мотивації у персоналу фермерських господарств.

2. Високий рівень розвитку інтринсивної робочої мотивації представлений здебільшого у працівників зі стажем професійної діяльності 10 і більше років незалежно від посади, яку обіймав працівник фермерського господарства на підприємстві.

3. Отримані дані можуть бути використані в процесі психологічної підготовки керівників фермерських господарств до управління власним підприємством.



Розділ 8

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ ТА САМОАКТУАЛІЗАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ В ОРГАНІЗАЦІЇ

ПРОФЕСІЙНА КАР'ЄРА АСПІРАНТІВ: СУТНІСТЬ, ЕТАПИ ТА ВИДИ ЗДІЙСНЕННЯ

Т. В. Карамушка

кандидат психологічних наук, асистент кафедри соціальної роботи

Київського національного університету імені Тараса Шевченка

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-4813-8327>

Актуальність дослідження. Професійний розвиток аспірантів пов'язаний з визначенням цілей, усвідомленням його основних етапів, критеріїв та умов успішності. Суттєвою складовою цього процесу є їх психологічна підготовка до здійснення професійної кар'єри.

Аналіз літератури свідчить про те, що проблема психологічних особливостей підготовки аспірантів до професійної кар'єри лише частково знайшла висвітлення в літературі в контексті аналізу діяльності наукових колективів та діяльності викладачів ВНЗ. Йдеться про соціально-психологічні особливості наукової діяльності та управління науковим колективом (Є. С. Жаріков, О. О. Чечулін, М. Г. Ярошевський та ін.), соціально-психологічні чинники та умови діяльності викладачів закладів вищої школи у процесі формування готовності кураторів академічної групи до виховної діяльності (О. В. Винославська), розвиток комунікативної толерантності у викладачів ВНЗ (А. Г. Скок), становлення готовності персоналу вищої школи до діяльності в умовах змін (О. С. Толков), розвиток лідерських якостей у майбутніх науково-педагогічних працівників (Т. Г. Фелькель та ін.) тощо.

Однак, практично не дослідженими залишаються питання, які стосуються змісту, етапів та видів здійснення професійної кар'єри аспірантів.

Мета дослідження: визначити зміст, етапи та види здійснення професійної кар'єри аспірантів.

Результати теоретичного аналізу проблеми:

1. На основі аналізу досліджень, які стосуються психологічних особливостей діяльності фахівців інтелектуальної праці та інтелектуальної еліти (І. Г. Акперов, Д. М. Іванцевич, А. А. Лобанов, Ж. В. Маслікова, М. І. Пірен, О. Г. Романовський, Л. Л. Таважнянський та ін.), зроблено висновок про те, що за своїми професійними характеристиками аспірантів потенційно можна віднести до *інтелектуальної еліти*, яка є групою професіоналів вищої кваліфікації, що розробляє зміст та основні напрямки наукових досліджень, провідні ідеї та умови реалізації освітньої політики у вищій школі, які б відповідали міжнародним стандартам та найбільш інноваційним орієнтирам, впроваджує наукові розробки у практику.

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

3. Враховуючи положення про існування реальних та майбутніх форм професійної кар'єри особистості (Т. М. Канівець та ін.), виокремлено такі *можливі етапи реальної та майбутньої професійної кар'єри аспірантів*: а) власне навчання в аспірантурі (оволодіння основами наукової та викладацької діяльності в процесі підготовки дисертаційного дослідження, проведення практичних і семінарських занять); б) науково-викладацька робота на кафедрі або в науковій лабораторії після закінчення аспірантури та захисту дисертації (викладання навчальних дисциплін та спецкурсів, виконання наукових проектів та ін.); в) здійснення керівництва науковою діяльністю аспірантів (докторантів); г) виконання науково-менеджерської, науково-громадської та

науково-підприємницької роботи, яка може здійснюватися паралельно із третім етапом або самостійно. Така робота спрямована на керівництво науково-освітніми колективами, науково-громадськими об'єднаннями, пошук нових способів взаємодії науки і практики. Найважливішим є перший етап професійної кар'єри аспірантів (оволодіння основами наукової та викладацької діяльності), який і був досліджений нами.

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

Висновки. Визначені теоретичні підходи до здійснення професійної кар'єри аспірантів можуть бути покладені в основу їх психологічної підготовки з означеної проблеми.

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ СМИСЛОУТВОРЕННЯ У ДОРΟΣЛОМУ ВІЦІ

Н. А. Кошель

*здобувач наукового ступеня кандидата психологічних наук
ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-3782-011X>*

Актуальність дослідження. На сучасному етапі соціально-економічних перетворень особливе значення має розвиток здібностей людини, її самосвідомості, мотивації, творчої діяльності, розвитку успішності в житті.

Сучасна невизначеність соціальної, економічної та політичної ситуації змушує людину постійно визначатися у своїй позиції та поглядах на світ. Вирішення цього важливого питання пов'язано насамперед з активністю свідомості особистості, яка спрямована на виявлення смислів подій, що відбуваються, і власного життя. Ведеться постійний пошук нових смислів, на основі яких можна було б визначити своє місце і життєву роль у змінюваній реальності.

Особливе значення має смислотворення. Доросла людина повинна відповісти на ряд викликів, зокрема це побудова свого особистого (свідомого) способу дії; визначення себе і своєї дії у ставленні до різних аспектів змісту життя.

Мета дослідження: теоретично обґрунтувати особливості смислотворення у дорослому віці.

Результати теоретичного аналізу проблеми. Поняття «смысл» є одним із найскладніших у науці, і спочатку воно розроблялося у рамках філософського знання. На межі психології й філософії була виконана робота В. Франкла, на думку якого, смысл треба не просто шукати, за нього треба боротися, і боротьба ця важка. На розвиток теорії смыслу вплинули погляди Л.С. Виготського, зокрема, про єдність афекту та інтелекту. Структурна характеристика смыслу розкривається в поняттях «особистісного смыслу» О.М. Леонтьєва, «ставлення» В.М. М'ясищева, «вищих утворень» структури особистості Б.Г. Ананьєва, «внутрішньої позиції особистості» Л.І. Божович. Дослідження смыслу проводилося також при вивченні форми існування особистісного смыслу в свідомості у вигляді смыслових конструктів, особистісних значень, смислотворювальних мотивів, окремих видів стійких мотивів.

Д.А. Леонтьєв, який зробив значний внесок у розвиток психології смыслу, виділяє три необхідні компоненти для визначення смыслу: 1) носій смыслу, «то, про смысл чого ми говоримо»; 2) зовнішній контекст, «смысл визначається завжди через щось інше»; 3) зв'язок носія з контекстом, «саме завдяки цьому зв'язку носій набуває того чи іншого смыслу» (Д.А. Леонтьєв, 2014).

Даючи визначення смыслу, Д.А. Леонтьєв пише, що смысл предмета – це його «місце і роль (призначення) в більш загальній структурі» (Д.А. Леонтьєв, 2007). На його думку, смысл полягає в тому, що пов'язує об'єкт або переживання з різними контекстами. Зв'язок з контекстом – саме таке просте робоче визначення смыслу (Д.А. Леонтьєв, 2014).

На етапі формування загального смыслового фонду важливого значення набувають особливості смислотворення.

Д.А. Леонтьєв визначає смислотворення як процес розповсюдження смыслу від провідних, смислотворювальних, «ядерних» смыслових структур до приватних, периферійних,

похідних у конкретній ситуації діяльності, що розгортається (Д.А. Леонт'єв, 2007). Смыслоутворення означає процес підключення нових предметів до існуючої системи смислових зв'язків. Смыслоутворення розуміється як процес породження і розвитку смислів на різних рівнях рішення: мотиваційному, цільовому, операційному (О.М. Матюшкін, 2017).

Висновок. Смыслоутворення у дорослому віці – це складний процес, який далеко не завжди проходить лінійно, людина може за допомогою емоцій діагностувати, що предмет набув для неї смислу, але цей смисл ще належить відкрити, досягнути, як зауважує Д. А. Леонт'єв, найчастіше лінія, що поєднує носія і джерело смислу, має складну конфігурацію. Смыслоосвіта може йти різними шляхами і мати різні особливості, дослідники виділяють різні стратегії і типи смыслоутворення.

ТИПИ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ ЩОДО ЇХНЬОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ САМОАКТУАЛІЗАЦІЇ

Ю. В. Рутіна

аспірантка лабораторії організаційної та соціальної психології

Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-8801-6175>

Актуальність дослідження. Кожна особистість прагне реалізувати власний потенціал у професійній діяльності. Тому можливість самоактуалізації особистості в обраній професійній діяльності, як одній з основних сфер життя – ключова проблема сьогодення, що потребує особливої уваги. Відповідно, закономірно виникає питання про дослідження типів професійної самоактуалізації різних фахівців, зокрема тих, які працюють у сфері державної служби.

Мета дослідження: проаналізувати типи державних службовців щодо їхньої професійної самоактуалізації.

Методика та організація дослідження. У дослідженні взяло участь 200 державних службовців Кам'янець-Подільського та Чемеровецького районів Хмельницької області та міста Хмельницький. Для проведення дослідження використовувалась методика «Особливості самоактуалізації державних службовців у професійній діяльності» М. Г. Ткалич. Математична обробка даних здійснювалася за допомогою комп'ютерного пакета статистичних програм SPSS (версія 22). Для статистичної обробки та аналізу даних використовувалися методи описової статистики, факторний та кластерний аналіз.

Результати дослідження. У результаті факторного аналізу було виділено три фактори, які відображають основні типи поглядів держслужбовців на їхню самоактуалізацію в професійній діяльності. Ці фактори були названі нами як «орієнтація на цілі організації» (1 фактор), «орієнтація на власні інтереси» (2 фактор); «орієнтація на кар'єру» (3 фактор).

Проведений кластерний аналіз дав можливість виділити чотири типи державних службовців щодо їхніх поглядів на самоактуалізацію в професійній діяльності. Перший тип утворили респонденти, яким притаманна «орієнтація на цілі організації» та «орієнтація на кар'єру» (10,6%). До другого типу віднесено держслужбовці, для яких характерна орієнтація на «власні інтереси» (61,4%). Для третього типу характерна «орієнтація на цілі організації» (19,3%). І четвертий характеризується «орієнтацією на кар'єру» (8,7%).

Як бачимо, найбільш вираженим є тип державних службовців, у яких в поглядах на їхню самоактуалізацію в професійній діяльності представлена орієнтація на «власні інтереси» (61,4%). Орієнтація на цілі організації, в поєднанні з орієнтацією на кар'єру, представлена значно меншою кількістю державних службовців.

Визначено, що дуже важливими чинниками для успішної професійної самоактуалізації держслужбовців є: гарні відносини з дітьми, батьками (82,2%); гармонія у стосунках з чоловіком (дружиною) (75,0%); матеріальна забезпеченість (66,3%); гармонія у стосунках із самим собою (62,9%).

Висновки. Отримані дані свідчать про необхідність посилення у професійній самоактуалізації державних службовців, орієнтації на цілі організації, а також гармонійного забезпечення орієнтації на цілі організації, власні цілі та кар'єру.

САМОРЕАЛІЗАЦІЯ ОСОБИСТОСТІ ЯК ФЕНОМЕН ДОСЛІДЖЕННЯ В ІСТОРИЧНІЙ РЕТРОСПЕКТИВІ

Н. М. Середяк

*аспірантка кафедри психології управління
ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-8239-4335>*

Актуальність дослідження. Основною ідеєю розвитку суспільства є утвердження ставлення до людини як до найвищої цінності буття. Характерним для сучасності є створення умов для розвитку сутнісних сил особистості, її духовного потенціалу. Посилення уваги до феномену самореалізації пояснюється, на наш погляд, зростаючим розумінням її вагомості ролі в життєдіяльності людини. Слід зазначити, що необхідність створення умов для всебічної самореалізації особистості є одним з положень Декларації прав людини, прийнятої ООН.

Мета дослідження – дослідити феномен самореалізації особистості в історичній ретроспективі.

Результати теоретичного аналізу проблеми. Питання самореалізації цікавило видатних вчених давнини. В роботах Аристотеля є багато міркувань про значущість цього явища, наприклад: «Щастя досягне через реалізацію потенційних талантів людини».

Положення, що стосуються самореалізації особи і висловлені мислителями античності, одержали подальший розвиток у працях Л. Альберті, Г. Гегеля, І. Канта, Г. Сковороди та ін.

Частина дослідників завданням самореалізації вважає «пошук себе», інші виходять з того, що людина повинна створити, зробити себе. Проте, лише в XIX ст. самореалізація стала дослідницькою категорією і предметом студій філософів, а потім психологів і педагогів.

Поняття самореалізації стало активно використовуватись в психології вперше в 30-х роках XX ст. в рамках органістичного напрямку, коли К. Гольдштейн ввів поняття самоактуалізації та самореалізації як постійного прагнення реалізувати свої вродженні потенції. Існує й думка, що ідея самореалізації бере початок в роботах А. Адлера, який використовував терміни «прагнення до зверхності» та «прагнення до самодосконалості» як взаємозамінні.

Ідея самореалізації стала центральною в зарубіжній гуманістичній психології в 50–70 рр. XX ст., і є ключовою у працях А. Маслоу та К. Хорні. А. Маслоу вважав, що необхідність людини в самореалізації закладеного потенціалу перебуває на найвищому рівні піраміди потреб. На думку психолога, дістатися до такої високої «планки» піраміди вдається не більше 4% людської популяції, при цьому, задовольняючи навіть на 40% прагнення самореалізації, особистість відчуває себе щасливою.

Самореалізація особистості в концепції гуманістичного психоаналізу К. Хорні – це подолання, зняття внутрішнього конфлікту та повернення до душевної гармонії не лише через усвідомлення суперечливих чинників свого існування, але і через почуття.

Учені О. Ковальов, Л. Коган, С. Рубінштейн та Л. Рувінський під самореалізацією розглядають комплексний процес взаємодії двох складових. Обов'язковою передумовою має стати свобода особистості, яка і спричинює таку необхідність. У процесі самореалізації особистість має перебороти суперечності між самою свободою та необхідністю.

Самореалізація особистості є поняттям, що включає у себе багато різних аспектів. Вона розглядається як потреба, мета, процес, форма та результат у працях О. Баришевої, Р. Зобова, О. Клепікова, Л. Коростильової та ін.

Висновки. З давніх часів феномен самореалізації розглядався багатьма видатними вченими як рушійна сила для розвитку людини та суспільства. Людина завжди була і залишається частиною соціальної структури. Тут проявляються усі її потенції, задатки і можливості. Тому ця проблема з плином років не втрачає своєї актуальності і потребує подальших досліджень.

ФЕНОМЕН «ВИВЧЕНОЇ КОНСТРУКТИВНОСТІ» У ПРОЦЕСІ ОСОБИСТІСНОГО САМОКОНСТРУЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЙ

Т. М. Соломка

*кандидат психологічних наук, доцент кафедри психології
Навчально-наукового інституту міжнародних відносин та соціальних наук
Міжрегіональної Академії управління персоналом
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-5206-3631>*

Актуальність дослідження полягає у необхідності поглибленого психологічного аналізу можливостей персоналу організації щодо опанування різноманітністю і складністю умов

здійснення власної самоактивності. Чільне місце у такому процесі належить явищам трансформації та радикальної зміни контурів життєвого процесу особистості в цілому та персоналу організацій зокрема.

Мета дослідження – визначити поняттєву сутність теоретичного конструкту «вивчена конструктивність» у процесі особистісного самоконструювання персоналу організацій як антиномії феномену «вивченої безпорадності».

Результати теоретичного аналізу проблеми. Найважливішими характеристиками сучасних організаційних структур є змінюваність (плинність), інтенсифікація незавершеності та неоднозначність як фундаментальний факт, що віддзеркалює напруженість політичних стосунків та проблем складної соціально-економічної дійсності. У сучасній організаційній психології все більше зростає потреба у з'ясуванні питань сумісності, розгортання потенціалу, виявлення професійних компетентностей персоналу в різних виробничих ситуаціях.

М. Е. Р. Seligman & S. F. Maier у результаті експериментальних досліджень зробили висновок про те, що безпорадність викликають не самі по собі неприємні події, а досвід неконтрольованості цих подій. Жива істота стає безпорадною, коли звикає до того, що від її активних дій нічого не залежить, неприємності відбуваються самі по собі, і на їхнє виникнення впливати неможливо.

У рамках позитивної психології (А. Antonovsky, А. Bandura, S. C. Kobasa, R. G. Tedeschi, L.G. Calhoun та ін.) відбувається переорієнтація з парадигми хвороб і розладів на парадигму здорового і ефективного існування людини. Мова йде про «набуту винахідливість», «вивчену ресурсність» тощо.

Останніми роками в організаційній психології спостерігається зрушення дослідницького інтересу в бік особистості професіонала, працівника організації, персоналу. Частково це обумовлено тенденцією до управління персоналом як цілісними утвореннями, коли так чи інакше доводиться «зазирати» у його внутрішній світ, без якого неможливе розуміння потреб, намірів, мотивів, неможливе прогнозування поведінки суб'єкта професійно-організаційної діяльності і оцінка ефективності обраних методів управління ними.

Універсальною проблемою залишається питання активності працівника організації як суб'єкта особистісного самоконструювання персоналу організацій (ОСПО), коли в основному розглядаються імплікації співвідношення між конструктами: інтерпретації себе, соціальних взаємовідносин, емоцій і когніцій, згідно з якими реальність може бути доступна тільки шляхом інтерпретації співвідношень реального і бажаного (Т. М. Solomka, O. L. Shopsha).

Таким чином, на противагу конструкту «вивченої безпорадності» для розуміння питань розробки і прийняття рішень, саморегуляції, самоорганізації, самоконструювання стає доречним (актуальним) феномен «вивченої конструктивності» в процесі особистісного самоконструювання персоналу організацій (ОСПО).

Висновки. «Вивчена конструктивність» у процесі особистісного самоконструювання персоналу організацій (ОСПО) складає підґрунтя для позитивної адаптації персоналу у подоланні труднощів, стресів та інших викликів, пов'язаних зі здійсненням суб'єктом праці будь-якої професійної діяльності. «Вивчена конструктивність» – це набутий репертуар поведінкових навичок, за допомогою якого працівник стає більш оптимістичним і націленим на зростання і просування до психологічного благополуччя; самостійно регулює життєві події і свій внутрішній світ, самооцінку; орієнтується на розв'язання проблем і успішно оволодіває навичками конструктивного вирішення конфліктів.



Розділ 9

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ ВІДДАНOSTІ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ

ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ВІДДАНOSTІ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ ТА ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ ФОРМУВАННЯ ВІДДАНOSTІ У ПЕРСОНАЛУ МЕДИЧНИХ ЗАКЛАДІВ

О. В. Романова

*науковий кореспондент лабораторії організаційної та соціальної психології
Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-9393-5515>*

Актуальність дослідження. В останні десятиліття проблема феномену відданості персоналу організації викликає неабиякий інтерес як у науковців різних країн, так і у керівників різноманітних сфер професійної діяльності. Це стосується і медичної галузі, де це питання набуває особливої актуальності в зв'язку з реформуванням системи охорони здоров'я в нашій країні. Незважаючи на велику кількість досліджень феномену відданості персоналу організації, на сьогодні не існує однозначного тлумачення сутності зазначеного поняття. Аналіз наукової літератури свідчить, що в дослідженнях часто вживаються такі взаємозамінні поняття, як «організаційна лояльність», «прихильність до організації», «організаційний патріотизм» та інші, які або існують поряд з поняттям «відданість у персоналу організації», або замінюють його. При цьому психологічні аспекти проблеми відданості у персоналу медичних закладів залишаються практично не вивченими.

Метою дослідження є теоретичний аналіз визначення феномену відданості персоналу організації, його структури, функцій, сутнісних характеристик та психологічних чинників формування відданості організації у персоналу медичних закладів.

Результати теоретичного аналізу проблеми:

1. Проаналізовано сутність поняття «відданість у персоналу організації». На основі аналізу тлумачення поняття «відданість організації» можна визначити, що це стійка емоційна прихильність працівника до організації, яка характеризується прийняттям організаційних цілей та правил, отождоношенням з організацією, вираженим бажанням докладати значних зусиль заради забезпечення ефективності діяльності та розвитку цієї організації та прагненням якомога довше залишатися членом цієї організації.

2. Охарактеризовано структуру та сутнісні характеристики організаційної відданості. Структура відданості організації включає три компоненти: афективний (емоційна відданість), продовжена (прагматична відданість) і нормативний (відданість з почуття обов'язку).

3. Визначено основні функції відданості у персоналу організації, які можна об'єднати у дві групи: а) функції, які стосуються діяльності організації у цілому; б) функції, які стосуються діяльності персоналу організації.

4. Розкрито зміст психологічних чинників формування відданості організації у персоналу медичних закладів, до яких відносять: а) *рівень відданості у персоналу* медичній установі (організаційна лояльність та професійна відданість); б) *психологічні чинники мікрорівня* (рівня персоналу), що впливають на вираженість відданості організації у персоналу медичних закладів; в) *психологічні чинники мезорівня* (рівня організації), що впливають на вираженість відданості організації у персоналу медичних закладів.

Висновки. Визначені теоретичні підходи аналізу проблеми відданості організації у персоналу медичних закладів будуть покладені в основу емпіричного дослідження з проблеми.

ДОСЛІДЖЕННЯ ЗВ'ЯЗКУ МІЖ ВІДДАНІСТЮ ОРГАНІЗАЦІЇ ТА РІВНЕМ ДОВІРИ ДО НЕЇ

Д. О. Самойленко

науковий кореспондент лабораторії організаційної та соціальної психології
Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-1312-8313>

Н. Г. Лебедєва

науковий кореспондент лабораторії організаційної та соціальної психології
Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-1286-758X>

Актуальність дослідження. Проблема відданості найманого персоналу організаціям-роботодавцям досить залишається актуальною. Дослідники приділяють чимало уваги чинникам, що пов'язані з відданістю організації. До таких чинників можна віднести *довіру до організації*, яка, на наш погляд, проявляється через два аспекти – суб'єктивну оцінку рівня довіри, що існує в організації, а також через довіру безпосередньому керівникові. При цьому досліджень щодо наявності зв'язку між рівнем довіри до організації та відданістю до неї з боку персоналу, наскільки нам відомо, не проводилось.

Мета дослідження: аналіз зв'язку між відданістю найманих працівників щодо організації-роботодавця та рівнем їхньої довіри до неї.

Методика і організація дослідження. Дослідження проводилося в березні 2019 року. Респонденти – співробітники неприбуткових та бізнес-організацій східних регіонів України, віком 22–60 років. Вибірка складала 104 респонденти (жінки – 61%, чоловіки – 39%), що мають різні професії та займають різні посади. Середня тривалість роботи в організації – 12 років (від 1 до 42 років).

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

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

Оцінювання різних аспектів довіри до організації проводилося за допомогою модифікованої методики оцінки довіри/недовіри співробітника колегам і керівникам організації (автор А. Б. Купрейченко, модифікація Д. А. Самойленко) та методики оцінки рівня довіри в організації (автор Р. Б. Шо).

Для оцінки зв'язку компонентів відданості співробітників з показниками довіри до організації було використано коефіцієнт кореляції Пірсона.

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

1. Між компонентами відданості організації-роботодавцеві і показниками «Рівень довіри в організації», «Рівень довіри безпосередньому керівникові» існують значущі помірні лінійні позитивні зв'язки (коефіцієнти кореляції потрапляють в діапазон 0,300–0,499).

2. Найбільш тісний зв'язок (0,499, $p < 0,01$) виявлено між показниками «Індекс відданості організації» і «Рівень довіри безпосередньому керівникові».

3. Зв'язку між компонентом відданості «Вірність організації» та оцінкою рівня довіри в організації в даному дослідженні не виявлено.

Висновки. Дослідження показало, що відданість персоналу щодо організації-роботодавця залежить від рівня довіри до неї. Високий показник довіри (особливо безпосередньому керівникові) сприяє підвищенню рівня відданості організації та готовності докладати наднормативних трудових зусиль.

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



Розділ 10

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ТОЛЕРАНТНОСТІ, МІЖСОБИСТІСНОЇ ВЗАЄМОДІЇ ТА УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ В ОРГАНІЗАЦІЇ

ЗАДОВОЛЕНІСТЬ ПРАЦЕЮ В ОСОБЛИВИХ УМОВАХ ДІЯЛЬНОСТІ ЯК ПОКАЗНИК ЕФЕКТИВНОЇ МІЖСОБИСТІСНОЇ ВЗАЄМОДІЇ ЗИМІВНИКІВ УКРАЇНСЬКИХ АНТАРКТИЧНИХ ЕКСПЕДИЦІЙ

Л. М. Бахмутова

*аспірантка Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України, науковий співробітник
Державної установи «Національний антарктичний науковий центр» МОН України
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-5119-236X>*

Актуальність дослідження. У сучасному суспільстві питання взаємозв'язку задоволеності працею та ефективності міжособистісної взаємодії у професійній діяльності набуває особливо актуального змісту. Це обумовлено зростанням вимог до рівня психологічного включення особистості у трудову діяльність. Професійна діяльність фахівців різного профілю, що працюють на Українській антарктичній станції (УАС) «Академік Вернадський», вирізняється низкою особливостей, зумовлених екстремальними природними умовами (зміненою фотоперіодикою, низькими температурами, сильними вітрами, високим рівнем сонячної радіації під час існування озонної діри, ефектами полярного дня і полярної ночі та ін.) і довготривалою (12–13 місяців) відносною соціальною ізоляцією малої групи (11–12 чоловік) зимівників.

Означені чинники негативно позначаються на психологічному стані людини, вираженому так званім «антарктичним синдромом», та характеризується розвитком хронічного стресу, втоми, депресивних станів, уповільненням процесів адаптації психофізіологічних функцій. Це призводить до зростання ризику психоемоційних розладів, порушення міжособистісної взаємодії у нечисленному колективі та зниження рівня працездатності. Тому дослідження рівня задоволеності діяльністю в екстремальних умовах Антарктики особливо актуальне у контексті особливостей міжособистісної взаємодії зимівників українських антарктичних експедицій.

Мета дослідження – дослідити динаміку та рівень задоволеності діяльністю в особливих умовах як вагомий чинник ефективної взаємодії зимівників українських антарктичних експедицій та виявити значущі взаємозв'язки.

Методики та організація дослідження. Проведено щомісячне моніторингове дослідження серед зимівників УАС «Академік Вернадський» за методикою шкалою самооцінки стану зимівника (суб'єктивний тест), основу якої становить методика шкалою самооцінки психофізіологічного стану (ПФС), розроблена в Інституті психології імені Г. С. Костюка НАПН України під науковим керівництвом д. психол. н., проф., чл.-кор. НАПН України О. М. Кокуна. Ця методика дає можливість відносно швидко і ефективно діагностувати параметри заданих психологічних показників, зокрема: задоволеність від виконуваної роботи, сприйняття оточуючого середовища, відносини з колегами, життєва задоволеність та ефективність діяльності зимівельного колективу і кожного окремого фахівця.

Результати дослідження. У процесі дослідження виявлено значущі взаємозв'язки між емоційними показниками задоволеності та показниками ефективності діяльності в особливих умовах, що свідчить про ефективну міжособистісну взаємодію зимівників на УАС «Академік Вернадський».

Виявлено, що задоволеність професійною діяльністю в особливих умовах Антарктики, як показник успішної міжособистісної взаємодії зимівників українських антарктичних експедицій, має комплексний характер і стосується найбільш значущих сфер життєдіяльності: 1) позитивного сприйняття екстремальних умов оточуючого середовища; 2) процесу праці; 3) взаємовідносин з

колегами; 4) власної життєвої задоволеності в особливих умовах антарктичної станції. З даними показниками тісно пов'язані показники особистої ефективності зимівників та колективу в цілому.

Висновки. Результати емпіричного дослідження свідчать про важливість регулярного проведення психологічної тренінгової програми з формування ефективної міжособистісної взаємодії серед кандидатів на зимівлю в Антарктиці, де питання задоволеності різними аспектами трудової діяльності відіграє ключову роль.

ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ТОЛЕРАНТНОСТІ КЕРІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ НА ДОДИПЛОМНІЙ І ПІСЛЯДИПЛОМНІЙ СТАДІЯХ

О. В. Брюховецька

*доктор психологічних наук, доцент,
професор кафедри психології та особистісного розвитку
ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-4884-2878>*

Актуальність дослідження. Побудова демократичного суспільства, правової держави передбачає нові відносини між людьми в будь-якій професійній сфері. Особливої актуальності набуває проблема формування професійної толерантності в освітній сфері.

Питання *формування толерантності у вищій школі* були предметом наукового пошуку багатьох учених, а зокрема: розвиток толерантності у контексті педагогічної взаємодії й полікультурної освіти (В. Бондар, О. Грива, І. Зязюн, В. Семиченко, О. Тодорцева, О. Пехота та ін.); формування організаційної культури й розвиток толерантних установок суб'єктів освітнього процесу (Н. Асташова, А. Байбакова, О. Винославська, Б. Гершунський, В. Маралов, І. Сняданко, О. Стрельцова та ін.); умови розвитку толерантності педагогічних працівників (В. Полякова, К. Терещенко та ін.). Проблематика *формування толерантності в системі післядипломної педагогічної освіти* охоплює такі аспекти: формування у магістрантів професійної толерантності в процесі їхньої підготовки до викладацької діяльності (Ю. Ірхіна); педагогічні умови та шляхи ефективного розвитку толерантності майбутніх педагогів у процесі післядипломної педагогічної освіти (Ю. Тодорцева) та ін.

Проте аналіз наукової літератури показав, що безпосередньо проблема *формування професійної толерантності у керівників закладів середньої освіти* як в управлінській діяльності, так і в процесі професійної підготовки і післядипломної освіти не розроблялася.

Мета дослідження полягає в розкритті особливостей формування професійної толерантності керівників закладів середньої освіти на додипломній стадії (процесі професійної підготовки студентів) і післядипломній (у процесі підвищення кваліфікації слухачів) стадіях.

Результати теоретичного аналізу проблеми. Під *професійною толерантністю керівників закладів середньої освіти* ми розуміємо комплекс професійно важливих якостей особистості, що забезпечують ефективність у сфері професійної діяльності і характеризуються активністю життєвої й професійної позиції, яка виявляється у шанобливому ставленні до іншої людини як до рівноцінної унікальної особистості; здатності приймати відмінні від власних думки, цінності, поведінку, зовнішні характеристики; готовності до рівноправного партнерства з усіма учасниками освітнього процесу на основі дотримання норм моралі, відповідальної і водночас гнучкої взаємодії з ними, зберігаючи власні цінності та індивідуальність.

У процесі дослідження нами підтверджено принципову можливість і доцільність формування професійної толерантності як якості особистості, відповідно до якої формування професійної толерантності у майбутніх управлінців може і повинне розглядатися як один з пріоритетних напрямів освітнього процесу на *додипломній стадії*, під час професійної підготовки (О. Винославська, Б. Гершунський, І. Зязюн, В. Маралов, О. Пехота та ін.).

Формування професійної толерантності зумовлене потребами безперервного вдосконалення професійних навичок (навчання протягом життя), поєднання особистісного розвитку з підвищенням професійного потенціалу управлінців, що є основою післядипломної педагогічної освіти (М. Кириченко, В. Олійник, Т. Сорочан та ін.). Саме тому науковці (Ю. Ірхіна, Ю. Тодорцева та ін.) одним із головних завдань підвищення кваліфікації управлінців називають формування та розвиток ключових професійно важливих якостей, зокрема професійної толерантності, на *післядипломній стадії*.

Особливостями вдосконалення процесу формування професійної толерантності в умовах реформування вищої освіти в Україні, на наш погляд, є: 1) на державному рівні – розробка і впровадження в освітянську практику нових концептуальних документів (концепція полікультурної освіти, громадянської освіти і виховання тощо), а також комплексу заходів, спрямованих на побудову українського суспільства на засадах толерантності; 2) на регіональному рівні – сприяння обміну досвідом вищих навчальних закладів України із зарубіжними освітніми організаціями з метою реалізації спільних проектів формування толерантної свідомості, поведінки, стосунків студентів; 3) на рівні вищого навчального закладу – спеціальна підготовка науково-педагогічних працівників, компонентами якої повинні стати: високий рівень компетентності викладачів у досліджуваній сфері (знання викладачем завдань, основних ідей, понять професійної толерантності); вміння виділяти чи вносити в зміст освіти ідеї, які стимулюють усвідомлення студентами значущості професійної толерантності; вміння організовувати освітній процес як діалог на засадах толерантності; дотримуватися таких принципів організації і проведення занять як колективної творчої діяльності студентів.

Висновки. У перспективі доцільним вважається розробка й апробація програми спеціальної підготовки організаційних психологів психологічних служб і центрів закладів вищої освіти, які здійснюють організаційно-психологічний супровід, до формування професійної толерантності управлінців.

ЗМІСТ ТА СТРУКТУРА ТОЛЕРАНТНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЙ

К. В. Терещенко

*кандидат психологічних наук, старший науковий співробітник
лабораторії організаційної та соціальної психології
Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-1149-2704>*

Актуальність дослідження. В умовах соціальної напруженості особливо гостро постає проблема толерантності стосовно різних етнічних, релігійних, соціальних груп. Економічна нестабільність, посилення зовнішньої та внутрішньої міграції та інші соціальні процеси призводять до посилення інтолерантності до представників інших соціальних груп, що знаходить прояв на рівні персоналу організацій.

Проблему толерантності в особистісному та суспільному вимірах розглядали вітчизняні та зарубіжні вчені Г. Бардієр, О. Грива, Г. Олпорт, Л. Орбан-Лембрик, Л. Почебут, А. Скок, Г. Солдатова, Л. Шайгерова та ін. Окремі аспекти толерантності персоналу організацій аналізували вітчизняні та зарубіжні дослідники Н. Лебедева, С. Литвинова, В. Полякова, О. Руда та ін.

Разом із тим, аналіз літературних джерел вказує на те, що проблема дослідження змісту толерантності персоналу розроблена недостатньо. Отже, **мета цього дослідження** – аналіз змісту та структури толерантності персоналу організацій.

Результати теоретичного аналізу проблеми. Слід зазначити, що толерантність є поняттям багатомірним і багатоаспектним. Аналіз наукової літератури свідчить про наявність кількох підходів до інтерпретації поняття «толерантність». Згідно з поглядами Ю. Яценко, толерантність – це, перш за все, особистісна якість, що виражається в активній моральній позиції людини і психологічній готовності до побудови конструктивної взаємодії з іншими людьми, що відрізняються від неї соціальною, культурною, конфесійною приналежністю, інтересами, потребами, світоглядом. Дослідниці Г. Солдатова та Л. Шайгерова виокремлюють такі чотири аспекти вивчення толерантності особистості: як психологічної стійкості, як системи позитивних установок, як сукупності індивідуальних якостей, як системи особистісних та групових цінностей.

На основі аналізу наукової літератури можна констатувати, що толерантність на рівні організацій набуває нових рис. Отже, на наш погляд, *толерантність персоналу освітніх організацій* виступає як особистісна характеристика та інтегральна цінність, що проявляється в місії та завданнях діяльності організації, пронизує всі рівні управління організацією, охоплює взаємодію фахівців у процесі професійної діяльності всередині організації і взаємодію з клієнтами та іншими організаціями.

Виокремлюють види, рівні та компоненти толерантності. Грунтуючись на літературних джерелах, можна розглядати такі *види* толерантності: міжпоколінна, міжособистісна, міжетнічна,

міжкультурна, расова, гендерна, релігійна, управлінська, професійна, соціально-економічна, політична тощо.

До *складових* толерантності, на думку вітчизняної дослідниці О. Гриви, слід віднести когнітивну, аксіологічну, інструментальну та якісну складові. Натомість, А. Ремньова виділяє когнітивну, аксіологічну та поведінкову складові толерантності. Згідно з класифікацією Г. Бардієр, до компонентів толерантності входять афективний, когнітивний, конативний, потребово-мотиваційний, діяльнісно-стильовий, етико-нормативний, ціннісно-орієнтаційний, особистісно-смысловий, ідентифікаційно-груповий, ідентифікаційно-особистісний компоненти.

Висновки. Врахування змісту та структури такого багатомірного явища, як толерантність, дозволить більш ефективно сприяти психологічному забезпеченню її розвитку в персоналу організацій.

ВПЛИВ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ НА ВИНИКНЕННЯ ТА ПЕРЕБІГ МІЖОСОБИСТІСНИХ КОНФЛІКТІВ У СТУДЕНТСЬКОМУ СЕРЕДОВИЩІ

Т. В. Чаусова

кандидат психологічних наук, доцент,

доцент кафедри психології та особистісного розвитку НАПН України

ДВНЗ «Університет менеджменту освіти»

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-9005-9089>

Актуальність дослідження. У студентському середовищі проблематика конфліктності, непорозуміння з однолітками відображає одну з гострих суспільних проблем: суттєве зростання соціальної нестабільності на фоні посилення жорстокості, зростання злочинності та проявів соціально-культурної нетолерантності.

Підлітки як соціально чутлива та конформна вікова категорія стають «першопрохідцями» у значному числі агресивно забарвлених дій. Проблема конфліктів завжди приваблювала дослідників і розроблялася представниками різних психологічних напрямків як у зарубіжній, так і у вітчизняній психології, зокрема: О. Бондарчук, І. Булах, О. Винославська, О. Волянська, Л. Долинська, Л. Карамушка, В. Кушнірюк, Г. Ложкін, М. Пірен, Н. Пов'якель та ін. Однак проблема впливу різноманітних чинників на виникнення, перебіг та розв'язання конфліктів у юнацькому віці, а особливо серед студентів, залишилась поза увагою дослідників.

Мета дослідження полягає в розкритті впливу соціально-психологічних чинників на виникнення міжособистісних конфліктів у студентському середовищі.

Методика та організація дослідження. Для дослідження були використані наступні методики: методика «Типи поведінки у конфлікті» К. Томаса, методика «Визначення рівня агресивності» А. Басса-А. Даркі, методика «Особистісна агресивність та конфліктність» Є. Ільїна та П. Ковальова. *Вибіркову сукупність дослідження* склали 40 студентів Промислово-економічного коледжу НАУ, з них: 26 – юнаків, 14 – дівчат, віком від 16-18 років.

Результати дослідження показали, що конфлікти у студентському середовищі зумовлюються взаємодією соціально-психологічних чинників, провідними серед яких є особливості індивідуального стилю спілкування, сформованого в особистості, індивідуально-психологічні особливості особистості, зокрема агресивність, а також стиль реагування індивіда на конфліктну ситуацію. Аналіз отриманих даних дозволив визначити об'єктивні чинники, які створюють потенційну можливість для виникнення конфлікту. Наприклад, вакантна посада старости студентської групи може стати причиною конфлікту між двома студентами, якщо обидва претендують на цю посаду.

Виокремлено соціальні чинники виникнення конфліктів серед студентів якими є: низький соціальний статус, пов'язаний із переважанням авторитарного стилю спілкування, прагненням до домінування, вибором стилю суперництва у конфліктах. Також до виникнення міжособистісного конфлікту може призвести нездатність юнацтва керувати власними емоціями, дратуватися у різних ситуаціях міжособистісної взаємодії, недостатній рівень розвитку комунікативних умінь, культури спілкування, погане знання психології і мотивації поведінки інших людей. Психологічні особливості, які можуть призводити до виникнення конфліктів, проявляються у рівнях конфліктності, особистісної тривожності, ригідності, самооцінки, виборі форм агресивних реакцій у фруструючих ситуаціях.

Визначено, що у студентів частіше переважають середній та вищий за середній рівні конфліктності, які тісно корелюють з прямолінійно агресивним стилем взаємодії, де переважає

висока тривожність, неадекватна самооцінка, особистісна ригідність, застосування різних форм агресивних реакцій, основними серед яких є вербальна агресія, наявність почуття провини, роздратування, фізична агресія та підозрливість. У юнацтва, що має високий рівень конфліктності, переважає прагнення до домінування у взаєминах, застосування переважно авторитарного та високо агресивного стилів спілкування.

Висновки. Отже, в середовищі студентів постійно йде процес самоствердження в групі. В цей час на мотивацію їхньої поведінки великий вплив мають темперамент, риси характеру і рівень вихованості. Результати проведеного дослідження підтвердили, що врахування соціально-психологічних чинників виникнення конфліктів при взаємодії у юнацькому віці відкриває перспективи як конструктивного запобігання та розв'язання конфліктів, так і особистісного зростання студентів.

ВПЛИВ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ КЕРІВНИКА НА ПЕРЕБІГ ВНУТРІШНЬООСОБИСТІСНОГО КОНФЛІКТУ ПІДЛЕГЛОГО

С. А. Чистяков

*кандидат психологічних наук, доцент кафедри психології
та морально-психологічного забезпечення
Національної академії державної прикордонної служби України
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-0394-1469>*

Актуальність дослідження. Процес позитивної взаємодії керівника з підлеглими в умовах військової служби в наш час потребує вдосконалення. Поведінка людей у конфліктних ситуаціях залежить від різних чинників, серед яких варто виокремити не лише зовнішні чинники (під якими розуміється середовище та умови діяльності, культура взаємин), але й внутрішні чинники (стан психічного здоров'я, рівень інтелекту, рівень емоційного інтелекту, система цінностей та потреб, досвід розв'язання внутрішньоособистісних конфліктів). Особливу увагу варто звернути на роль емоційного інтелекту у вирішенні зазначеного типу конфліктів. Те, як людина поводить себе у конфліктних ситуаціях, значною мірою визначається рівнем її емоційного інтелекту.

Метою дослідження є визначення впливу емоційного інтелекту керівника на перебіг внутрішньоособистісного конфлікту підлеглого.

Результати теоретичного аналізу проблеми. Різноманітність підходів до визначення поняття «конфлікт» показує, наскільки багатоаспектним й багатовимірним є це явище. Конфлікти, а особливо внутрішньоособистісні конфлікти підпорядкованого персоналу – це не завжди проста ситуація для керівника, особливо, коли вони мають місце у такому середовищі, як вищий військовий навчальний заклад. Це особлива соціальна інституція, оскільки вона пов'язана з навчанням майбутніх офіцерів, середовище, у якому від особистості того, хто навчається, та їхніх керівників особливою мірою вимагається необхідність прояву співпраці та добрих взаємин з іншими, як під час навчання, так і у перспективній службовій діяльності.

Під емоційним інтелектом слід розуміти вміння правильної перцепції, оцінки та вираження емоцій, вміння доступу до почуттів, здатність їх генерувати тоді, коли вони можуть допомогти мисленню, вміння розуміти емоції й розуміти емоційну інформацію, а також вміння регулювати емоції так, щоб сприяти емоційному та інтелектуальному розвитку.

Емоційний інтелект керівника в системі конфліктної взаємодії – це вміння управляти емоціями у такий спосіб, щоб досягати конкретних цілей; розуміти власні емоції, мову емоцій та сигнали, які передають емоції, правильно сприймати власні емоції та емоції підлеглих.

Високий емоційний інтелект пов'язується з кращою соціальною підтримкою і нижчими інтерперсональними проблемами, кращим управлінням стресом, задовільним станом здоров'я, а також з нижчим рівнем агресивної поведінки.

Висновки. Надзвичайно важливим є вплив емоційного інтелекту керівника на перебіг внутрішньоособистісного конфлікту підлеглого, що занадто часто є «наслідком» процесу «грубого спілкування», постановки завдань, критичним аналізом діяльності вихованців. Зазначимо, що зміст вищеперерахованих позицій з точки зору «суцільного негативу» може позначатися на формуванні та розвитку емоційного інтелекту як керівника, так і підлеглого. Цей факт є важливим у тому плані, що емоційний інтелект можна і треба розвивати та вдосконалювати впродовж усього життя людини. Адже вміння розпізнавати власні емоції та емоції інших людей, вміле керування ними впливає на якість та ефективність взаємин з іншими.

СОЦІАЛЬНА ПІДТРИМКА В ОРГАНІЗАЦІЇ ЯК ФАКТОР ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ БАЛАНСУ «РОБОТА-ЖИТТЯ» ПЕРСОНАЛУ

О. Ю. Якупова

аспірантка кафедри психології Запорізького національного університету

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-0829-4587>

Актуальність дослідження. Тема соціальної підтримки в сучасному українському суспільстві стає все більш актуальною з кожним роком. Стресові події останніх десятиліть серйозно вплинули на більшість сфер життєдіяльності людей, що позначилося як на їхньому професійному, так і на особистому житті. Останні 10–15 років науковці досліджували вплив позитивної соціальної підтримки на фізичне та психічне здоров'я та на стійкість до стресів зокрема. Так, у роботі Social Support and Resilience to Stress американські науковці F. Ozbay, D. C. Johnson, E. Dimoulas, C. A. Morgan, III, D. Charney і S. Southwick представили теоретичне дослідження, в якому прийшли до висновку, що відсутність або недостатність соціальної підтримки негативно впливає на фізичне та психічне здоров'я, особливо у випадках депресії, в тому числі у дітей. В Україні ж, за результатами дослідження КМІС, 52% опитаних протягом 2018 року пережили якусь стресову ситуацію, а 17% відчували власну безпорадність та втрачали віру в себе. Крім цього, 11% респондентів відчували стрес через втрату роботи. Таким чином, результати даних досліджень показують актуальність теми соціальної підтримки не лише в світовому, а і в українському суспільстві.

Також дослідженням проблеми соціальної підтримки займалися N. Lin, W. M. Ensel, R. S. Simeone, W. Kuo, T. Elloker, A. J. Rhoda, E. Stice, J. Ragan, P. Randall, T. Lynch, T. Mendelson, C. Robins та інші.

Метою роботи є теоретичний аналіз принципів соціальної підтримки в організації як фактора забезпечення балансу «робота-життя» персоналу.

Результати теоретичного аналізу проблеми. Соціальна підтримка – це підтримка індивіда через соціальні зв'язки з іншими особами, групами та іншими спільнотами. Вона може включати кілька типів взаємодії: практична взаємодія (включає безпосередню допомогу або фінансову підтримку); емоційна взаємодія (любов, дружба, емпатія); інформаційна взаємодія (надання інформації, яка може розв'язати проблему, цінної поради, передавання власного досвіду з метою розв'язання таких проблем). Як можна помітити, всі типи цієї соціальної взаємодії активно використовуються працівниками організацій під час виконання завдань та налагодження позитивної робочої атмосфери в колективі.

На сьогодні темі соціальної підтримки в українських організаціях частіше за все приділяють увагу або на етапі адаптації нового працівника (коли менеджер по роботі з персоналом допомагає працівнику адаптуватися до нового колективу, і навпаки, а керівник відділу стає на певний час ментором в робочих питаннях), або ж під час серйозних проблем в особистому житті (хвороба, смерть близьких, серйозні фінансові труднощі і т.д.). В той же час для звичайних працівників соціальна підтримка має більш «кулуарну» форму, зазвичай жодним чином не пов'язану з корпоративною культурою та цінностями компанії. Присутність же чіткої системи впровадження практик соціальної підтримки може стати дієвим інструментом в роботі з персоналом. Інформаційний обмін, неформальні зустрічі з колегами, розбір задач та їх конструктивний аналіз, спілкування тет-а-тет з топ-менеджером щодо власної роботи та кар'єри можуть не лише підвищити рівень задоволеності роботою в компанії, а й дати можливість завжди знати актуальний стан речей всередині організації. При цьому працівники матимуть можливість впливати на свій графік роботи та навантаження, що дасть можливість досягти балансу між роботою та особистим життям та підвищити рівень відданості компанії, знизивши таким чином її витрати на найм нового працівника та його навчання.

Висновки. Таким чином, впровадження принципів соціальної підтримки в організації може стати дієвим інструментом з організації балансу «робота-життя» в сучасних українських компаніях. При цьому, наявність програм соціальної підтримки дасть можливість власникам бізнесу підвищити лояльність працівників, знизити рівень «плинності» персоналу та утримувати талановитих та кваліфікованих працівників, забезпечивши їх здоровою атмосферою на всіх рівнях управління.



Розділ 11

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ГЕНДЕРНОЇ ВЗАЄМОДІЇ В ОРГАНІЗАЦІЇ

ОСОБЛИВОСТІ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ ГЕНДЕРНОЇ ПРИНАЛЕЖНОСТІ ТА СТРЕСОСТІЙКОСТІ У СТУДЕНТІВ-МАГІСТРАНТІВ

Л. А. Онуфрієва

кандидат психологічних наук, професор кафедри, завідувач кафедри загальної та практичної психології Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка.

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-2442-4601>

Д. І. Куриця

кандидат психологічних наук, старший викладач кафедри загальної та практичної психології, заступник декана з навчальної роботи та забезпечення якості вищої освіти факультету корекційної та соціальної педагогіки і психології

Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка.

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-1192-1003>

Актуальність дослідження. За своєю суттю стрес – сукупність захисних фізіологічних реакцій, що настають в організмі людини у відповідь на вплив різних несприятливих стресорів; це фізіологічна реакція організму, яка виникає у результаті впливу фізичних, хімічних або органічних факторів. Стрес у сучасному навчально-виховному процесі – проблема достатньо складна, багатогранна, яка потребує постійного регулювання. Це завдання як самих студентів, так і, власне, науково-педагогічних працівників та психологів. Варто припустити, що механізми розв'язання цієї проблеми криються у професійній мотивації студентів та у впровадженні в навчально-виховний процес основ здорового способу життя.

Мета дослідження – визначення взаємозв'язку гендерного аспекту та рівня стресостійкості серед студентської молоді.

Методика та організація дослідження. Маючи за мету визначення взаємозв'язку між рівнем стресу та гендерним аспектом, було обрано методика «Інвентаризація симптомів стресу» (автори – Іванченко Т.А., Іванченко М.А., Іванченко Т.П.) та методика «Стреси і стресостійкість». Дослідження охоплювало 40 студентів освітнього ступеня «Магістр» (20 хлопців і 20 дівчат).

Результати дослідження:

1. Згідно з методикою «Інвентаризація симптомів стресу» високий рівень стресу у студентів-дівчат становить лише 25% від загальної кількості респондентів, середній рівень прояву стресу властивий 40% дівчат, 30% дівчат притаманний низький рівень прояву стресу, і лише 5% опитаних притаманний дуже низький рівень стресу.

Прояв високого рівня стресу у відсотковому співвідношенні у студентів-хлопців набагато більший, ніж у студентів-дівчат, і становить 50%, середній рівень стресу в респондентів-хлопців 35%, прояв низького рівня стресу властивий 10%, дуже низького – 5%.

Виходячи із загальних даних за методикою «Інвентаризація симптомів стресу», можна говорити про суттєву різницю у стресостійкості студентів-дівчат та студентів-хлопців.

2. Інтерпретація результатів за методикою «Стреси і стресостійкість» дозволила отримати такі дані по респондентах-дівчатах: на «найвищому рівні» стійкості до стресу зафіксовано найбільшу кількість студентів-дівчат – 50% від загальної кількості; на рівні стійкості до стресу «вище за середній» – 30%; на «середньому» рівні – 15%; на «нижче від середнього» – 5%. На «низькому» рівні не зафіксовано жодного показника серед респондентів-дівчат.

Серед респондентів-хлопців результати розподілені таким чином: найбільшій кількості опитаних притаманна стійкість до стресу на рівні «нижче від середнього» – 50%. Середній рівень стійкості до стресу притаманний 30% опитаних хлопців, і рівень стійкості до стресу вище за середній характерний лише для 20% опитаних.

Як і за попередньою методикою, можна говорити про суттєву різницю у стресостійкості студентів-дівчат та студентів-хлопців.

Висновки. Виходячи з отриманих результатів, можна констатувати, що з метою формування високого рівня стійкості до стресу, а, відповідно, і потенційного покращення загальних показників навчання, саме студенти-хлопці потребують проведення більш ретельної та поглибленої психологічної роботи.

ВПЛИВ ГЕНДЕРНИХ СТЕРЕОТИПІВ У СУЧАСНОМУ СУСПІЛЬСТВІ

Д. І. Чемеринська

приватний підприємець

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-1300-1665>

Актуальність дослідження. Гендерні стереотипи мають великий вплив на побутовому та професійному рівнях. Вони простежуються у всіх сферах життя людини: у самосвідомості, у міжособистісному спілкуванні, міжгруповій взаємодії.

Мета дослідження: здійснити теоретико-методологічний аналіз проблеми впливу гендерних стереотипів у сучасному суспільстві.

Результати теоретичного аналізу проблеми. Довгий час основною метою досліджень гендерних відмінностей було знайти наукові підтвердження гендерних стереотипів і тим самим надати переконливі виправдання існуючих гендерних ролей та нерівності (Ш. Берн, 2002). Соціальний стереотип – це спрощений, схематизований, емоційно забарвлений і надзвичайно стійкий образ певної соціальної групи чи спільноти, що легко поширюється на всіх її представників. Різновидом соціальних стереотипів є гендерні стереотипи – спрощені, стійкі, емоційно забарвлені уявлення (переконання) про поведінку і риси характеру чоловіків і жінок, сформовані у певній культурі (В.С. Агеєв, 1986).

Гендерні стереотипи існують на таких рівнях: індивідуальному, міжгруповому, макрогруповому і на соціоетальному (на рівні всього суспільства). На всіх цих рівнях гендерні стереотипи мають свої особливості. Перші дослідження гендерних стереотипів пов'язані зі спробою вичленити типові відмінності в уявленнях чоловіків і жінок одне про одного і про себе. Найбільш поширеними стереотипами є такі: стереотип типового чоловіка – це набір рис, пов'язаних із соціально необмеженим стилем поведінки, компетентністю, раціональним мисленням, активністю та ефективністю; стереотип типової жінки – це образ, який характеризується соціальним та комунікативним вмінням, теплотою і емоційною підтримкою. Проте надмірна акцентуація як типово маскулітних, так і типово фемінних рис набуває вже негативної оціночної окраси: типово негативними якостями чоловіків визначається грубість, авторитаризм, надлишковий раціоналізм тощо, у жінок – формалізм, пасивність, надлишкова емоційність.

Гендерні стереотипи характеризуються високою стійкістю і відтворюються з покоління в покоління у процесі соціалізації. Жінка, яка проявляє свої здібності і бажає реалізувати свій потенціал, часто наражається на конфлікт із традиційними поглядами оточення. Сучасна жінка докладає значних зусиль для боротьби із гендерними стереотипами. На чоловіка гендерні стереотипи також можуть впливати негативно, адже суспільство висуває певні вимоги до образу чоловіка. І.В. Грошев зазначає, що до компонентів традиційної чоловічої ролі відносять норми успішності і статусу, розумової, фізичної й емоційної твердості; для багатьох чоловіків повна відповідність цим нормам недосяжна, що спричиняє стреси і призводить до компенсаторних реакцій: обмеження емоційності, гомофобії, нав'язливого прагнення до змагання й успіху тощо (І.В. Грошев, 1998).

Аналізуючи негативну роль гендерних стереотипів у розвитку особистості і їхній вплив на поведінку особистості, можна виокремити наступне:

1) існуючі стереотипи образів чоловіка та жінки діють як збільшувальне скло: відмінності між чоловіками і жінками є перебільшеними;

2) під впливом стереотипів гальмується розвиток тих якостей особистості, що не відповідають цим стереотипам, а отже, чоловіків змушують бути маскулініними, а жінок – фемінними тоді, коли це не відповідає їхнім бажанням;

3) гендерні стереотипи ускладнюють самореалізацію особистості через «закріплення» певних моделей поведінки, обумовлених гендерними ролями.

Висновки. Гендерні стереотипи відіграють важливу роль у нашому суспільстві та формують соціальні очікування щодо моделі поведінки чоловіків та жінок.

ЖІНКИ ПІСЛЯ П'ЯТДЕСЯТИ: ПРОБЛЕМИ ТА МОЖЛИВОСТІ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ

О. П. Щотка

кандидат психологічних наук, доцент, завідувач кафедри психології

Ніжинського державного університету імені Миколи Гоголя

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-0487-2925>

Актуальність дослідження. Робоче місце жінки являє собою не лише оплачувану, але і домашню неоплачувану працю, у їхніх непростих взаємозв'язках (Onyx & Benton, 1996). Ігнорування неоплачуваної жіночої праці обумовлює психологічні та соціальні втрати жіночої професійної активності, які повною мірою ще не є вивченими. Окрім того, жінки мають справу з дискримінацією, яка починається з вибору ними професії, прийому на роботу, і далі продовжується у заробітній платні, кар'єрному зростанні, впливає на фінансові ресурси та ставлення до «відставки». Жіночий досвід підготовки та проживання кризи «відставки» не вкладається в концепцію «відпочинку» і загалом є мало вивченим у психології. Варто зауважити, що відчуття соціальної непотрібності та фінансової вразливості часто не дозволяє жінці припинити роботу з настанням пенсійного віку, жінки продовжують працювати на умовах повної чи часткової зайнятості як на роботі, так і вдома.

Проведений нами огляд вітчизняних наукових видань показує, що дослідники в основному ігнорують досвід старіючих жінок. Разом із тим, старіння жінки є важливою сферою для майбутніх психологічних досліджень, які могли б забезпечити основу для покращення гендерної організаційної політики та забезпечення психологічного благополуччя жінок після 50-ти.

Мета дослідження: визначити стан та перспективні напрями вивчення особистості працюючої жінки в період пост-50-річчя.

Результати теоретичного аналізу проблеми. В зарубіжній психології існує значна кількість публікацій, присвячених кар'єрі та досвіду жінок (Hall, 2002; Mellor & Rehr, 2005; Riggs, 2004). Однак, як відмічають сучасні дослідники, багато теоретичних позицій та емпіричних результатів потребують переосмислення, враховуючи контекст швидкоплинних змін у робочому та організаційному середовищі (Moen & Roehling, 2005). На зміну лінійному способу життя (освіта, робота, відпочинок) приходять циклічний спосіб життя, де освіта, робота та відпочинок є змішаними. Період навчання може поєднуватися з роботою, потім більше роботи, потім відпочинок і т.д. Циклічна модель більше відповідає сучасності та може служити гарною основою для варіативності в кар'єрі та нових можливостей організації кар'єри жінками (Muhlbaue E.V., Chrisler J.C., 2007).

Додаткових емпіричних досліджень потребують питання виходу жінок на пенсію. Зокрема, варто врахувати, що жінки не є гомогенною групою, тому має бути врахована різноманітність серед жінок (етнічна, сексуальна, характер професіоналізму та здібностей, подружній та батьківський статус). У фокусі уваги сучасних дослідників перебувають наступні теми: прийняття рішення про вихід на пенсію, продовження діяльності після «відставки», психологічні наслідки роботи, психологічні особливості роботи після «традиційного пенсійного віку», «втома від роботи», вплив на особистість, самооцінку та психологічне благополуччя «відставки».

Висновки. Специфічними для українських реалій є проблеми, пов'язані з підвищенням пенсійного віку та забезпеченням сприятливих психологічних умов для самореалізації зрілих та літніх працюючих. Циклічна модель розвитку кар'єри дозволяє побачити нові можливості розвитку для жінок, які не хочуть припинити роботу після настання пенсійного віку. Ця модель передбачає поєднання навчання, відпочинку та роботи в різних пропорціях, відповідно до потреб та можливостей працюючої жінки.



Розділ 12

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

ЧИННИКИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ ЗАКОНОДАВЧОГО ОРГАНУ ВЛАДИ

С. В. Арефнія

кандидат психологічних наук, доцент кафедри психології

Міжрегіональної академії управління персоналом

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-5565-8067>

Актуальність дослідження. Проблема професійного становлення особистості, бар'єри і кризи, професійне вигорання та професійна деформація постійно перебувають у фокусі уваги дослідників. Однак малодослідженими залишаються специфіка, психологічні умови та наслідки роботи в державних органах влади, зокрема законодавчому. Адже соціально-психологічні, організаційні чинники, умови праці по-різному впливають на особистісні зміни державних службовців, в окремих випадках породжуючи виникнення професійного вигорання.

Мета дослідження – проаналізувати чинники професійного вигорання державних службовців законодавчого органу влади.

Результати теоретичного аналізу проблеми свідчать про розмаїття у визначенні та інтерпретації чинників професійного вигорання. Р. Глен вирізняє професійні та особистісні чинники вигорання, К. Кондо – індивідуальні, соціальні та організаційні, М. Лейтер – соціально-психологічні, особистісні та професійні. Г. Нікіфоров виокремлює: *особистісні* чинники (схильність до інтроверсії, реактивність, твердість, авторитарність, агресивність, низький рівень самоповаги й самооцінки тощо); *статусно-рольові* (рольовий конфлікт, рольова невизначеність, незадоволеність професійним і особистісним зростанням, низький соціальний статус, рольові поведінкові стереотипи, відторгненість у референтній групі, негативні ставоворольові (гендерні) настанови тощо); *професійно-організаційні* (несправедливі взаємини в організації, відсутність корпоративної культури, внутрішньоорганізаційні конфлікти, дефіцит адміністративної, соціальної та професійної підтримки, відсутність свободи планування, жорсткий контроль та ієрархія, відстороненість від прийняття рішень тощо); *екзистенційні* (нереалізовані життєві та професійні очікування, незадоволеність досягнутими результатами, розчарування в інших людях чи в обраній справі, знецінення і втрата смислу зусиль, переживання самотності, відчуття безглуздості активної діяльності й життя взагалі).

Аналіз професійної діяльності державних службовців законодавчого органу влади дозволив нам виокремити чотири групи чинників їх професійного вигорання:

- *чинники, пов'язані зі змістом і специфікою праці* (висока психоемоційна напруга, висока інтенсивність праці, насиченість дій, інтелектуальні навантаження, необхідність інтенсивного сприйняття, переробки й інтерпретації великих обсягів інформації, підтримка та відповідність статусу державного службовця, прийняття рішень у невизначених ситуаціях з підвищеною відповідальністю);

- *організаційні чинники* (дефіцит часу, нечітка організація й планування праці, недостатність необхідних засобів, недооблік автономності й надмірний контроль, рольова конфліктність або невизначеність, нечітка або нерівномірно розподілена відповідальність, недостатня кількість визнання й позитивної оцінки, відсутність можливостей професійного зростання й розвитку);

- *соціально-психологічні чинники* (невизначені перспективи кар'єрного зростання, відсутність визнання результативності праці, неможливість адекватної оцінки результатів праці, труднощі адаптації в колективі, низький рівень підтримки міжособистісних стосунків, невідповідність вимог до займаної посади, дифузність професійної ідентифікації, відсутність колективної співпраці);

- *індивідуальні чинники* (нейротизм, емоційна збудливість, чутливість, непевність у собі, низька самооцінка, дисфункціональна система мотивів та цінностей, низький рівень емпатії, авторитаризм, хибні уявлення про роботу).

Висновки. Для мінімізації впливу стресорів та зниження рівня професійного вигорання державних службовців законодавчого органу влади варто проводити профілактичні заходи на рівні організації та на рівні особистості державного службовця. Перспективами подальших досліджень є розробка індивідуальних рекомендацій для державних службовців законодавчого органу на рівні особистості та розробка тренінгової програми з профілактики професійного вигорання на рівні організації.

РОЛЬ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ В ПОДОЛАННІ ЕМОЦІЙНОГО СТРЕСУ КАР'ЄРНИХ РАДНИКІВ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ЗАЙНЯТОСТІ УКРАЇНИ

Я. І. Дубяга

аспірантка кафедри психології Інституту підготовки кадрів

Державної служби зайнятості України

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-8046-3811>

Актуальність дослідження. Стрімкі зміни у політичному та соціально-економічному просторі країни безпосередньо знаходять своє відображення у функціонуванні Державної служби зайнятості України (ДСЗУ). Для реалізації загальної інституційної реформи в усіх центрах зайнятості України з січня 2019 року впроваджено нову модель надання послуг і новий алгоритм роботи в контексті загальної реформи ринку праці. Відповідно до цього, значно розширилися професійні обов'язки фахівців ДСЗУ – кар'єрних радників, які наразі повинні не лише сприяти працевлаштуванню безробітних громадян, але й здійснювати психологічну підтримку безробітних клієнтів, ефективно використовувати кейс-менеджмент у своїй роботі, працювати за новою технологією обслуговування громадян тощо. Ці зміни спровокували поширення невдоволення та емоційного напруження серед працівників ДСЗУ та виникнення емоційного стресу. Тому актуальним є питання знаходження певних ресурсів для подолання емоційного стресу фахівців ДСЗУ.

Дослідженням стресу, в тому числі в професійній діяльності, займалися науковці: Г. Сельє, Р. Лазарус, М. Борневассер, Т. Кокс, Е. Зеер, К. Маслач, С. Джексон, В. Бойко, Г. Нікіфоров, Б. Овчинніков, А. Колчев, Н. Самоукіна, Н. Водоп'янова, О. Старченкова та ін.

У працях Дж. Мейер, П. Селовей, Т. Бредбері, Д. Карузо, Р. Бар-Он, Д. Гоулман, К. Петрідес, Е. Фернхем, С. Шабанов, І. Андрєєва, Г. Гарскова, Н. Коврига, Е. Носенко та ін. емоційний інтелект визначено як психологічний феномен, який має стресозахисну функцію. Попри велику кількість досліджень з даної проблематики, роль емоційного інтелекту в подоланні емоційного стресу фахівців ДСЗУ недостатньо вивчена.

Мета дослідження полягає у теоретичному визначенні ролі емоційного інтелекту в подоланні емоційного стресу фахівців ДСЗУ.

Результати теоретичного аналізу проблеми. Емоційний стрес, як різновид професійного стресу, виникає під впливом емоційно негативних факторів при здійсненні професійної діяльності та характеризується напруженим станом працівника, який, стикаючись з якимись труднощами, не може повноцінно реалізувати накопичену енергію, викликану адаптаційними процесами та фізіологічними механізмами стресу.

Емоційний стрес у фахівців ДСЗУ був викликаний значними технологічними змінами та вимогами до «кар'єрного радника». У більшості фахівців ДСЗУ вже сформований власний професійний стиль та відпрацьовані прийоми роботи з безробітними клієнтами, що є характеристиками професійної майстерності, тому впровадження нової моделі надання послуг і нового алгоритму роботи спровокували у фахівців відчуття професійної необізнаності й неосвіченості, що відобразилися у пригніченому настрої, роздратуванні, непоодиноким проявах гніву та агресії. Ми вважаємо, що саме розвинений емоційний інтелект завдяки сформованій

емоційній обізнаності, саморефлексії та саморегуляції забезпечить здійснення фахівцем усвідомленого управління власними емоційними проявами та поведінкою, налагодження ефективної міжособистісної взаємодії з безробітними клієнтами та колегами, що, в свою чергу, сприятиме подоланню емоційного стресу, адаптації до емоціогенних ситуацій, збереженню психологічного здоров'я та благополуччя.

Висновки. На нашу думку, емоційний інтелект відіграє важливу роль у професійному становленні кар'єрного радника, у подоланні емоційного стресу, та є необхідним психологічним ресурсом особистості фахівця. Ми вважаємо, що розвиток емоційного інтелекту можна розглядати як необхідний компонент професійної компетентності фахівця ДСЗУ та як вагомий фактор підвищення емоційної культури суспільства в цілому.

ЗВ'ЯЗОК МІЖ РІВНЕМ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ПЕРСОНАЛУ ОПЕРАТИВНО-РЯТУВАЛЬНОЇ СЛУЖБИ ДСНС УКРАЇНИ ТА ОСОБИСТІСНИМИ ХАРАКТЕРИСТИКАМИ РЯТУВАЛЬНИКІВ

Ю. М. Ковровський

*кандидат психологічних наук, доцент кафедри державної служби, управління та навчання
за міжнародними проектами Інституту державного управління у сфері цивільного захисту
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-7596-4419>*

Актуальність дослідження. У наші дні проблема професійного вигорання фахівців стає все більш значущою через швидку зміну професійних вимог, збільшення психічних навантажень, підвищення соціальної напруженості в суспільстві. Це стосується і такої професійної діяльності, як рятувальники.

Психологічні особливості професійної діяльності рятувальників знайшли відображення в низці робіт (В. Бут, М. Мар'їн, С. Миронець, Ю. Приходько, О. Самара та ін.).

Разом із тим, проблема професійного вигорання персоналу Оперативно-рятувальної служби ДСНС України не виступала раніше предметом окремих досліджень.

Мета дослідження: вивчити зв'язок між рівнем професійного вигорання в персоналу Оперативно-рятувальної служби ДСНС України та особистісними характеристиками рятувальників.

Методика та організація дослідження. Для вивчення психологічних особливостей професійного вигорання персоналу Оперативно-рятувальної служби ДСНС України використовувалася «Методика діагностики рівня емоційного вигорання» В. В. Бойка). Дослідження особистісних характеристик персоналу здійснювалось за допомогою методики («Методика багатфакторного вивчення особистості Р. Кеттелла» і «Тест-опитувальник Г. Айзенка ЕРІ»).

Дослідження професійного вигорання здійснювалось серед персоналу Оперативно-рятувальної служби ДСНС України проводилося на базі 1-го Спеціального регіонального центру швидкого реагування Оперативно-рятувальної служби ДСНС України (м. Київ). Загалом дослідженням було охоплено 276 осіб рядового і начальницького складу служби цивільного захисту та працівників за вільним наймом.

Результати дослідження:

1. Результати дослідження особистісних характеристик (за Р. Кеттеллом) показали, що в персоналу Оперативно-рятувальної служби ДСНС України група *комунікативних характеристик* найбільше виражена, групи *емоційно-вольових* та *інтелектуальних характеристик* є менш розвинутими.

Встановлено, що в персоналу Оперативно-рятувальної служби ДСНС України переважають такі *комунікативні особливості* (за Р. Кеттеллом): фактор Н «Сміливість в спілкуванні», фактор N «Дипломатичність», фактор А «Товариськість», фактор L «Підозріливість». Констатовано, серед *емоційно-вольових особливостей* персоналу переважають фактор Q3 «Самоконтроль» та фактор С «Емоційна стійкість», що відповідає характеру професійної діяльності рятувальників. Що стосується *інтелектуальних характеристик*, то персонал Оперативно-рятувальної служби ДСНС України характеризується балансом між практичністю та розвинутою уявою, між консерватизмом та сприйнятливостю до нового.

2. Констатовано більш вагомий вплив особистісних характеристик (за Р. Кеттеллом) на розвиток *фаз напруження та резистенції* порівняно з фазою виснаження синдрому професійного

вигорання. Зокрема, формування фази напруження пов'язане з виявом таких особистісних характеристик персоналу, як підозріливість, безпринципність, прямолінійність, незалежність від групи, радикалізм ($p < 0,05 - 0,01$). На формування фази резистенції впливають такі особистісні фактори, як підозріливість, тривожність, напруженість, недостатньо розвинута уява, невпевненість у собі ($p < 0,05-0,01$).

Аналіз зв'язку професійного вигорання та *особистісних характеристик* персоналу Оперативно-рятувальної служби ДСНС України показав, що найтісніше фази та симптоми професійного вигорання пов'язані з групою *емоційно-вольових характеристик та нейротизмом* респондентів ($p < 0,05-0,01$).

Висновки. Встановлені закономірності доцільно враховувати у процесі психологічного забезпечення діяльності рятувальників.

ПРОБЛЕМА ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ФАХІВЦІВ СОЦІОНОМІЧНИХ ПРОФЕСІЙ

С. В. Мітіна

кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри психології та педагогіки

Навчально-наукового гуманітарного інституту

Таврійського національного університету імені І. В. Вернадського

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-9520-0272>

Актуальність дослідження. У діяльності фахівців соціономічних професій завжди присутні емоційні взаємовідносини в системі «людина-людина», які супроводжуються інтенсивними психологічними навантаженнями та стресогенними ситуаціями, що досить часто призводить до емоційного вигорання. Дослідження проблеми емоційного вигорання знайшло своє відображення у роботах багатьох зарубіжних і вітчизняних вчених (В. В. Бойко, Т. В. Зайчикова, Л. М. Карамушка, Н. О. Левицька, Г. В. Ложкін, С. Д. Максименко, М. Л. Смульсон, К. Маслач, С. Джексон та ін.). Слід зазначити, що більшість авторів визначають емоційне вигорання як синдром, що розвивається на тлі хронічного професійного стресу та призводить до спустошення емоційно-енергійних й особистісних ресурсів людини. Але, незважаючи на значний інтерес науковців до проблеми емоційного вигорання, залишається відкритим питання профілактики та своєчасного попередження емоційного вигорання у представників різних груп соціономічних професій.

Метою дослідження є визначення основних чинників емоційного вигорання викладачів і медичних працівників та окреслення шляхів його запобігання.

Методика та організація дослідження. Емпіричне дослідження проводилося на базі кафедри педагогіки та психології післядипломної освіти Національного медичного університету ім. О. О. Богомольця. Вибірку склали викладачі навчальних закладів та медичні працівники, загальна кількість 97 осіб у віці від 28 до 63 років, з досвідом роботи від 1 до 30 років. Методи дослідження: анкетування, методика В. В. Бойка «Професійне вигорання».

Результати дослідження:

1. Результати дослідження показали, що прояви таких симптомів емоційного вигорання, як «деперсоналізація» і «емоційне виснаження», мають зростаючий характер і пряму залежність від віку і стажу викладацької діяльності (максимальні показники виявлені у викладачів зі стажем роботи більше 20 років). В даному випадку, емоційне вигорання виступає в ролі механізму психологічного захисту у відповідь на тривалі психотравмуючі впливи, і його можна трактувати як набутий стереотип професійної поведінки, що дає змогу дозовано витратити енергетичні ресурси.

2. Проте, у медичних працівників не виявлено прямої залежності прояву емоційного вигорання від стажу роботи, а саме: більша частота прояву синдрому емоційного вигорання спостерігається у молодих лікарів з досвідом роботи до 10 років та в лікарів зі стажем роботи біля 20 років. Схильність більш молодих за віком працівників до вигорання можна пояснити емоційним шоком, який вони відчувають при зіткненні з реальною дійсністю, яка часто не відповідає їхнім очікуванням.

3. Крім цього, результати анкетування показали, що синдром емоційного вигорання виявляється у всіх фахівців незалежно від стажу їхньої роботи, які незадоволені умовами праці (нечітка організація та планування роботи; недолік обладнання; напружені відносини з керівництвом; несприятливий соціально-психологічний клімат у колективі).

Висновки. Викладачі та медичні працівники перебувають в групі ризику щодо розвитку синдрому емоційного вигорання, основною причиною якого є інтенсивні тривалі психоемоційні навантаження та незадоволеність організаційними умовами професійної діяльності. Оптимізація умов праці, проходження спеціальних тренінгів, спрямованих на підвищення емоційної стресостійкості, оволодіння прийомами саморегуляції та технікою аутотренінгу, дозволить попередити формування синдрому емоційного вигорання фахівців соціономічних професій, зокрема медичних працівників та викладачів.

ЗВ'ЯЗОК ВИРАЖЕНОСТІ ПРОФЕСІЙНОГО СТРЕСУ З ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРОФЕСІЙНИМИ ХАРАКТЕРИСТИКАМИ КЕРІВНИКІВ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ

Ю. С. Снігур

аспірантка лабораторії організаційної та соціальної психології

Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України

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

Актуальність дослідження. В кінці минулого століття професійний стрес було визнано глобальною проблемою людства. Швидкість змін в сучасному суспільстві, без сумніву, впливає на стан здоров'я, працездатність, продуктивність і якість праці керівників закладів загальної середньої освіти. Професійні стреси на їхньому робочому місці впливають, зокрема, на процес управління та організації освітнього процесу в цілому.

Психологічну та фізіологічну сторону стресу досліджували: Б.М. Коган, С.Л. Рубінштейн, К.В. Судаків, В.О.Бодров, О.В. Винославська, Н.Е. Водоп'янова, Т.В. Зайчикова, Л.В. Куликов, К.Р. Купер, М.П. Малигіна, Ю.П. Мельник, Е.С. Старченкова та ін. Однак, у проблемі професійного стресу є ряд питань, які недостатньо розроблені і потребують додаткового вивчення, особливо, якщо це стосується професійного стресу у керівників закладів загальної середньої освіти та визначення організаційно-професійних характеристик керівників, що впливають на його виникнення.

Мета дослідження: дослідити зв'язок рівня вираженості професійного стресу керівників закладів загальної середньої освіти та їхніх організаційно-професійних характеристик.

Методика і організація дослідження. Для вивчення професійного стресу керівників закладів загальної середньої освіти використовувались такі методики: «Інвентаризація симптомів стресу»; «Експрес-діагностика стресогенних факторів в діяльності керівника»; «Шкала організаційного стресу».

Відповідно до наявних у літературі розробок (Л.М. Карамушка, 2008) до *організаційно-професійних характеристик* керівників закладів загальної середньої освіти було віднесено: посада в організації; рівень освіти; тип освіти; загальний стаж трудової діяльності; стаж роботи на посаді. Дані чинники вивчались за допомогою авторської анкети-«паспортички».

Математична обробка даних здійснювалася за допомогою комп'ютерного пакета статистичних програм SPSS (версія 22). Для статистичної обробки та аналізу даних використовувались такі методи: описова статистика та кореляційний аналіз.

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

Результати дослідження:

1. Встановлено негативний статистично значущий зв'язок ($p < 0,01$) такого чинника, як «посада в організації», із такими показниками професійного стресу: «стрес, пов'язаний зі здатністю до самопізнання» ($r = -0,248$, $p < 0,01$); «стрес, пов'язаний з прийняттям цінностей інших» ($r = 0,244$, $p < 0,01$); «організаційний стрес» ($r = -0,208$, $p < 0,01$). Сутність даного зв'язку полягає в тому, що чим вища посада в організації, тим вияви професійного стресу за вказаними показниками знижуються.

2. Також виявлено негативний статистично значущий зв'язок ($p < 0,05$) такого чинника, як «рівень освіти», із таким показником професійного стресу, як «стрес, пов'язаний зі здатністю до самопізнання» ($r = -0,147$, $p < 0,05$). Тобто мова де про те, що чим вище рівень освіти, тим вияв професійного стресу за цим показником зменшується.

3. Щодо таких чинників, як «*стаж трудової діяльності*», то було встановлено негативно значущий зв'язок цього чинника з такими показниками професійного стресу: «стрес робочих перевантажень ($r_s=-0,149$, $p<0,05$) та «стрес вертикальних комунікацій» ($r_s=-0,152$, $p<0,01$).

Аналогічна ситуація констатована і щодо такого чинника, як «*стаж роботи на посаді*», і таких показників професійного стресу: «стрес робочих перевантажень ($r_s=-0,177$, $p<0,01$) та «стрес вертикальних» комунікацій ($r_s=-0,165$, $p<0,01$).

Встановлені закономірності говорять про те, що підвищення стажу трудової діяльності (загального та на посаді) позитивно впливає на зниження виявів стресу, які стосуються робочих комунікацій та взаємодії з керівниками.

Висновки. Організаційно-професійні характеристики керівників закладів освіти впливають на ряд виявів професійного стресу керівників закладів середньої освіти: а) підвищення посади та рівня освіти позитивно впливає на зниження професійного стресу, який стосується самопізнання; б) підвищення посади також позитивно впливає на зниження професійного стресу, який стосується прийняття цінностей інших людей та оцінки організаційного стресу в цілому; в) підвищення стажу трудової діяльності (загального та на посаді) знижує рівень професійного стресу, який пов'язаний з робочими навантаженнями та взаємодією з керівництвом.

Отримані дані доцільно враховувати в процесі управління професійним стресом в закладах середньої освіти.



Розділ 13

ПСИХОЛОГІЧНЕ ЗДОРОВ'Я ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЙ

ПСИХОЛОГІЧНЕ ЗДОРОВ'Я ОСОБИСТОСТІ В КОНТЕКСТІ АДАПТАЦІЙНОЇ КОМПОНЕНТИ ЇЇ КОГНІТИВНОГО СТИЛЮ

А. А. Власенко

аспірант кафедри психології управління

ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-6856-7490>

Актуальність дослідження. Фактор динамічності змін середовища існування людини, їх перманентність висуває підвищені вимоги до структур особистості, що визначають успішність її адаптаційного функціоналу. Ця даність у сукупності з ростом щільності інформаційних потоків в інформаційному просторі індивіда формують актуальність вивчення адаптаційної компоненти когнітивного стилю особистості, як важливого ресурсу психологічного здоров'я.

Метою дослідження є аналіз сучасних публікацій, що розглядають психологічне здоров'я особистості в контексті адаптаційної компоненти її когнітивного стилю, визначення їхніх важливих особливостей.

Результати теоретичного аналізу проблеми. На відміну від розуміння фізіологічного або психічного здоров'я, що відсилає нас в область традиційної медицини, поняття психологічного здоров'я, за визначенням О. О. Сергієнко (2017), спирається значною мірою на внутрішні психологічні аспекти адаптації особистості людини до екологічних, соціальних, культурних чинників, що не тільки дозволяє зберігати психологічну рівновагу, але й забезпечує самореалізацію і саморозвиток людини.

Розглядаючи успішну адаптацію студентів-першокурсників до навчання як невід'ємну складову їхнього психологічного здоров'я, Т. В. Євтух (2015) визначає її взаємозв'язок з такими когнітивними стилями, як полезалежність-полenezалежність, а також вузький-широкий діапазон еквівалентності (аналітичність-синтетичність). Встановлюючи, що успішності адаптації сприяють стильові показники з більш вираженими полenezалежним полюсом і широким діапазоном еквівалентності (синтетичністю), підкреслюється важливість даних показників для психологічного здоров'я суб'єкта.

Виходячи з дослідження взаємозв'язку когнітивних стилів полезалежність-полenezалежність і ригідність-гнучкість пізнавального контролю у студентів 19–24 років, В. М. Бизова і К. І. Перікова (2015) доходять висновку, що полenezалежність, гнучкість мислення і відсутність вираженої психічної ригідності є важливою складовою когнітивного ресурсу психологічного благополуччя і психічного здоров'я.

У своєму дисертаційному дослідженні Л. О. Жердева (2015), визначаючи емоційну стійкість як важливу передумову психологічного здоров'я особистості, встановлює її кореляційний зв'язок з когнітивним стилем імпульсивність-рефлексивність у молодших школярів та школярів-підлітків. Тривожність зв'язується з непродуктивними варіантами когнітивного стилю, як правило, імпульсивного, а емоційна стійкість школярів з продуктивними, як правило, рефлексивного, що і визначає стан психологічного здоров'я суб'єкта.

Висновки. Отже, встановлено, що основоположним критерієм психологічного здоров'я суб'єкта є швидка і успішна адаптивність його особистості.

Соціальну базу сучасних досліджень взаємозв'язку компонентів психологічного здоров'я особистості і його когнітивного стилю, як правило, визначають діти і підлітки-школярі, студенти-першокурсники.

Встановлено, що в процесі навчальної діяльності успішність адаптаційного процесу визначають такі полюси їхніх когнітивних стилів: полнезалежний, широкий діапазон еквівалентності (синтетичність), гнучкість пізнавального контролю, рефлексивність.

Є очевидною перспективність розширення соціальної бази даних досліджень, введення в емпіричну орбіту інших когнітивних стильових систем.

ОСОБИСТІСНИЙ ПОТЕНЦІАЛ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЯК ЧИННИК ЇХНЬОГО ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗДОРОВ'Я

О. О. Горова

*доктор психологічних наук, доцент, професор кафедри психології управління
Центрального інституту післядипломної освіти
ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-9022-3432>*

А. С. Москальова

*кандидат психологічних наук, доцент, професор кафедри психології управління
Центрального інституту післядипломної освіти
ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-0213-0434>*

О. А. Прокопенко

*старший викладач кафедри психології управління
Центрального інституту післядипломної освіти
ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-0304-5058>*

Актуальність дослідження. В сучасних умовах соціально-економічних змін та трансформацій у суспільстві проблема збереження здоров'я та психологічного комфорту педагогічних працівників є соціально значущою і актуальною, тому що «психологічний стан педагогів має прямий вплив на психологічне здоров'я та комфорт учнів і на ефективність освітнього процесу та професійну діяльність загалом» (С. Білозерська, 2017). Підкреслюється, що для високорозвиненої особистості особливим показником є психологічне благополуччя, в основу якого покладено: самосприйняття та рівень самоповаги як ознаки ментального здоров'я особистості; вміння людини підтримувати позитивну взаємодію з оточуючими, адже такі люди мають більший потенціал любові та дружніх стосунків; автономність як незалежність і здатність людини самостійно регулювати власну поведінку (Р. І. Благута, 2017). Це вказує на те, що наявність сформованого особистісного потенціалу сприятиме розкриттю внутрішніх резервів педагогічних працівників. Аналіз наукової літератури надав можливість виявити, що проблема сутності психологічних особливостей особистісного потенціалу педагогічних працівників вивчена недостатньо. Хоча вивченню даної проблеми присвячували свої наукові праці Г. С. Костюк, С. Д. Максименко, С. Л. Рубінштейн, Д. О. Леонт'єв. Основною ідеєю в їхніх дослідженнях постало питання про можливість невикористаних психічних резервів, здатних актуалізуватися під впливом певних умов (А. С. Москальова, 2016).

Мета дослідження: визначення психологічних особливостей особистісного потенціалу педагогічних працівників як чинника їхнього психологічного здоров'я.

Результати теоретичного аналізу проблеми:

1. Аналіз наукової літератури виявив, що в наукових дослідженнях було висвітлено окремі аспекти проблеми особистісного потенціалу, які розглядаються через: а) характеристику певних структурних компонентів: пізнавальний (як сфера пошуку істини), моральний (як сфера пошуку добра) та естетичний (як сфера пошуку краси) (І. Белкова, М. Непомняща, 2013); б) властивості потенціалу: щільність як насиченість значної кількості цінностей, що збагачують потенціал людини; силу як енергію, з якою людина поширює свій потенціал; стійкість як сталість і протидія зовнішніх несприятливих впливів; системність як упорядкованість зв'язків між складовими потенціалу; продуктивність як активність людини в досягненні поставлених цілей; індивідуальність як вміння індивіда здійснювати саморозвиток і знаходити адекватні способи самореалізації свого потенціалу (М. І. Єфанова, 2009).

2. Виявлено, що особистісний потенціал педагогічного працівника розглядається як інтегральна якість, що визначає здатність до активізації внутрішніх ресурсів (індивідуально-

психологічних властивостей, станів, здібностей, мотивів), що дозволяють вирішувати актуальні завдання педагогічної діяльності та сприяють досягненню професійних цілей, які мають життєво важливий, особистісний смисл для освітянина (А. С. Москальова, 2016).

3. З'ясовано, що важливою складовою особистісного потенціалу як чинника психологічного здоров'я є конструктивна «Я-концепція» педагогічних працівників, яка розглядається як сукупність уявлень про себе, свої потенційні можливості й свою поведінку у суб'єкта професійної діяльності в галузі педагогіки та сприяє формуванню професійного «Я-образу», адекватної самооцінки педагогами себе як професіонала (О. А. Прокопенко, 2018).

Висновки. Таким чином, постійний розвиток особистісного потенціалу педагогічних працівників сприятиме їхньому психологічному здоров'ю і, як наслідок – конструктивному розв'язанню професійних проблем. Забезпечити такий розвиток можливо в умовах післядипломної освіти педагогів шляхом спеціально організованого психологічного навчання.

РЕГОНАЛЬНА ПРОГРАМА ПСИХОЛОГІЧНОЇ ПІДГОТОВКИ МЕНЕДЖЕРІВ ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЙ ДО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗДОРОВ'Я

Л. М. Карамушка

*доктор психологічних наук, професор, член-кореспондент НАПН України,
завідувачка лабораторії організаційної та соціальної психології
Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-0622-3419>*

А. М. Шевченко

*кандидат психологічних наук, доцент кафедри педагогіки, психології та менеджменту освіти
Комунального навчального закладу Київської обласної ради «Київський обласний інститут
післядипломної освіти педагогічних кадрів»
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-9644-9691>*

Актуальність дослідження. В ієрархії чинників творчого потенціалу, кар'єрного росту, активної життєдіяльності і самореалізації менеджерів освітніх організацій важливе місце належить їхньому психологічному здоров'ю. Стан здоров'я менеджерів освітніх організацій позначається на результатах усієї управлінської діяльності, впливає на стабільність результатів праці, забезпечує високий рівень професіоналізму, визначає самоефективність його особистості.

Констатуючи наявність у науковій літературі дуже великого масиву досліджень у галузі здоров'я, варто відзначити їхню недостатність у сфері психологічного здоров'я. Проблема підготовки менеджерів освітніх організацій до збереження здоров'я раніше не виступала предметом спеціального дослідження у межах організаційної психології.

Мета дослідження: розробити програму експерименту регіонального рівня «Забезпечення психологічного здоров'я менеджерів освітніх організацій в умовах Нової української школи».

Результати теоретичного аналізу проблеми. Мета експериментальної роботи полягає у визначенні змісту, структури, рівня розвитку, психологічних чинників та умов забезпечення психологічного здоров'я менеджерів освітніх організацій, а також розробленні технології забезпечення психологічного здоров'я менеджерів освітніх організацій.

Відповідно до мети і гіпотези було поставлено такі завдання дослідження:

1. Проаналізувати основні теоретико-методологічні підходи до вивчення психологічного здоров'я менеджерів освітніх організацій.

2. Розробити теоретичну модель психологічного здоров'я та психодіагностичну карту показників психологічного здоров'я менеджерів освітніх організацій.

3. Емпірично дослідити рівень розвитку психологічного здоров'я менеджерів освітніх організацій, визначити типологію менеджерів відповідно до векторів реалізації психологічного здоров'я (стратегічний, просоціальний, творчий, духовний, інтелектуальний, сімейний, гуманістичний, «я»-вектори).

4. Емпірично дослідити взаємозв'язок між рівнем розвитку психологічного здоров'я менеджерів освітніх організацій та чинниками мезорівня: а) організаційно-функціональними: тип навчального закладу; кількість працівників, які працюють у навчальному закладі, термін існування навчального закладу; б) психологічними: рівень організаційного розвитку навчального закладу; психологічний клімат у колективі, згуртованість колективу, мобінг-процеси в організаціях.

5. Емпірично дослідити взаємозв'язок між рівнем розвитку психологічного здоров'я менеджерів освітніх організацій та чинниками *мікрорівня*: а) *особистісними*: стресостійкість, тривожність, агресивність, фрустрація, ригідність, емоційна стійкість; б) *професійними*: креативність, мотиваційно-творча спрямованість особистості, інноваційність, саморозвиток, стиль управління; в) *соціально-демографічними*: вік, стать, сімейний стан; г) *організаційно-професійними*: посада в організації, рівень освіти, тип освіти, загальний стаж роботи, стаж роботи на посаді.

6. Розробити та апробувати технологію, спрямовану на збереження психологічного здоров'я менеджерів освітніх організацій.

Етапи та експериментальна база дослідження. Програма реалізується в чотири основні етапи: 1) організаційно-підготовчий етап: жовтень 2017 року – серпень 2018 року; 2) концептуально-діагностичний етап: вересень 2018 року – серпень 2019 року; 3) формувальний етап: вересень 2019 року – серпень 2020 року; 4) контрольно-узагальнювальний етап: вересень 2020 року – грудень 2020 року.

Програма охоплює 85 навчальних закладів Київської області.

Основними формами реалізації програми експерименту є: проведення діагностичних психологічних обстежень в експериментальних загальноосвітніх навчальних закладах; проведення методологічних сесій у формі тренінгів (з менеджерами, педагогічними працівниками та практичними психологами освітніх організацій); підготовка та проведення індивідуальних і групових консультацій (з менеджерами освітніх організацій); підготовка публікацій за результатами експерименту; проведення науково-практичних конференцій та семінарів за результатами експерименту; представлення результатів реалізації програми експерименту на національних та міжнародних освітніх виставках тощо.

Нормативну базу експерименту становлять Положення про порядок здійснення інноваційної освітньої діяльності, затверджене наказом Міністерства освіти і науки України від 11 липня 2017 року №994 зареєстрованого в Міністерстві юстиції України 22 вересня 2017 року за №1171/31039, наказ департаменту освіти і науки Київської обласної державної адміністрації від 09 листопада 2017 року №25 «Про організацію та проведення дослідно-експериментальної роботи регіонального рівня з теми «Забезпечення психологічного здоров'я менеджерів освітніх організацій в умовах Нової української школи» на базі закладів освіти Київської області».

Висновки. Реалізація розробленої нами програми експерименту регіонального рівня з теми «Забезпечення психологічного здоров'я менеджерів освітніх організацій в умовах Нової української школи» дозволить здійснювати ефективну психологічну підготовку менеджерів освітніх організацій до збереження власного психологічного здоров'я.

КРЕАТИВНІСТЬ ЯК ВАЖЛИВА ДЕТЕРМІНАНТА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗДОРОВ'Я ОСОБИСТОСТІ: ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ

В. І. Лагодзінська

кандидат психологічних наук, старший науковий співробітник

лабораторії організаційної та соціальної психології

Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-2691-1163>

Актуальність дослідження. Переорієнтація сучасної освіти на європейські стандарти передбачає підготовку компетентного персоналу освітніх організацій, здатного до особистісного і професійного зростання. Важливою умовою на цьому шляху є забезпечення психологічного здоров'я персоналу освітніх організацій. В ієрархії детермінант психологічного здоров'я важливе місце належить креативному потенціалу особистості.

Мета дослідження полягає в теоретичному аналізі креативності, як важливої детермінанти забезпечення психологічного здоров'я особистості.

Результати теоретичного аналізу проблеми. Аналіз літератури показав, що поняття «психологічне здоров'я» розглядається, насамперед, у контексті психологічних аспектів психічного здоров'я, та стосується особистості в цілому, перебуває в тісному зв'язку з вищими проявами людського духу (І. Галецька, Ю. П. Никоненко, А. В. Шувалов та ін.). Окрім того, психологічне здоров'я визначається як процес гармонійного особистісного опрацювання

життєвого досвіду в напрямку самоздійснення особистості (Е. Н. Курявська, Н. В. Підбуцька, Ж. В. Сидоренко).

У контексті нашого дослідження цікавим є підхід І. М. Щербакової. Дослідниця зазначає, що ціннісно-сміслові визначення психологічного здоров'я підкреслює його основу повноцінного розвитку людини. Духовний (ціннісно-смісловий) вимір є доречним при визначенні і характеристики рівнів психологічного здоров'я (креативного, адаптивного, асимілятивно-акомадативного). При цьому, духовність як особливий спосіб існування людини, визначає її зорієнтованість на широкий спектр загальнолюдських і культурних цінностей, які не перебувають між собою в ієрархічних відносинах, а припускають альтернативність (І. М. Щербакова 2010).

Аналіз поняття «креативність» у контексті психологічного здоров'я особистості показав достатню багатовекторність його вивчення (Дж. Гілфорд, Ю. Жигалова, Я. Поклад, Я. Пономарьова, В. Моляко, А. Маслоу, Л. Карамушка, О. Лобода, В. Лагодзінська, Т. Любарт, Т. Яковишина, Н. Ярема та ін.). Найбільш широко представлені дослідження креативності особистості в контексті її психологічного здоров'я в гуманістичній психології (А. Маслоу). Зазначається, що творча самореалізація як прояв психологічного здоров'я персоналу освітніх організацій, на думку представників гуманістичної психології, розвиток творчого потенціалу і самореалізації особистості є важливою умовою оздоровлення суспільства, оскільки передбачає єднання людини із соціумом, а також зумовлює її творчу адаптацію, яка є необхідною для повноцінного життя в світі з бурхливими змінами. Вбачаючи в творчості вищу людську потребу, прояв психологічного здоров'я та особистісної інтеграції, психологи розглядають творчу особистість як особистість, яка є самоактуалізованою.

Професор В. О. Моляко вважає за необхідне розглядати творчий потенціал не тільки як фундамент, суцільне автономне утворення, а складну підсистему, яка тісно переплітається з іншими структурними складовими психіки (ресурсною, фізичною, особистісною та ін.), в даному випадку з детермінуючими творчі процеси елементами.

Наголошується, що творчий потенціал виконує інтегруючу функцію в структурі якісних характеристик системи психологічного здоров'я, розвитку та становлення особистості (О. В. Лобода).

Висновки. Отже, креативність виступає важливою детермінантою забезпечення психологічного здоров'я особистості. Перспективою подальших досліджень ми вбачаємо аналіз креативності в контексті психологічного здоров'я з проєкцією на діяльність персоналу освітніх організацій.

ОСОБЛИВОСТІ УЯВЛЕНЬ ПРО ЗДОРОВ'Я ЗАЛЕЖНО ВІД ПСИХІЧНИХ СТАНІВ ЛЮДИНИ

А. Г. Скок

кандидат психологічних наук, доцент, декан психолого-педагогічного факультету

Національного університету «Чернігівський колегіум» імені Т. Г. Шевченка

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-4205-3242>

Актуальність дослідження. Процес погіршення стану здоров'я населення України фактично повторює загальносвітові тенденції. Напрямок сприяння індивідуальному та громадському здоров'ю, взятий державними й громадськими організаціями, продиктований вимогами, які постають перед суспільством.

Дана робота присвячена вивченню особливостей психічних станів і уявлень про здоров'я як психологічного феномена залежно від виду діяльності та статі. Необхідність проведення дослідження у контексті даної проблематики полягає в тому, що психологічне здоров'я впливає на поведінку людини та виявляється в усіх видах її діяльності.

Мета дослідження: теоретично обґрунтувати й емпірично дослідити взаємозв'язки між психічними станами та уявленнями про здоров'я серед представників різних за видом діяльності груп.

Методика та організація дослідження. Загалом у дослідженні взяли участь 120 осіб. Досліджуваних було розподілено на групи залежно від виду діяльності (студенти і наукові працівники) та статі. У процесі дослідницької роботи використовувалися такі методи: теоретичні; емпіричні – тестування, а саме: методики визначення домінуючого стану (Л.В. Куликов);

самооцінки психічного здоров'я (С. Степанов); визначення уявлень про здоров'я (В.О. Скребець); методи математичної статистики.

Результати дослідження. В цілому для досліджуваних домінуючим є психічний стан задоволеності, а стан активності має найнижчий рівень вираженості. У студентів переважає стан задоволеності, а в наукових працівників – стани спокою і позитивного ставлення до себе; стан активності для обох груп має найнижчий рівень вираженості. Науковці статистично значущо мають вищий рівень вираженості позитивного ставлення до себе, ніж студенти. Для чоловіків домінуючим є стан позитивного ставлення до себе, а для жінок – стан задоволеності, при цьому найнижчий рівень вираженості у чоловіків мають стани активності і бадьорості, а у жінок – стан активності.

Виявлено кореляційні зв'язки між рівнем самооцінки психічного здоров'я та рівнями вираженості психічних станів тону, розкутості і спокою.

Уявлення про своє здоров'я в обох вибірках розкривається через поняття «відчуття власної дієспроможності», тобто респонденти вважають себе здоровими, якщо вони відчують здатність до повсякденних дій, спрямованих на забезпечення власних фізичних і духовних потреб. При цьому у студентів додаються «відчуття власного життєвого тону», а чоловіків – «мобілізаційна готовність». «Здоров'я спортсмена» опитані переважно асоціюють із «спроможністю до подолання перешкод» та «досягнення успіху». А «здоров'я людини» респонденти, як і «своє здоров'я», бачать у «відчутті власної дієспроможності».

Висновки. Таким чином, виходячи з отриманих результатів, можна говорити про те, що:

1. Психологічне здоров'я залежить від взаємопов'язаного перебігу психічних процесів при їхньому накладанні на психічні властивості особистості, що надає людині стійке суб'єктивне відчуття якості життя.

2. Уявлення людини про здоров'я залежить від її психічного стану, установок та переконань.

3. Існує необхідність виховання культури здоров'я, оскільки категорія здоров'я має бути пріоритетною при підпорядкуванні її іншій меті – майбутній кар'єрі, особистому успіху, самореалізації.

Дана робота не вичерпує усіх аспектів проблеми, яка вивчається, і потребує подальших теоретичних та емпіричних досліджень.

КОМПОНЕНТИ ЗДОРОВ'ЯЗБЕРЕЖУВАЛЬНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МЕНЕДЖЕРІВ ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЙ

А. М. Шевченко

*кандидат психологічних наук, доцент кафедри педагогіки, психології та менеджменту освіти
Комунального навчального закладу Київської обласної ради «Київський обласний інститут
післядипломної освіти педагогічних кадрів»*

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-9644-9691>

Актуальність дослідження. Провідним у модернізації системи освіти України проголошується компетентнісний підхід як один із важливих концептуальних положень оновлення змісту сучасної освіти. Мета компетентнісного підходу полягає у забезпеченні якості освіти та ефективній управлінській діяльності менеджерів освітніх організацій.

Компетентність сучасного менеджера освіти – це його здатність на високому професійному рівні на основі використання сучасних технологій, поєднувати вміння аналізувати, оцінювати, прогнозувати розвиток ситуації, знаходити та використовувати оптимальні шляхи вирішення тих чи інших життєвих питань, що можуть виникати у процесі виконання управлінської діяльності.

Аналіз широкого кола наукових джерел, присвячених висвітленню питання розвитку професіоналізму управлінської діяльності керівників закладів загальної середньої освіти (Г. Даниленко, В. Крижко, Н. Кузьміна, Т. Сорочан, Т. Шамова), розвитку здоров'язбережувальної компетентності керівників та педагогічних працівників закладів освіти (Д. Воронін, В. Оржеховська, А.Хуторський), збереження здоров'я особистості в умовах освітньої організації (В. Бобрицька, С. Дудко та інші), дозволив стверджувати, що здоров'язбережувальна компетентність менеджера освітньої організації є невід'ємним складником його управлінсько-педагогічної діяльності.

Проблема розкриття сутності компонентів здоров'язбережувальної компетентності досліджена недостатньо, немає одностайності в нечисленних трактуваннях «компоненти здоров'язбережувальної компетентності», що пояснюється поліфункціональним характером цього терміна.

Метою дослідження є аналіз компонентів здоров'язбережувальної компетентності менеджерів освітніх організацій.

Результати теоретичного аналізу проблеми. У результаті аналізу різних тлумачень поняття «*здоров'язбережувальна компетентність менеджера освітньої організації*» ми трактуємо це поняття як інтегровану характеристику якостей фахівця, що формується у процесі професійної підготовки і відображає рівень його знань про здоров'я, способи і методи його збереження й зміцнення, досвід пізнавальної і практичної діяльності та ціннісні орієнтації щодо здорового способу життя, що регулюють поведінку під час управлінської діяльності.

Існують різні підходи і погляди науковців на структуру здоров'язбережувальної компетентності менеджерів освітніх організацій. Аналіз і узагальнення наукових праць, у яких досліджується структура компетентності, дозволив нам визначити *структурні компоненти* здоров'язбережувальної компетентності менеджерів освітніх організацій. Такими компонентами є:

а) *емоційний компонент* – показує, якою мірою проявляється ставлення до здоров'я в емоційній сфері, а саме: чутливості до естетичних аспектів здоров'я, насолоди від свого здоров'я, турботи про себе, включає переживання і почуття, пов'язані зі станом здоров'я чи нездоров'я;

б) *когнітивний компонент* – характеризує знання людини про своє здоров'я, розуміння ролі здоров'я в життєдіяльності, знання основних факторів, що здійснюють негативний чи позитивний вплив на здоров'я людини, характеризує, якою мірою проявляється ставлення людини до здоров'я, здорового способу життя в пізнавальній сфері;

в) *мотиваційний компонент* – розкриває позитивну мотивацію особистості, яка проявляється в сукупності стійких потреб (прагнення до самопізнання, потребу в безпеці, самовдосконаленні, творчому професійному довголітті тощо), мотивів (бути здоровим і працездатним, вести здоровий спосіб життя, застосовувати методики оздоровлення, здоров'язбережувальні технології тощо);

г) *практичний компонент* – характеризує, якою мірою проявляється ставлення людини до здоров'я, здорового способу життя в сфері зроблених нею вчинків, спрямованих на зміну свого оточення відповідно до такого ставлення.

Усі компоненти структури здоров'язбережувальних компетентностей менеджерів освітніх організацій взаємопов'язані. Кожна конкретна ситуація вимагає певного розвитку здібностей, якостей особистості, готовності менеджерів до здоров'язбережувальної діяльності.

Висновки. Здоров'язбережувальна компетентність є складовою професійної компетентності менеджера освітньої організації і являє собою інтегральну сутність самого менеджера.



Розділ 14

СУБ'ЄКТИВНЕ БЛАГОПОЛУЧЧЯ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЙ

СУБ'ЄКТИВНЕ БЛАГОПОЛУЧЧЯ ПЕРСОНАЛУ ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЙ: ПСИХОЛОГО-УПРАВЛІНСЬКИЙ АСПЕКТ

О. І. Бондарчук

завідувачка кафедри психології управління

ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України

ORCID ID: <https://orcid.org/orcid.org/0000-0003-3920-242X>

Актуальність дослідження. Важливим індикатором психологічної зрілості та особистісного здоров'я є показник суб'єктивного благополуччя персоналу освітніх організацій. Разом із тим, теоретичний аналіз літератури (О. Бондарчук, Л. Карамушка, й ін.) та практики діяльності закладів освіти різного рівня свідчать про недостатній рівень суб'єктивного благополуччя для доволі значної частини педагогічних працівників. Це зумовлює доцільність спеціальних, психологічно обґрунтованих управлінських заходів з боку керівників закладів освіти, спрямованих на забезпечення суб'єктивного благополуччя всіх суб'єктів освітнього процесу.

Мета дослідження – висвітлити психологічні особливості суб'єктивного благополуччя персоналу освітніх організацій та його психолого-управлінського забезпечення.

Методика та організація дослідження. У дослідженні взяли участь 500 педагогічних працівників закладів загальної середньої освіти з усіх регіонів України, які були розподілені на групи: 1) за статтю: жінки (85,5%); чоловіки (14,5%); 2) віком: до 30 років (10,2%); від 31 до 40 років (18,7%); від 41 до 55 років (41,1%); понад 55 років (29,9%); 3) посадою: керівники (24,6%), працівники (75,4%).

Емпіричним референтом суб'єктивного благополуччя виступив індекс життєвої задоволеності, що вивчався за Шкалою задоволеності життям В. Пейвота та Е. Дінера. Одержані результати підлягали математико-статистичному аналізу з використанням комп'ютерної програми SPSS (версія 21.0).

Результати дослідження. За результатами емпіричного дослідження визначено, що середнє значення суб'єктивного благополуччя досліджуваних педагогічних працівників складає 24,2 бали із стандартним відхиленням 4,7. Зроблено висновок про те, що значній частині досліджуваних властивий відносно високий і придатний рівні суб'єктивного благополуччя (28,7% і 21,0% освітян відповідно). Натомість 31,4% досліджуваних характеризуються зниженим, а 18,9% – низьким рівнем суб'єктивного благополуччя.

За результатами дисперсійного аналізу виявлено гендерно-вікові особливості суб'єктивного благополуччя персоналу освітніх організацій: чоловіки характеризуються його вищим рівнем, ніж жінки, особливо старші за віком ($p < 0,01$). Крім того, встановлено, що керівники більш задоволені життям, ніж працівники, особливо керівники чоловічої статі ($p < 0,05$).

Констатовано доцільність спеціальних, психологічно обґрунтованих управлінських заходів з боку керівників освітніх організацій, спрямованих на сприяння підвищенню суб'єктивного благополуччя персоналу закладів освіти.

З урахуванням визначених нами чинників суб'єктивного благополуччя персоналу освітніх організацій (О. Бондарчук, 2018) йдеться про:

- створення психологічно безпечного освітнього середовища;
- забезпечення соціальної підтримки та високої якості стосунків з оточенням;
- організацію соціально-психологічного навчання персоналу освітніх організацій, спрямованого на розвиток їхнього позитивного мислення; адекватної самооцінки, здатності до самоконтролю та особистісної саморегуляції, емоційної зрілості тощо.

Не менш важливим є розвиток психологічної готовності керівників освітніх організацій до управлінської діяльності в контексті означених завдань.

Висновки. Недостатній рівень суб'єктивного благополуччя персоналу освітніх організацій зумовлює, з одного боку, доцільність спеціальних психолого-управлінських заходів з його підвищення, а з іншого – розвиток відповідної психологічної готовності керівників освітніх організацій, який можна забезпечити в умовах їхньої післядипломної освіти.

СУБ'ЄКТИВНЕ БЛАГОПОЛУЧЧЯ ОСОБИСТОСТІ ЯК ПСИХОЛОГІЧНА ПРОБЛЕМА О. А. Нашиба

аспірант ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-1522-9380>

Актуальність дослідження. Актуальність теми дослідження зумовлена завданнями, що постають в умовах трансформаційних змін в українському суспільстві в контексті задоволення вітальних, соціальних і духовних потреб людей, створення сприятливих умов для повноцінного життя і гармонійного розвитку кожної особистості, максимально ефективно використовуючи ресурси та блага суспільства. Благополуччя людей як найвищої цінності суспільства відображає магістральну лінію розвитку сучасної цивілізації, формує суспільний ідеал, надихаючи мислителів, науковців, митців, громадських та політичних діячів, усіх людей. Тому дослідження проблеми суб'єктивного благополуччя людей є надзвичайно актуальним, а його цінність пов'язана з цінністю щастя загалом.

Мета дослідження – дослідити суб'єктивне благополуччя як психологічну проблему.

Результати теоретичного аналізу проблеми. Вивченню суб'єктивних оцінок якості життя людини, що позначаються термінами «суб'єктивне благополуччя», «психологічне благополуччя», «щастя», присвячено чимало праць західних (М. Аргайл, Н. Бредберн, А. Вотерман, Е. Дінер, А. Кларк, Е. Дісі, С. Любомирські, К. Ріфф, Н. Шварц та ін.) та вітчизняних (І. Аршава, С. Карсканова, Е. Носенко, Л. Сердюк, П. Фесенко, Т. Шевеленкова, та ін.) науковців. Попри це, існує значна теоретико-методологічна неоднозначність у розумінні змісту та розмежуванні цих понять. Так, виокремлюють два базові підходи до трактування благополуччя у західній науковій традиції – гедоністичний та евдемонічний підхід, що виникли в руслі однойменних філософських вчень, не до кінця розкривають предметне поле та специфіку досліджуваного феномену, зумовлюючи розвиток альтернативних концепцій суб'єктивного благополуччя.

Прихильники *гедоністичного* підходу звертають увагу на здатності людини адаптуватися до умов навколишнього соціального середовища та отримати бажане в актуальних обставинах. Прибічники *евдемонічного* підходу оперують поняттям «психологічне благополуччя», що дає змогу побачити його зміст, важливість ефективної взаємодії людини зі світом, реалізацію умінь щодо його цілеспрямованого перетворення, а також здатність зберегти власну неповторну сутність та втілення її у процесі цієї взаємодії.

Обидва підходи спрямовані дати відповідь на питання «що таке щастя?», перевести його із категорії філософсько-побутової у науково-методологічну, утім виходять із концептуально відмінних поглядів на особистість та її життєву активність. Гедоністичний підхід більше уваги надає соціальним обставинам життя та впливу суспільства на те, як людина оцінює зміст власного існування, а позитивність його розглядає як досягнення стану задоволеності потреб, тобто таке бачення можна розглядати як соціально-психологічне. Евдемонічний підхід акцентує увагу на особливостях особистості, необхідних для позитивного функціонування, що передбачає продовження її розвитку і дозволяє визначити його як особистісно-психологічний.

Висновки. Отже, на основі здійсненого аналізу можна зробити висновок, що суб'єктивне благополуччя є складовою установки на життя. Суб'єктивне благополуччя, з одного боку, створює позицію до визначення подальшої «життєвої стратегії» – поведінкового компонента установки на життя, зокрема, до досягнення евдемонічного благополуччя через рух до самореалізації; з іншого боку, суб'єктивне благополуччя може бути результатом втілення життєвих цілей.

ПРОФЕСІЙНЕ СУБ'ЄКТИВНЕ БЛАГОПОЛУЧЧЯ ПЕРСОНАЛУ ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЙ: ПСИХОЛОГІЧНА СУТНІСТЬ ТА СТРУКТУРА

Н. І. Пінчук

*кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри психології управління
ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-1904-804X>*

С. В. Казакова

*старший викладач кафедри психології управління
ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-2776-3927>*

О. І. Пінчук

*студентка Київського національного торговельно-економічного університету
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-9894-4090>*

Актуальність дослідження. Проблема суб'єктивного благополуччя особистості у професійній сфері стає вкрай актуальним напрямком розвитку сучасної організаційної психології через усвідомлення значущості вивчення феноменів з позицій позитивних та ресурсних тенденцій. Крім того, професійне середовище, в якому відбувається становлення та реалізація особистості, впливає на формування її ставлень і переживань, результати професійної самореалізації та ефективність діяльності людини в цілому. А працівникам освітніх організацій належить важлива роль у формуванні такого підтримуючого середовища, яке б сприяло ефективній міжособистісній взаємодії та створювало умови для гармонійного розвитку всіх учасників навчального процесу. З іншого боку, відчуття суб'єктивного благополуччя не завжди збігаються з об'єктивним благополуччям особистості, яке оцінюється за соціальними критеріями особистих досягнень, структурою та спрямованістю особистості, поведінкою та діяльністю, а також змістом, що вкладає конкретна людина, суспільство, група.

Метою дослідження є психологічний аналіз теоретичних підходів до розуміння змісту поняття професійне суб'єктивне благополуччя персоналу освітніх організацій.

Результати теоретичного аналізу проблеми. Суб'єктивне благополуччя включає самооцінку людиною свого наявного стану здоров'я, життєвої та професійної успішності, матеріального достатку і відображає ступінь задоволеності, тобто являє собою оцінний компонент емоційного забарвленого ставлення людини до свого життя в усіх його сферах і проявах (Н. Бредберн, Е. Діннер). Водночас, професійне суб'єктивне благополуччя виступає критерієм професійної ідентичності фахівця, показником його адаптації до діяльності і професійної групи, характеристикою усвідомлення та прийняття професійних цінностей, інтегральним особистісним критерієм здоров'я професіонала (Р. Березовська, Р. Шаміонов, К. Ріфф).

Отже, на сьогодні не існує сталого визначення поняття «професійне суб'єктивне благополуччя», проте спостерігаються спроби узагальнити наявні точки зору, визначаючи його як інтегральний показник позитивного функціонування особистості у професійній сфері, що характеризується цілісним суб'єктивним переживанням себе як професіонала та ставленням до професійного середовища.

Узагальнюючи результати теоретичного аналізу літератури, можна виокремити такі структурні компоненти професійного суб'єктивного благополуччя працівників освітніх організацій:

- 1) емоційний (емоційне ставлення до себе, інших і зовнішніх умов, збереження емоційної рівноваги, задоволеність роботою);
- 2) когнітивний (стан когнітивних функцій, здатність сприймати нове, здатність до тривалої концентрації);
- 3) поведінковий (якість міжособистісної взаємодії, ступінь суб'єктивної активності, зміна зовнішніх обставин під свої потреби, інтерес та захопленість роботою);
- 4) мотиваційний (здатність свідомо ставитися до професії як засобу самореалізації, рівень автономії, наявність цілей та смислів).

Висновки. Здійснений теоретичний аналіз мав на меті спробу визначення ключових компонентів професійного суб'єктивного благополуччя працівників освітніх організацій, що може бути використано при розробці експериментального етапу дослідження.

ЦІННІСНО-СМИСЛОВА СФЕРА ОСОБИСТОСТІ ЯК ЧИННИК СУБ'ЄКТИВНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ПЕРСОНАЛУ ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЙ

І. В. Пустовалов

*директор Зазимського ЗЗСО Броварського р-ну, Київської обл.,
доцент кафедри психології управління Центрального інституту післядипломної освіти
ДВНЗ «Університет менеджменту освіти»
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-5897-5079>*

Актуальність дослідження. Сучасна система освіти в Україні перебуває на активній стадії глибинного реформування. Нові стандарти та гуманізація освіти спонукають персонал освітніх організацій до впровадження кардинальних змін у навчально-виховному процесі, що полягають у застосуванні особистісно орієнтовного підходу до здобувачів освіти, впровадження новітніх і сучасних методик навчання та інше. Це у свою чергу можливе за рахунок активізації їхніх внутрішніх ресурсів, серед яких центральною є ціннісно-смыслова сфера особистості, яка складається з ціннісних орієнтацій та особистісних смислів як центральних механізмів внутрішньої регуляції соціальної поведінки людини. Саме тому ціннісно-смыслова сфера особистості персоналу освітніх організацій безпосередньо впливає на формування їхнього загального світосприйняття, професійно-педагогічної діяльності та є важливим чинником підвищення рівня їхнього суб'єктивного благополуччя.

Мета публікації: здійснити теоретичний аналіз ціннісно-смыслової сфери особистості працівників освітніх організацій як чинника їхнього суб'єктивного благополуччя.

Результати теоретичного аналізу проблеми. В рамках професійно-педагогічної діяльності, дослідження особистості сучасного працівника освіти стає одним із актуальних напрямів у психології, про що свідчать публікації вітчизняних і зарубіжних учених (Г. Балла, І. Беха, О. Бондарчук, Л. Карамушки, С. Максименка, Г. Олпорта, В. Семиченко, Т. Титаренко, К. Холла та ін.). Також слід зазначити, що в одних наукових працях дослідників було вивчено різні аспекти ціннісно-смыслової сфери особистості, зокрема структура та механізми формування й розвитку ціннісних орієнтацій особистості (Д. Леонтьєв, В. М'ясищев, Г. Олпорт та ін.), аксіогенез особистості (З. Карпенко, Г. Радчук та ін.), в інших розроблялися питання цінностей освіти (І. Бех, С. Максименко, О. Сухомлинська та ін.), педагогічних цінностей, їхнього змісту та класифікації (С. Вершловський, О. Савченко та ін.). Також було досліджено особливості професійних ціннісних орієнтацій учителя (Г. Печерська, В. Семиченко та ін.) та професійних ціннісних орієнтацій педагогів (С. Камінська, З. Курлянд, М. Чайнська та ін.).

Для теоретичного аналізу психологічної специфіки ціннісно-смыслової сфери особистості працівників освітніх організацій важливо проаналізувати процес узгодження особистісних і суспільних вимог до професійної діяльності, оскільки її формування є одночасно і соціальним, і психологічним процесом. Під час професійного становлення працівники освітніх організацій вибудовують власну систему цінностей, обов'язково узгоджуючи її із суспільними цінностями, визначають шляхи досягнення особистісного смислу своєї діяльності, які не суперечать суспільним уявленням про досягнення значущих професійних результатів. Розвиненість ціннісно-смыслових орієнтирів у працівників освітніх організацій передбачає наявність особливого ставлення до основних компонентів професійно-педагогічної діяльності, усвідомлення цілей навчально-виховної взаємодії з учасниками освітнього процесу, а також зацікавленість у самому процесі взаємодії та його результатах. Саме це передбачає отримання ними стабільних та професійних досягнень, що задовольнятимуть як інших учасників освітнього процесу, так і передусім їх самих, що надає працівникам освітніх організацій відчуття суб'єктивного благополуччя.

Висновки. Ціннісно-смыслова сфера особистості працівників освітніх організацій є важливим соціально-психологічним утворенням, яке бере участь в усіх сферах їхньої професійно-педагогічної діяльності, що виражається у свідомому ставленні до навчання та виховання, партнерській взаємодії з усіма учасниками освітнього процесу, забезпечує їх відчуттям стабільності, визначеності та перспективності у подальшому. Тому саме ціннісно-смыслова сфера відіграє важливу роль у розвитку особистості працівників освітніх організацій, що безпосередньо пов'язана з формуванням їхньої професійно-педагогічної діяльності та є провідним чинником відчуття ними суб'єктивного благополуччя.

ІЗ ДОСВІДУ ВИВЧЕННЯ ЦІННОСТЕЙ ЯК ОСНОВИ БЛАГОПОЛУЧЧЯ ПЕРСОНАЛУ В КРОСКУЛЬТУРНОМУ РОЗРІЗІ

Л. В. Романюк

доктор психологічних наук, професор

Таврійського національного університету імені В. І. Вернадського

ORCID ID: <http://orcid.org/0000-0003-0422-1073>

Актуальність дослідження. Проблема людських цінностей виступає предметом вивчення низки наук про людину і суспільство – філософії, соціології, психології, педагогіки, антропології. Вчені-представники цих наук переважно розглядають цінності як критерії, що використовуються людьми для вибору та обґрунтування своїх дій, а також оцінки подій, інших та себе (Kluckhohn, 1951; Williams, 1968; Rokeach, 1973).

Мета дослідження: структурувати цінності, які вже тривалий час досліджуються, аналізуючи праці Г. Хофстеде, а також пізніші дослідження цінностей, проведені в межах кроскультурної психології.

Результати теоретичного аналізу проблеми. Дослідження цінностей Г. Хофстеде (Hofstede, 1980) у кроскультурному розрізі вирізняються деякою інтригою. Щоб дослідити культурні відмінності в системах цінностей, він, крім своїх даних, використав опис цінностей, проведений багатонаціональною компанією. Анкетне опитування проводилося серед співробітників 40 країн. Цей дослідницький проект реалізовувався в 1967 р. та в 1973 р. Опитувані службовці відповідали на різні питання – про відмінності їхніх цінностей від цінностей їхніх босів, як вони оцінюють високі доходи, порівняно з визнанням, та як довго вони запланували працювати на компанію тощо. Г. Хофстеде вибирав середні показники відповідей серед чималої їхньої кількості в кожному пункті для кожної із країн, і використав безліч статистичних методів для пошуків систематичних зв'язків між ними. Він ідентифікував чотири головні виміри, а саме *дистанціювання влади*, що стосується величини очікуваної поваги між керівниками та підлеглими; *запобігання невпевненості*, що стосується планування майбутнього, як персонал компанії оцінює стабільність; *індивідуалізм-колективізм*, що стосується того, чи визначає особистість людини і її вибір та досягнення, або прагнення й успіх групи, до якої належить людина; *маскулінність-фемінність*, що стосується того, що визначає людина більшою цінністю: досягнення чи міжособистісну гармонію.

Дані Г. Хофстеде були дещо обмежені. По-перше, усі працівники, які взяли участь в опитуванні, були найняті компанією, у якої, як відомо, є певний набір власних цінностей. По-друге, усі вони були тільки зі сфери працівників розумової праці компанії і працювали переважно у відділах маркетингу та послуг. Отже, вони не були репрезентативною вибіркою від загального населення розглянутих країн. Але незважаючи на ці обмеження, досліднику вдалося на основі аналізу цінностей виявити суттєві культурні відмінності.

Подібне дослідження проводилося міжнародною групою в 1987 р. під назвою Chinese Culture Connection. З метою протистояння етноцентричному викривленню більшості інструментів, розроблених для вияву цінностей, дослідницька група розпочала з прохання, щоб китайці перелічили суттєво важливі для них цінності. Ці відповіді тоді використовувалися для побудови масштабу цінностей, які управляли студентами і викладачами університетів в 23-х різних національних культурах. В ході цього дослідження були застосовані ті ж самі статистичні методи обробки отриманих даних, які використовував Г. Хофстеде. Тоді ж було запропоновано чотири головні виміри, які вималювалися з порівняння підмножини даних китайської культури з даними Г. Хофстеде. Виявилось, що три виміри мали досить близьку еквівалентність, але четвертий був новим і не схожим на визначений Г. Хофстеде. Зокрема, *інтеграція*, яка є широко еквівалентною індивідуалізму-колективізму Г. Хофстеде. Цей вимір виявився найбільш культурно-універсальним щодо аналізу цінностей. Так, *людяність* значною мірою збігається з базовими цінностями фемінності (цінності доброти, жалю й емоційного переживання) на противагу маскулінності (цінності сумлінності, наполегливості і розвитку для досягнення цілей). *Моральна дисципліна* стосується поваги до начальників і цінності ретельної та добросовісної праці. Цей вимір еквівалентний високому рівню оцінки влади за Г. Хофстеде.

Таким чином, на основі аналізу праць М. Рокіча і кроскультурних досліджень цінностей можна структурувати цінності, виявлені Г. Хофстеде (Hofstede, 1980; 1983), який, по-перше, ідентифікував дві головні групи цінностей, а саме індивідуалізм з низьким рівнем поваги до начальників і колективізм з високим рівнем такої поваги. По-друге, визначив чотири головні

виміри, на основі яких цінності змінюються від однієї культури до іншої: у термінах інтеграції (індивідуалістична або колективна), людяності (раціональна або емоційна), моральної дисципліни (гедоністична або старанна) і конфуціанського динамізму праці, який стосується продуктивного (або непродуктивного) використання часу (Chinese Culture Connection, 1987).

Висновки. Результати цих досліджень показують, що оцінка західної людини як людини автономної у жодному разі не універсальна. Сучасна психологія може взяти їх до уваги в подальших дослідженнях, перспективою яких визначено вивчення специфіки ціннісних систем різних груп населення України та їх порівняння з уже проаналізованими.



Частина 2

ЕКОНОМІЧНА ПСИХОЛОГІЯ



Розділ 1

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

БІЗНЕС-АСОЦІАЦІЇ В СИСТЕМІ ПІДТРИМКИ І РОЗВИТКУ МАЛОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА В УКРАЇНІ

В. М. Биковець

генеральний директор

Спілки підприємців малих, середніх і приватизованих підприємств України

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-4980-6609>

Актуальність дослідження. Мале підприємництво, що є основою економіки будь-якої держави, в Україні стикається з низкою проблем, які не дають йому нормально розвиватися. Ключову роль у розв'язанні цих проблем мали б відігравати бізнес-асоціації, які в більшості країн світу є важливим і дуже дієвим елементом інфраструктури підтримки підприємництва, невід'ємною частиною громадянського суспільства, показником його спроможності до самоорганізації, захисту своїх прав і представлення своїх інтересів.

Мета дослідження: проаналізувати роль бізнес-асоціацій у системі підтримки і розвитку малого підприємництва в Україні.

Результати теоретичного аналізу проблеми. Аналіз літератури з проблеми та власний практичний досвід дозволили нам визначити наступне.

Бізнес-асоціації – це:

- реальна можливість взаємовигідної корпоративної співпраці однодумців та колег на суто прагматичних засадах;
- спільне розв'язання багатьох проблем, з якими підприємець знаходиться один на один;
- можливість власними руками формувати сприятливі умови для успішного розв'язання проблем економічного розвитку.

На жаль, діяльність бізнес-асоціацій в Україні не набула такого масштабу, який ми спостерігаємо в багатьох країнах світу. Підприємці в Україні досить скептично ставляться до своєї участі в роботі бізнес-асоціацій.

Численні дослідження, проведені міжнародними організаціями і національними соціологічними центрами, свідчать, що основними *причинами*, які стоять на заваді вступу підприємців до підприємницьких об'єднань, є наступні: підприємці не володіють інформацією про відповідні бізнес-асоціації; підприємці не завжди отримують від таких бізнес-асоціацій належну практичну підтримку; бізнес-асоціації не відстоюють чи неефективно відстоюють інтереси своїх членів; підприємці не мають достатнього часу, щоб брати участь в роботі бізнес-асоціацій; підприємців «відштовхують» вимоги щодо сплати членських внесків.

Разом із тим, незважаючи на перелічені причини, в Україні існують бізнес-асоціації, які: дійсно активно працюють і лобіюють інтереси підприємництва; орієнтовані на своїх членів; надають їм істотну допомогу і суттєву підтримку.

Бізнес-асоціації в Україні, так само, як і в інших країнах, намагаються сприяти розвитку підприємництва, підвищенню його іміджу.

Послуги, що найчастіше надаються бізнес-асоціаціями своїм членам, включають: надання інформації; проведення різноманітних заходів (тренінгів, семінарів, конференцій, круглих столів, ділових зустрічей, бізнес-форумів); пошук партнерів, налагодження ділових контактів; доступ до новітніх технологій; пошук фахівців для підприємств – членів об'єднання; сприяння просуванню товарів та послуг своїх членів на зовнішніх ринках.

Шляхом активної участі представників бізнес-асоціацій у роботі дорадчих рад, комітетів, комісій, створених при органах виконавчої влади різного рівня, бізнес-асоціації намагаються впливати на рішення, які стосуються підприємництва, беруть участь у підготовці проектів

законодавчо-нормативних актів, їхньому обговоренні, надають свої зауваження і пропозиції до таких проектів.

Тим самим бізнес-асоціації демонструють розуміння того, що набагато краще запропонувати зміни на стадії підготовки окремого проекту законодавчо-нормативного акту, ніж потім намагатися скасувати вже прийняті рішення.

Якщо уважно проаналізувати основні завдання, види діяльності бізнес-асоціацій, то можна виділити декілька основних *функцій*, які вони виконують:

- захисна (захист позицій підприємців, їх прав та інтересів, у тому числі і перед громадськістю);
- представницька (вплив бізнес-асоціацій на державні механізми щодо створення правових основ розвитку підприємництва, визнання його як рушійної сили економічного прогресу);
- консультаційно-освітня, методична (надання інформаційних, консультаційних послуг, організація навчання тощо).

Висновки. Бізнес-асоціації відіграють важливу роль у підтримці і розвитку малого підприємництва в Україні. Залучення підприємців до діяльності бізнес-асоціацій вимагає проведення навчальних, просвітницьких, популяризаційних та ін. заходів, а також проведення спеціальних емпіричних економіко-психологічних досліджень.

ПСИХОЛОГІЧНІ ДЕТЕРМІНАНТИ ФОРМУВАННЯ МОТИВАЦІЙНОЇ ГОТОВНОСТІ ДО ДІЯЛЬНОСТІ В СФЕРІ ТОРГІВЛІ

О. В. Коновалова

*аспірант кафедри психології Київського національного торговельно-економічного університету,
практичний психолог, викладач Торговельно-економічного коледжу
Київського національного торговельно-економічного університету
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-2010-1736>*

Актуальність дослідження. На етапі прагнення стати рівноправним членом європейського співтовариства перед українським суспільством постає потреба в розумінні глибинних засад поведінкових механізмів особистості, заснованих на потребнісно-мотиваційній сфері. Бажання опанувати професійно значущі знання та навички – це впливовий фактор успішності соціально-економічних та правових перетворень у державі.

Мета дослідження: визначення компонентів мотиваційної готовності студентів торговельно-економічного ЗВО до вибору майбутньої професії.

Методика та організація дослідження. З метою з'ясування мотивів вибору майбутньої професії нами було застосовано авторську анкету «Мотиваційна готовність до опанування обраної спеціальності». Питання мали як деталізовану форму відповідей, так і прості відповіді «так»; «ні»; «важко відповісти». Загальна кількість респондентів становила 255 осіб: 105 хлопців та 150 дівчат, віком від 16–18 років.

Результати дослідження. За останні роки в Україні проблему мотиваційної готовності в процесі професіогенезу розглядали: В. Барко, А. Вознюк, Ю. Дроздова, В. Жовнер, Л. Карамушка, С. Копилов, М. Корольчук, В. Корольчук, О. Креденцер, С. Максименко, С. Миронець, В. Осьодло, Є. Потапчук, О. Тимченко, Н. Худякова, Ю. Швалб та ін.

Для покращення уявлення про результати анкетування щодо вирішальних причин вступу до коледжу (ТЕК КНТЕУ) інформацію подаватимемо у відсотковому еквіваленті: для 84% респондентів основним мотивуючим фактором вступу до коледжу було бажання піти зі школи («уникнення марнування часу», «бажання стати самостійним», «бажання скоріше заробляти на життя» тощо); для 76% опитаних – вплив засобів масової інформації (ЗМІ) та мас-медіа (особливо вплинули на вибір сфери майбутньої діяльності телевізійні передачі «Орел і решка», «Світ навиворіт», «Ревізор» та інформація про конкурси стартапів з наступним фінансуванням більш успішних й виділенням грантів для їхньої подальшої реалізації); 72% студентів поставили як вагомий мотивуючий фактор вступу до коледжу зростання вірогідності вступу до КНТЕУ за скороченою програмою; вибір 68% респондентів займає престижність навчання у Торговельно-економічному коледжі як структурному підрозділі КНТЕУ; для 54% респондентів мотивуючим фактором вступу до ТЕК КНТЕУ слугувала можливість продовжувати навчання в університеті за ступеневою освітою за двома напрямками; для 49% респондентів вирішальним було бажання, а іноді й рішення батьків (студенти пояснювали, що батьки обґрунтовували свої побажання

аналізом відгуків про коледж, широкими можливостями для працевлаштування, можливістю відкрити власну справу, прикладом значущих осіб, власним прикладом, можливістю продовжувати навчання в КНТЕУ, в іншому ЗВО чи за кордоном); на вибір 37% респондентів вплинуло зручне місце розташування навчального закладу; для 36% респондентів важливою була можливість навчатися разом з друзями; 10% респондентів поділили два мотивуючих фактори: можливість отримати знання та навички, необхідні для професійного становлення у сфері, майбутню професійну реалізацію, про яку давно мріяли, та фактор легкості вступу до коледжу в порівнянні із формою вступу за результатами незалежного зовнішнього оцінювання.

Висновки. Отже, проблема забезпечення інтересу до навчання сьогодні є однією з найактуальніших, оскільки ми простежуємо тенденцію до формування протиріччя між необхідністю здійснити студентами навчальну діяльність у повному обсязі та відсутністю в них внутрішньої потреби до навчання.

ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ САМОЕФЕКТИВНОСТІ У ПЕРСОНАЛУ ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЙ

О. В. Креденцер

кандидат психологічних наук, доцент, провідний науковий співробітник

лабораторії організаційної та соціальної психології

Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України

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

Актуальність дослідження. Концепція самоефективності є сьогодні однією із провідних проблем у психології підприємництва (І.Б. Абдуллаєва, А. Бандура, Р. Вуд, Д. Кікул, О.В. Креденцер, Н. Кругер, А. Де Ноубл, О.М. Паламарчук, О.О. Романовський та ін.), адже ця характеристика є одним із головних стимулів до розвитку цілеспрямованої поведінки та формування підприємницьких намірів. Окрім того, самоефективність є необхідною умовою переходу від підприємницьких намірів до реальних підприємницьких дій. Тому важливого значення підприємницька самоефективність набуває і для персоналу організацій, зокрема освітніх, в контексті розвитку внутрішньоорганізаційного підприємництва.

Мета дослідження: дослідити особливості розвитку підприємницької самоефективності у персоналу освітніх організацій з різними організаційно-професійними характеристиками.

Методика та організація дослідження. Для дослідження використовувалась Шкала підприємницької самоефективності (Де Ноубл А., адаптація Креденцер О.В., Абдуллаєвої І.Б.) та анкета-паспортичка. Для статистичної обробки та аналізу даних використовувались кореляційний аналіз та однофакторний дисперсійний аналіз (ANOVA). Математична обробка даних здійснювались за допомогою комп'ютерного пакета статистичних програм SPSS (версія 22).

Дослідженням охоплено 475 працівників загальноосвітніх навчальних закладах різних регіонів України.

Результати дослідження. Для досягнення мети нашого дослідження нами був проаналізований зв'язок між рівнем розвитку підприємницької самоефективності та такими організаційно-професійними характеристиками персоналу освітніх організацій: посадово-кваліфікаційними (посада, кваліфікаційна категорія, педагогічне звання) та освітньо-стажевими (рівень та тип освіти, стаж роботи).

Що стосується посадово-кваліфікаційних характеристик персоналу освітніх організацій, то аналіз отриманих даних показав, що посада працівників освітніх організацій не впливає на рівень розвитку їхньої підприємницької самоефективності. Це підтверджує наше припущення про те, що високий рівень підприємницької самоефективності можуть мати як менеджери, так і персонал освітніх організацій.

Разом із тим, дослідження виявило наявність статистично значущого зв'язку між кваліфікаційною категорією та такими показниками підприємницької самоефективності, як визначення ключової мети ($r_s=0,113$, $p<0,05$) та створення важливих людських ресурсів ($r_s=0,110$, $p<0,05$). Тобто працівники освітніх організацій з вищою кваліфікаційною категорією більше впевнені в здатності формулювати цілі діяльності, підбирати для цього персонал, працювати з людьми, формувати команду тощо.

Найбільш «чутливими» до розвитку підприємницької самоефективності виявилось «педагогічне звання» персоналу освітніх організацій. Так, дослідження виявило наявність

статистично значущого зв'язку між педагогічним званням персоналу освітніх організацій та такими показниками підприємницької самоефективності, як розробка нових продуктів та ринкових можливостей ($r_s=0,140$, $p<0,01$), створення інноваційного середовища ($r_s=0,119$, $p<0,05$), визначення ключової мети ($r_s=0,122$, $p<0,05$), створення важливих людських ресурсів ($r_s=0,163$, $p<0,01$) та в цілому за показником підприємницької самоефективності ($r_s=0,136$, $p<0,05$).

Отже, на нашу думку, можна говорити про те, що на рівень розвитку впевненості освітянина в його здатності виявляти підприємницьку активність меншою мірою залежить від формальних вертикальних змінних (в даному випадку посада), а більшою мірою залежить від кваліфікаційних якостей та характеристик.

Щодо освітньо-стажових характеристик персоналу, то тут аналіз даних показав лише одну залежність між типом освіти та таким показником підприємницької самоефективності, як розробка нових продуктів та ринкових можливостей ($r_s=0,126$, $p<0,05$). Отже працівники освітніх організацій з вищим рівнем освіти більше ефективні в розробці нових продуктів та ринкових можливостей.

Однофакторний дисперсійний аналіз (ANOVA) показав, що освітяни з гуманітарною освітою найменшою мірою впевнені в можливостях створювати нові продукти, розробляти інноваційні напрямки діяльності освітніх організацій. Далі, у респондентів з технічно-економічною освітою цей показник зростає, і максимального значення він набуває у персоналу освітніх організацій з природничою освітою. На нашу думку, причиною такого явища є більша «стереотипізованість» гуманітаріїв, менша здатність побачити нові можливості сучасної української школи.

Щодо рівня освіти та стажу роботи, то дослідження не виявило статистично значущих зв'язків з рівнем розвитку підприємницької самоефективності.

Висновки. Дослідження засвідчило необхідність розробки психологічних технологій щодо розвитку підприємницької самоефективності персоналу освітніх організацій з урахуванням визначених тенденцій.



Розділ 2

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ЕКОНОМІЧНОЇ СОЦІАЛІЗАЦІЇ ОСОБИСТОСТІ

ДОСЛІДЖЕННЯ АСОЦІАЦІЙ СУЧАСНОГО СТУДЕНТСТВА, ЩО ПОВ'ЯЗАНІ З БАГАТСТВОМ ТА ЙОГО КРИТЕРІЯМИ

О. В. Винославська

кандидат психологічних наук, професор кафедри психології і педагогіки Київського національного університету «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-0311-326X>

М. О. Кононець

кандидат психологічних наук, доцент кафедри психології і педагогіки Київського національного університету «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-9303-700X>

Актуальність дослідження. Людство не пам'ятає часів, коли соціальна група «студентство» складалася із заможних людей. Не можна цього сказати й сьогодні, коли значна кількість студентів стаціонару вимушено працює, щоб «звести кінці з кінцями». Зрозуміло, що є й такі студенти, які не бідують. Зокрема це студенти, що навчаються на ІТ спеціальностях і мають високооплачувану роботу в серйозних компаніях. Або студенти-контрактники, що навчаються за гроші батьків і перебувають у постійній фінансовій залежності від них. Отже, проблема дослідження асоціацій студентів щодо категорії «багатство» є вельми актуальною.

Мета дослідження – визначити асоціації студентів, що персоніфікують багатство, а також проаналізувати їхні уявлення щодо критеріїв багатства.

Методика і організація дослідження. Згідно з А. Б. Купрейченко (2003), виділяють три умовних групи критеріїв багатства: 1) *матеріальні* (упредметнені); 2) *фінансові*; 3) *духовні* (можливості особистості).

Дослідження проводилося серед студентів 2-го курсу технічного університету. До вибірки увійшли 208 студентів (92 – економічні спеціальності, 116 – технічні). Юнаків і дівчат у вибірці було порівну.

У процесі дослідження студенти, що вивчали дисципліну «Економічна психологія», мали виконати тест-вправу, спрямовану на усвідомлення ними власних уявлень про матеріальний добробут і багатство. За допомогою контент-аналізу сформульовані студентами асоціації були систематизовані за виділеними вище критеріями багатства з урахуванням спеціальності й статі респондентів. Для порівняння інтенсивності формулювання студентами асоціацій щодо критеріїв багатства був уведений коефіцієнт інтенсивності $K_{\text{ІН}}$, який вираховувався як відношення загальної кількості сформульованих асоціацій $N_{\text{А}}$ до кількості респондентів $N_{\text{Р}}$, що сформулювала ці асоціації: $K_{\text{ІН}} = N_{\text{А}} / N_{\text{Р}}$.

Отримані результати свідчать про те, що частота вибору студентами матеріальних і фінансових критеріїв багатства в цілому по вибірці є приблизно однаковою, у той час як частота вибору ними духовних критеріїв перевищує частоти вибору інших критеріїв майже в 1,7 разу. Можливо, що ми маємо такий результат через небажання студентської молоді брати на себе відповідальність за матеріальні й фінансові активи.

Однак, всередині груп студентів економічних і технічних спеціальностей було виявлено суттєві відмінності. Так, за матеріальним критерієм студенти економічних спеціальностей були в 1,75 разу активніші, аніж студенти технічних спеціальностей; за фінансовим критерієм – приблизно однакові. Щодо критерію духовного багатства, то він виявився більш бажаним, аніж

матеріальні й фінансові критерії, як по вибірці в цілому, так і по групах респондентів обох спеціальностей.

Висновки. Певна підготовленість студентів економічних спеціальностей щодо розуміння змісту критеріїв багатства сприяла більш активному вибору і формулюванню ними асоціацій щодо цих критеріїв, аніж студентами технічних спеціальностей. Це означає, що економічна підготовка студентів є важливим чинником прискорення їхньої економічної соціалізації у сфері відносин власності й фінансових відносин і має стати обов'язковою для усіх.

ЕКОНОМІЧНЕ НАСТАВНИЦТВО ЯК СОЦІАЛІЗУЮЧА ПРАКТИКА

Н. М. Дембицька

*кандидат психологічних наук, провідний науковий співробітник
лабораторії організаційної та соціальної психології
Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-6978-7655>*

Актуальність дослідження. Економічні реалії в Україні та нові тенденції у реформуванні українського закладу загальної середньої освіти актуалізують проблему розвитку економічної культури за підприємливим типом у сьогоdnішнього школярства. В теоретично-науковому і практичному плані гостро постає проблема розробки таких соціалізуючих методів, які б забезпечували процес цілеспрямованого формування підприємливості дитини. Теоретико-методологічну основу розробки становить концептуальне розуміння економічної соціалізації особистості (І. Зубіашвілі, Н. Дембицька, Л. Карамушка, О. Лавренко, Т. Мельничук, В. Москаленко), психологічних засобів організації соціалізуючого впливу (Н. Дембицька, О. Лавренко, В. Москаленко, В. Панок, В. Татенко). В основу розробки покладена ідея про економічне наставництво як креативну практику із супроводу дорослими процесу цілеспрямованого розвитку підприємливості як основної ознаки економічної культури молоді людини в умовах ринку.

Мета дослідження: представити економічне наставництво як креативну практику для дорослих як агентів економічної соціалізації сучасної учнівської молоді.

Методика та організація дослідження. Підприємливий тип особистості забезпечує економічне благополуччя в сучасному суспільстві. Через неготовність багатьох агентів здійснювати цілеспрямований соціалізуючий вплив на відповідну економічну культуру молоді, результат такого впливу часто є доволі стихійним. Інститут же економічного наставництва може прислужитись меті зняття негативних наслідків впливу стихійних чинників на становлення підприємливої особистості дитини. *Мету економічного наставництва* обґрунтовано нами як сприяння і супровід процесів пізнання дитиною закономірностей економічних відносин, оцінки цих відносин та формування ставлення до себе та інших в економіці і відповідних ефективних стратегій економічної поведінки, отже, забезпечення в подальшому самостійної і ефективної самореалізації дитини в якості суб'єкта економічних відносин. *Основними завданнями економічного наставництва* є надання дитині психологічної та моральної підтримки у долатті труднощів, пов'язаних з виконанням економічних ролей споживача, надавача окремих послуг, платника податків, благодійника, волонтера, інвестора тощо; створення умов для ефективного досягнення необхідного для певної стадії соціалізації рівня розвитку підприємливості дитини; сприяння формуванню позитивної внутрішньої мотивації економічної діяльності дитини; практикування паритетності і дотримання психологічної автономії у взаєминах; сприяння набуттю дитиною досвіду діалогування і співробітництва в економічній сфері. Оскільки наставник має володіти необхідними для цього знаннями і досвідом, уміти передавати їх дитині та бути вмотивованим до цієї діяльності, то очевидною є необхідність спеціальної підготовки.

Результати дослідження. За результатами опитування, проведеного серед вчителів школи № 329 «Логос» та спеціалізованої школи № 274 м. Києва, визначено, що основні інструменти економічного наставництва передбачають інтеріндивідуальну взаємодію «наставник-дитина». Ефективність їхнього використання залежить від дотримання агентом впливу основних принципів соціалізуючої практики. Відмічене існування великого попиту (у 93% опитаних) на оволодіння дорослими таким соціалізуючим інструментарієм.

У **висновках** зазначимо, що практикування дорослими економічного наставництва може стати дієвим засобом розвитку економічної культури підприємливої молоді.

СУТНІСТЬ ЕКОНОМІЧНОЇ КУЛЬТУРИ

І. К. Зубіашвілі

кандидат психологічних наук, старший науковий співробітник
лабораторії організаційної та соціальної психології
Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-3642-8159>

Актуальність дослідження. У контексті сучасних українських ринкових реформ економічна культура є важливим чинником економічного і, в цілому, суспільного розвитку. Саме тому економічна культура привертає увагу дослідників різних напрямів: соціологів, культурологів, економістів, психологів. Дослідження сутності стану економічної культури суспільства та особистості дозволяє визначити можливі шляхи удосконалення економічної системи, оскільки саме результати економічної діяльності людини, її знання, здібності, свідомість, мислення, а також економічне середовище визначають перспективи соціально-економічного розвитку суспільства.

Мета статті – на основі теоретичного дослідження визначити сутність економічної культури особистості.

Результати теоретичного аналізу проблеми. Теоретичну основу дослідження сутності економічної культури особистості складають розробки вітчизняних та зарубіжних учених, які вивчали проблеми розвитку економічної культури особистості (О. Барабаш, М. Владика, І. Войтов, Т. Джагаєва, І. Ісаєв, О. Міщенко, В. Москаленко, Ю. Швалб та ін.), процес формування економічної культури суспільства (О. Уледов, К. Улибін, В. Феофанов), типи монетарної культури особистості (у дослідженнях Є. Анікаєвої, Р. Белка, М. Валлендорфа, О. Дейнеки, В. Ільїна, Д. Литвиненка, А. Фернама, М. Шкрабця та ін.).

Економічну культуру можна визначити як одну із особливих сфер культури, яка являє собою своєрідну проекцію економіки на сферу культури, хоча можна стверджувати, що культура є проекцію на сферу економіки.

Сутнісні властивості економічної культури проявляються таким чином: *по-перше*, вони охоплюють тенденції, норми, які виникли із потреб економіки; *по-друге*, основним каналом впливу на економіку є не будь-яка поведінка, а передусім, економічна; *по-третє*, економічна культура більшою мірою орієнтована на управління поведінкою людей з метою підвищення матеріального благополуччя.

Поняття «економічна культура» відображає складну взаємодію економіки і культури, як відносно самостійних сфер людського буття. Провідним у понятті «економічна культура» є «культура» як феномен, який перебуває в діалектичному взаємозв'язку з економікою.

Виходячи із сутності економічної культури, можна визначити її функції: світоглядну, трансляційну, селекційну, інноваційну, гуманістичну, аксіологічну, адаптаційну, стабілізаційну.

У процесі функціонування економічна культура активно впливає на стан та рівень розвитку людини, на формування системи її економічних цінностей, норм економічної поведінки та форм участі в економічному житті суспільства.

Формування та розвиток економічної культури характеризується суперечливістю та нестабільністю. Це пояснюється тим, що вказаний вид культури відображає особливості конкретного економічного процесу, тих соціальних зв'язків та відносин, які існують у суспільстві.

Висновки. Економічна культура є цілісним явищем, створеним людиною. Економічна культура являє собою комплекс елементів і явищ культури, стереотипів економічної свідомості, мотивів поведінки, економічних інститутів, що забезпечують зберігання та відтворення економічного життя, а також його покращення.

МОРАЛЬНО-ЕТИЧНИЙ КОМПОНЕНТ ЕКОНОМІЧНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ

МОЛОДІ

О. В. Лавренко

кандидат філософських наук, доцент, провідний науковий співробітник
лабораторії організаційної та соціальної психології
Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України
ORCID ID: <http://orcid.org/0000-0002-9943-9536>

Актуальність дослідження. Соціально-економічні перетворення, що відбуваються в нашій країні, останнім часом загострили інтерес до досліджень економіко-психологічних явищ, серед яких важливе місце посідає економічне самовизначення особистості. Воно, з одного боку, є

важливим фактором економічної активності молодшої людини, з іншого – психологічним чинником її успішної професіоналізації.

Метою дослідження є теоретичний аналіз значущості морально-ціннісних основ економічного самовизначення студентської молоді.

Результати теоретичного аналізу проблеми. У сучасній психологічній літературі, зважаючи на багатоаспектність процесу самовизначення особистості, найбільш часто виділяються такі його види: соціальне, професійне, моральне, особистісне, життєве, сімейне, індивідуальне, етнічне, громадянське, економічне тощо. Сьогодні існує велика кількість теоретичних моделей щодо дослідження самовизначення загалом та економічного самовизначення зокрема, в рамках різних дослідницьких підходів і відповідно до завдань конкретного дослідження. У кожній моделі розкривається той чи інший аспект самовизначення, структурні елементи виділяються і групуються на різних підставах.

Економічне самовизначення нами розуміється як процес усвідомлення, осмислення і реалізації особистістю своєї позиції в просторі економічних відносин на основі уявлень про себе як активного суб'єкта економіки, ставлення до себе в цьому статусі. У результаті цього в особистості формується власна стратегія усвідомленої економічної поведінки, в процесі якої вона реалізує свої економічні інтереси, задовольняє свої потреби з орієнтацією на соціальні моральні настанови та цінності, вироблені в суспільстві.

Найчастіше дослідниками розглядається дворівнева модель економічного самовизначення, що включає відносно стійкий «ціннісно-моральний стрижень» (як основа економічного самовизначення) і динамічну «оболонку». Основними підставами для виділення цих рівнів слугують різний ступінь стійкості в часі цих психологічних феноменів і різні функції, які вони виконують у житті суб'єкта.

Вихідним елементом процесу економічного самовизначення особистості є мотиви економічної діяльності та ступінь їхнього зв'язку з основними життєвими смислами і цінностями особистості. Про ступінь міцності і несуперечності цього зв'язку дозволяють судити такі психологічні характеристики, як смисли і моральні оцінки економічних феноменів: грошей, власності, світу бізнесу, кризи, реклами, способів економічного самозабезпечення тощо. Цінність і смисли економічних явищ, агентів, мотиви економічної активності та основні життєві орієнтації особистості перебувають під впливом культурно-історичних, соціальних та особистісних детермінант.

Висновки. Дослідження економічного самовизначення студентської молоді в умовах суспільних змін значно розширить спектр критеріїв оцінки економічної соціалізованості особистості на різних етапах її розвитку. Відсутність моральних орієнтирів в її економічній діяльності і поведінці може поглиблювати і без того складну соціально-економічну ситуацію в суспільстві, породжувати конфлікти між людьми.

ОСОБЛИВОСТІ ЕКОНОМІЧНОЇ СОЦІАЛІЗАЦІЇ ДІТЕЙ ДОШКІЛЬНОГО ВІКУ У ПРАКТИЦІ ЗАКЛАДІВ РАНЬОГО РОЗВИТКУ

Т. М. Мельничук

кандидат психологічних наук, старший науковий співробітник

лабораторії організаційної та соціальної психології

Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-5205-9958>

Актуальність дослідження: Із значним розвитком науково-технічного прогресу змінюються різні форми навчальної роботи не тільки зі школярами та студентами, а і з дошкільниками. Однією із таких форм є заклади раннього розвитку дошкільників, в яких діти отримують першооснови економічної соціалізації.

Мета дослідження – дослідити особливості соціалізації дітей молодшого дошкільного віку в закладах раннього розвитку дитини.

Результати теоретичного аналізу проблеми. Теоретичну основу становлять соціально-філософські, соціально-економічні, соціально-психологічні та соціологічні дослідження. Методологічною основою дослідження стало використання системи методів, застосовуваних вітчизняними та зарубіжними психологами, педагогами в сфері економічної соціалізації особистості. Соціалізація як процес становлення особистості дитини вперше стає предметом наукового дослідження американських соціальних психологів у 50-ті–60-ті роки минулого сторіччя (П. Глік, Б. Адамс, Л. Колберг та ін.). Теоретичним підґрунтям вивчення феномену

дитинства стало дослідження культурно-історичних процесів, місця в них дитинства, дитячої субкультури, етапів становлення дитини як члена соціуму (Л. Виготський, Л. Божович, Л. Венгер, Д. Ельконін, О. Запорожець, М. Лісіна, Ю. Приходько та ін.). На сучасному етапі дослідження проблем дитинства, особливостей дитячої соціалізації, розвитку ціннісних орієнтацій здійснюють Г. Беленька, А. Богуш, Л. Варяниця, Н. Гавриш, І. Зверева, О. Караман, Т. Кочубей, С. Литвиненко, Н. Побірченко, Т. Поніманська, Т. Піроженко та ін.

Завдання, що ставлять перед собою сучасні науковці за даною проблематикою – виокремити найкращі соціалізуючі практики світу та розробити новітню модель щодо економічної соціалізації дошкільників.

Дошкільний період є одним із головних у формуванні соціального, пізнавального й емоційного розвитку дитини, що впливає на всю подальшу життєву соціалізуючу основу.

Одним із провідних досвідів у розвитку економічних соціалізуючих практик, через ранні центри розвитку, є фінська система дошкільної освіти, що базується на головних суспільних цінностях. Роль дошкільної освіти полягає у сприянні розвитку дітей як особистостей та відповідальних членів суспільства. Першооснови економічної освіти у ранніх центрах розвитку базуються на екологічних нормах, загальноприйнятих правилах щодо збереження природних ресурсів, довкілля, дотримання відповідної культури харчування, основ планування власних витрат тощо.

Висновки. Соціально-екологічний підхід до ранньої соціалізації дітей дошкільного віку суттєво розширює їхній світогляд змістовими та технологічним аспектами, наповнюючи такою важливою складовою, як конструювання образу соціального світу, що дає змогу зрозуміти механізми розгортання цього процесу на етапі дошкільного дитинства.

У ході дослідження нами виокремлено новий концептуально-методичний підхід до проблеми соціалізації особистості, який можна реалізувати ще у ранньому віці через центри раннього розвитку дітей.

Насамперед, це знайомство дітей в ранньому дитинстві з діяльністю економічних інститутів. Розширення та поглиблення сприйняття економічного світу дозволяє дітям розуміти, сприймати та переносити у ігри економічні уявлення дорослих. Осмислення та пізнання смислу економічних феноменів у ранньому дитинстві відбувається через ігрову діяльність, читання книжок, перегляд розвивальних програм, ознайомлення з екологічними проблемами суспільства.

Перспективу подальших досліджень вбачаємо в розробці змісту, наступності та взаємодії різноманітних інституцій соціалізації, включаючи дошкільну, шкільну та вищу освіту.

ВПЛИВ ПРОГРАМИ ЕКОНОМІКО-ПСИХОЛОГІЧНОГО АКТИВНОГО НАВЧАННЯ НА РОЗВИТОК КОГНІТИВНОГО КОМПОНЕНТА ЕКОНОМІЧНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ

В. М. Сич

кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри психології освіти Кам'янець-

Подільського національного університету імені Івана Огієнка

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-0937-7878>

Актуальність дослідження. Зміни, що відбуваються в українському суспільстві, вимагають нових підходів до вивчення результатів економічної соціалізації особистості та її адаптації до нових соціально-економічних умов. Останнім часом значно загострився інтерес до досліджень економіко-психологічних явищ у сучасному світі, серед яких важливе місце займає самовизначення особистості і групи в економічному середовищі, або економічне самовизначення. Варто зазначити, що економічне самовизначення студентської молоді виступає важливим фактором її економічної активності.

Мета дослідження: дослідити вплив програми економіко-психологічного активного навчання на розвиток когнітивного компонента економічного самовизначення студентської молоді.

Методика та організація дослідження. Дослідження впливу програми економіко-психологічного активного навчання на розвиток когнітивного компонента економічного самовизначення студентської молоді здійснювалося за допомогою відповідних блоків питань стандартизованої програми дослідження економіко-психологічних характеристик особистості А. Журавльова та Н. Журавльової, в адаптації І. Осипенко.

Формувальний експеримент проводився на базі Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка. Вибірку досліджуваних склали 35 студентів експериментальної групи та 35 студентів контрольної групи старших курсів.

Результати дослідження. Когнітивний компонент економічного самовизначення студентської молоді розглядається як усвідомлення соціальної цінності своєї професійної та особистісної компетентності, індивідуального досвіду і активності, як оцінка власного фінансово-економічного статусу і потенціалу.

Експериментальне дослідження встановило, що впровадження програми економіко-психологічного активного навчання, яка була включена у систему навчальних занять, сприяла розвитку когнітивного компонента економічного самовизначення студентської молоді.

Порівняльний аналіз результатів до початку формувального експерименту та після завершення формувального експерименту показав, що в експериментальній групі спостерігається значне підвищення рівня розвитку когнітивного компонента економічного самовизначення студентської молоді на рівні $p < 0,001$ та $p < 0,005$ за такими показниками, як уявлення: про багатство та бідність; про цінність грошей; про можливість підвищення власних доходів; про основні джерела доходів; про власника; про ставлення оточуючих до багатих та бідних людей; про ставлення до зайняття приватним бізнесом; про своє місце серед багатих та бідних людей тощо.

Що стосується контрольної групи, то результати першого та другого зрізів показали, що різниця між середніми значеннями показників не є статистично значущою, і в цілому вона не змінює ситуацію щодо розвитку когнітивного компонента економічного самовизначення студентської молоді.

Висновки. Результати формувального експерименту довели, що впровадження програми економіко-психологічного активного навчання вплинуло на підвищення рівня розвитку когнітивного компонента економічного самовизначення студентської молоді експериментальної групи.

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ЕКОНОМІЧНОЇ СОЦІАЛІЗАЦІЇ ПІДЛІТКІВ І ЮНАКІВ Н. В. Слободяник

*кандидат психологічних наук, старший науковий співробітник
лабораторії навчання ім. І. О. Синуці Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-2053-0688>*

Актуальність дослідження. Динаміка суспільної свідомості, що проявляється в зміні соціально-економічних та соціально-культурних норм, цінностей, балансу між матеріальними благами та моральними орієнтирами, вимогами до особистості як суб'єкта економічних відносин, створюють нестійкий, мінливий характер умов перебігу економічної соціалізації підростаючого покоління. Вивчення структури та динаміки економічних уявлень підлітків і юнаків, ставлення до економічних явищ є актуальною проблемою сучасної психологічної науки.

Слід зазначити, що вивчення економічних настановлень та уявлень почалося в 50-ті роки ХХ сторіччя, та лише в 80-ті воно отримало суттєвий розвиток. Спочатку багато робіт у цієї галузі виконувалося в рамках теорії когнітивного розвитку Ж. Піаже. Уцьому напрямку проводили свої дослідження В. Барріс, К. Данзігер, Р. Стросс, Г. Ферг та ін. Сучасні зарубіжні та вітчизняні психологи в своїх дослідженнях нерідко досліджують чинники економічної соціалізації. До них можна віднести ставлення особистості до грошей (С. Буреніна, І. Зубіашвілі, Л. Карамушка, М. Семенов, О. Ходакевич та ін.), економічне виховання (Т. Дробишева), вплив економічного виховання на ціннісні орієнтації особистості (Т. Дробишева, А. Журавльов). Однак актуальні проблеми соціалізації особистості потребують вивчення нелінійної динаміки психологічних характеристик цього процесу, що дозволить встановити його психологічну картину.

Мета дослідження: проаналізувати психологічні особливості економічної соціалізації уявлень і ставлення до економічних явищ підлітків і юнаків.

Результати теоретичного аналізу проблеми:

1. Економічна соціалізація підлітків і юнаків передбачає засвоєння економічних норм, цінностей, настановлень, інтегрованих у економічних категоріях уявлень, виражених у ставленні до економіки, власності, підприємництва, багатства та бідності, соціальної нерівності, що є регуляторами актуальної та потенціальної економічної поведінки.

2. Динаміка уявлень підлітків і юнаків про явища економіки характеризується посиленням їхньої внутрішньої узгодженості та відображає зміну економічних потреб та ціннісних орієнтацій, характер сприйняття та інтерпретації соціальної інформації, збільшення ступеня активності та відповідальності у сфері економічних відносин.

3. Ставлення підлітків і юнаків до соціальної нерівності характеризується суперечливістю в оцінці її причин та змінюється в процесі соціалізації від позитивного ставлення до бідних при схильності до ідентифікації з багатими в підлітковому віці до індиферентності ставлення до бідних і багатих в юності, що обумовлено впливом зовнішніх та внутрішніх чинників.

Висновки. Економічна соціалізація підлітків і юнаків – це процес і результат засвоєння соціальної інформації про економічні явища, які супроводжуються структурною організацією економічної свідомості та різноспрямованою динамікою її елементів, що входять у різні підсистеми та зумовлені зовнішніми та внутрішніми детермінантами.

Засвоєння в процесі економічної соціалізації підлітками та юнаками соціальних норм включає характеристики нерівності, причини якої вони уявляють на рівні індивідуальних чинників – лінощів, відсутності освіти та здібностей, потім відповідальність покладається на структурні чинники – стан економіки в країні, що дозволяє говорити (враховуючи результати інших дослідників) про зміну суспільної системи цінностей, яка полягає в поширенні цінності індивідуалізму.



Розділ 3

ПСИХОЛОГІЯ ГРОШЕЙ, МАРКЕТИНГУ ТА СПОЖИВЧОЇ ПОВЕДІНКИ

МОДЕЛЬ ОРІЄНТАЦІЇ НА КЛІЄНТА ПЕРСОНАЛУ КОМЕРЦІЙНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ

Л. М. Карамушка

*член-кореспондент НАПН України, доктор психологічних наук, професор,
завідувачка лабораторії організаційної та соціальної психології
Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-0622-3419>*

Я. В. Гончаренко

*кандидат психологічних наук, науковий кореспондент
лабораторії організаційної та соціальної психології
Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-8546-5901>*

Актуальність дослідження. Підвищення рівня конкуренції на сучасному ринку та інтенсифікація діяльності сучасних комерційних організацій обумовлюють пошук організаціями нових підходів до забезпечення їхньої ефективності. Один із таких підходів знайшов відображення в стратегії CRM (Customer Relationship Management – управління відносинами з клієнтом), або клієнт-орієнтованому підході, який втілений у практиці багатьох зарубіжних організацій, однак недостатньо представлений у вітчизняних організаціях. Важливою складовою і результатом такого підходу є розвиток орієнтації на клієнта персоналу комерційних організацій.

Мета дослідження: розробити модель орієнтації на клієнта персоналу комерційних організацій.

Результати теоретичного аналізу проблеми:

1. На основі аналізу робіт зарубіжних (Дж. Акерлоф, О. Дейнека, Р. Шиллер, В. D. Davis, D. Peppers, M. Rogers, S. H. Gebelein, L. W. Hellervik, D. J. Lee, K. J. Nelson-Neuhaus, C. J. Skube, L. A. Stevens та ін.) та вітчизняних (Н. Ю. Гречаник, Р. А. Джоджуа, В. П. Пилипчук, О. М. Шарапа та ін.) учених *орієнтацію на клієнта персоналу комерційних організацій* авторами визначено як спеціальну активність персоналу, яка забезпечує вивчення, аналіз та задоволення потреб клієнтів і сприяє підвищенню прибутковості та конкурентоспроможності організації.

2. В основі розвитку орієнтації на клієнта персоналу комерційних організацій лежить як розвиток орієнтації на клієнта комерційної організації в цілому (реалізація спеціальної політики, впровадження стандартів і технологій, спеціальне навчання та стимулювання персоналу тощо), так і розвиток психологічних характеристик персоналу, які визначають міжособистісне спілкування персоналу та поведінку персоналу у процесі його взаємодії з клієнтом.

3. Побудовано *модель орієнтації на клієнта персоналу комерційних організацій*, яка включає такі основні складові: а) структурні компоненти орієнтації на клієнта персоналу; б) психологічні чинники мезорівня (психологічні та організаційно-функціональні характеристики організації); в) психологічні чинники мікрорівня (психологічні, організаційно-професійні та соціально-демографічні характеристики персоналу).

4. З урахуванням розробок Ф. В. Нерлінгера було визначено двадцять складових *орієнтації на клієнта* персоналу комерційних організацій, які було згруповано автором у такі компоненти: а) спеціальна діяльність персоналу щодо орієнтації на клієнта; б) розробка та впровадження персоналом стандартів і технологій, які забезпечують орієнтацію на клієнта; в) навчання і заохочення персоналу щодо забезпечення його орієнтації на клієнта.

5. На основі розробок зарубіжних (В. Зігерт, Л. Ланг, Ф. В. Нерлінгер, Ч. Хенді та ін.) та власного теоретичного аналізу проблеми виділено чинники мезорівня та мікрорівня, які можуть впливати на орієнтацію на клієнта персоналу комерційних організацій.

6. До чинників мезорівня віднесено психологічні та організаційно-функціональні характеристики комерційних організацій.

Групу психологічних характеристик утворили: а) особливості організаційного розвитку (організаційна зрілість; проблемність організаційного розвитку; рівень організаційного розвитку); б) тип організаційної культури (культура «ролі»; культура «завдання»; культура «влади»; культура «особистості»).

До групи організаційно-функціональних характеристик організації віднесено: сферу діяльності, в якій працює організація; форму власності організації; кількість осіб, які працюють в організації; термін існування організації.

7. Обґрунтовано чинники мікрорівня, які можуть впливати на орієнтацію на клієнта персоналу комерційних організацій, до яких віднесено: психологічні (загальнопрофесійні та спеціальні), організаційно-професійні та соціально-демографічні характеристики персоналу.

Групу загальнопрофесійних психологічних характеристик (характеристик, які мають бути притаманні представникам усіх професій, що належать до типу «людина-людина»), утворили: а) комунікативні характеристики (уміння слухати, контроль у спілкуванні, конфліктостійкість, стилі міжособистісної взаємодії, мотиваційні орієнтації в міжособистісних комунікаціях); б) емоційні характеристики (емоційна обізнаність, самомотивація, емпатія, розпізнавання емоцій інших людей, управління емоціями).

До спеціальних психологічних характеристик (характеристик, які мають бути притаманні безпосередньо фахівцям, що взаємодіють з клієнтами) віднесено: а) сумлінність у виконанні своїх функцій, які пов'язані із орієнтацією на клієнта; б) дружелюбність у взаємодії з клієнтом; здатність враховувати точку зору інших у процесі взаємодії з клієнтом; в) емоційна стабільність у процесі здійснення професійної діяльності, спрямованої на забезпечення орієнтації на клієнта; г) орієнтація у процесі взаємодії з клієнтом на цілі, спрямовані на досягнення результату, та на цілі навчання (розвиток).

Серед організаційно-професійних та соціально-демографічних характеристик персоналу було виділено такі: посада в організації; рівень освіти; тип освіти; загальний стаж роботи; стаж роботи на посаді; вік; стать.

Висновки. Визначені теоретико-методологічні основи дослідження проблеми психологічних особливостей орієнтації на клієнта персоналу комерційних організацій було покладено в основу проведення подальшого емпіричного дослідження.

КОМПЛЕКС МЕТОДИК ДЛЯ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ СПОЖИВЧОЇ ПОВЕДІНКИ ПРАЦІВНИКІВ КОМЕРЦІЙНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ

Л. М. Карамушка

член-кореспондент НАПН України, доктор психологічних наук, професор,

завідувачка лабораторії організаційної та соціальної психології

Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України

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

К. М. Лоленко

аспірантка лабораторії організаційної та соціальної психології

Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-7140-4588>

Актуальність дослідження. Аналіз літератури показує, що науковці різних країн уже майже століття ставлять перед собою завдання детального дослідження споживчої поведінки (consumer behavior). Слід зазначити, що на початку ХХІ століття загальна зацікавленість та значущість дослідження споживчої поведінки вирости настільки, що за останні 20 років лауреатами Нобелівської премії у сфері економіки двічі ставали дослідники споживчої поведінки – Д. Канеман (2002 рік) та Р.Талер (2017 рік), які змістили фокус із економічного підходу до розуміння поведінки споживачів на психологічну складову цієї поведінки.

Історично були виділені американський та європейський підхід до вивчення споживчої поведінки. Попри все, дослідження аспектів споживчої поведінки відбувались в економічно розвинутих країнах, із яскраво вираженими принципами соціальної демократичної поведінки та демократичного устрою.

Дослідження споживчої поведінки на просторах пострадянського суспільства із залишками соціалістичного мислення почали проводитись лише декілька років тому. В сучасній Україні після низки економічних криз та політичної нестабільності, зубожіння населення, питання психологічних чинників споживчої поведінки як рушійного фактора економічної свідомості та економічного розвитку країни стає дуже актуальним, зокрема для працівників комерційних організацій.

Мета дослідження: розробити комплекс методик для дослідження психологічних чинників споживчої поведінки працівників комерційних організацій.

Результати теоретичного аналізу проблеми:

1. Для проведення дослідження нами підібраний комплекс методик для вивчення: а) різних типів споживчої поведінки працівників комерційних організацій; б) чинників мікрорівня (характеристик працівників), що впливають на вияви споживчої поведінки; в) чинників мезорівня (характеристик організації), які визначають особливості споживчої поведінки.

2. Для дослідження особливостей *споживчої поведінки* працівників комерційних організацій буде використано опитувальник О. С. Посипанової «Психологічний профіль споживача», який дає можливість діагностувати різні типи споживачів, такі як «інноватор», «модник», «традиціоналіст», «консерватор», «байдужий» «індивідуаліст» та ін. Для вивчення різних стилів споживання («демонстративний», «афіліативний» та ін.) планується застосувати методику О. В. Овчар «Анкета для визначення компонентів стилю споживання матеріальних благ».

3. До *чинників мікрорівня* нами було віднесено три групи характеристик працівників: а) особистісні характеристики працівників; б) характеристики працівників, які стосуються власне покупки товару; в) соціально-демографічні та організаційно-професійні характеристики працівників.

4. Для вивчення *особистісних характеристик* працівників, які можуть впливати на споживчу поведінку, нами було віднесено особливості їхньої ціннісно-мотиваційної та емоційно-вольової сфери, а також ступінь життєвої задоволеності та суб'єктивного благополуччя працівників. З метою їх дослідження буде використано такі методики: «Діагностика реальної структури ціннісних орієнтацій особистості» С. С.Бубнова; «Тест вольової саморегуляції» А. В. Зверькова; «Шкала асертивності» Ратуса; «Індекс життєвої задоволеності» (адаптована Н. В. Паніною); «Шкала суб'єктивного благополуччя» Перуа-Баду та ін.

5. До характеристик працівників, які стосуються *власне покупки товару*, було віднесено такі показники життєдіяльності працівників: «майновий статус»; «знання торгової марки»; «рівень підготовки до здійснення покупки»; «ставлення до використання кредитних коштів»; «використання мобільних додатків для покупки» та ін. Їхнє вивчення буде здійснюватись за допомогою авторського опитувальника та авторської «анкети-паспортички».

6. Дослідження *соціально-демографічних* (вік; стать; соціальне походження; сімейний стан; наявність дітей та ін.) та *організаційно-професійних* (посада в організації; рівень освіти, тип освіти; загальний стаж роботи; стаж роботи на посаді та ін.) характеристик працівників також буде здійснюватись за допомогою авторської «анкети-паспортички».

7. До *чинників мезорівня* нами було віднесено дві групи характеристик, які стосуються: а) організації в цілому; б) ситуації покупки товару (відображає ситуацію взаємодії організації та покупця).

До першої групи характеристик нами було віднесено такі показники: а) сфера, в якій працює організація (виробництво, торгівля, медицина, культура, транспорт, банки тощо); б) статус організації (вітчизняна, вітчизняна з іноземним інвестиціями, іноземна); в) адміністративне місце знаходження організації (столиця, обласний, районний центр тощо).

Друга група характеристик включає такі показники: «маркетинговий вплив»; «атмосфера у торговій залі»; «розмір торгової точки»; «місце розташування торгової точки щодо проживання покупця» та ін. Для вивчення зазначених характеристик планується використовувати авторський опитувальник та авторську «анкету-паспортичку».

Висновки. Описаний комплекс методик буде корисним для вивчення особливостей споживчої поведінки працівників комерційних організацій та чинників, які впливають на неї.

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ СУБ'ЄКТИВНОГО РІВНЯ ФІНАНСОВОГО ЗАДОВОЛЕННЯ ЗАЛЕЖНО ВІД ТИПУ ЗАЙНЯТОСТІ

О. П. Нікітіна

кандидат психологічних наук, доцент кафедри практичної психології

Української інженерно-педагогічної академії

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-4028-1321>

Актуальність дослідження. Сучасна психологія переконливо доводить, що якість життя – це одна із важливих характеристик рівня розвитку суспільства та особистості в ньому. Вона визначається як економічними чинниками, так і чинниками неекономічного походження.

Під впливом об'єктивних обставин та індивідуально-психологічних особливостей формується ставлення особистості до власного життя. І саме це ставлення відображається на її функціонуванні (Горбаль, 2012). В психології це проблемне поле вивчається за допомогою категорій «психологічне благополуччя», «якість життя», «емоційний баланс», «задоволеність життям» (Cho, Martin, Poon, 2014; Durayappah, 2011, та ін.).

Гроші, як невідмінний атрибут життя, впливають на всі сфери життєдіяльності людини, а тому вивчення ключових психологічних аспектів «огрошовленого» буття людини – важливий напрямок сучасної економічної психології, соціальної психології та психології особистості (Нікітіна, 2017; Нікітіна, 2018).

Категорія «суб'єктивне фінансове задоволення» осмислюється пов'язано з високою самооцінкою, самоконтролем, гедоністичними компонентами життя тощо.

Мета дослідження – визначити психологічні особливості суб'єктивного рівня фінансового задоволення залежно від типу зайнятості.

Методика та організація дослідження. Поряд з теоретичними методами (аналіз, систематизація), були використані емпіричні методи дослідження. Для експериментального дослідження суб'єктивної оцінки фінансового стану було використано модифіковану шкалу М. Ю. Семенова.

Вибірка була представлена наступним чином: 50% – студенти; 50% – працюючі дорослі.

Результати дослідження. Аналіз отриманих емпіричних даних дає змогу визначити наступне:

1) 17% працюючих дорослих визначають свій стан тезою «вистачає на елементарні потреби»; 27% – «на стерпне життя вистачає грошей», «не бідую». Низький суб'єктивний рівень фінансового задоволення визначено у 23% працюючих дорослих, а високий – у 33%;

2) 34% опитаних студентів визначають свій стан тезою «вистачає на елементарні потреби»; 33% – «на стерпне життя вистачає грошей», «не бідую». Низький суб'єктивний рівень фінансового задоволення визначено у 15% опитаних студентів, а високий – у 18%.

Отримані дані дають змогу визначити психологічні особливості суб'єктивного рівня фінансового задоволення залежно від типу зайнятості. З одного боку, відсоток працюючих дорослих, які вкрай негативно визначають свій фінансовий рівень, є вищим, аніж у групі опитаних студентів. В той же час, у групі працюючих дорослих вищим є відсоток осіб, які мають високий суб'єктивний рівень фінансового задоволення.

З іншого боку, майже вдвічі більшим, у порівнянні з групою працюючих дорослих, є відсоток опитаних студентів, які вважають, що грошей їм вистачає на елементарні потреби. Також більшим у цій групі є і відсоток осіб, які вважають, що грошей їм вистачає на стерпне життя.

Висновки. Експериментальне дослідження виявило психологічні особливості суб'єктивного рівня фінансового задоволення залежно від типу зайнятості. Отримані результати мають бути уточнені в подальших дослідженнях.

ОЦІНКА ПЕРСОНАЛОМ КОМЕРЦІЙНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ ЧИННИКІВ, ЯКІ ВПЛИВАЮТЬ НА ЇХНЄ СТАВЛЕННЯ ДО ГРОШЕЙ

О. І. Паршак

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

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

Актуальність дослідження. В сучасних умовах функціонування комерційних організацій України актуальною проблема є підвищення ефективності діяльності їхнього персоналу, а отже,

дослідження психологічних феноменів, що пов'язані з особистістю в організації. Одним із таких феноменів є ставлення персоналу комерційних організацій до грошей, оскільки ставлення особистості до грошей багато в чому обумовлює її професійну успішність.

Аналіз психологічної літератури свідчить про те, що проблеми психології грошей знайшли відображення в роботах вітчизняних (І. Зубіашвілі, Л. Карамушка, С. Максименко, В. Москаленко, О. Ходакевич та ін.) та зарубіжних (М. Аргайл, О. Дейнека, А. Фернам, К. Ямаучі та ін.) учених. У цих працях розкрито сутність грошей, проаналізовано ставлення до грошей різних соціальних груп тощо. Однак, питання, що стосуються оцінки працівниками комерційних організацій чинників, які впливають на їхнє ставлення до грошей, є недослідженими.

Мета дослідження: проаналізувати оцінку персоналом комерційних організацій чинників, які впливають на їхнє ставлення до грошей.

Методика та організація дослідження. Дослідженням, що проводилося в 2018 році, був охоплений 261 співробітник комерційних організацій м. Дніпра. Для вивчення оцінки працівниками комерційних організацій чинників, які впливають на їхнє ставлення до грошей, використовувалася авторська анкета «Ставлення персоналу комерційних організацій до грошей».

Результати дослідження. Отримані відповіді працівників комерційних організацій, що стосувалися оцінки чинників, які впливають на їхнє ставлення до грошей, можна розподілити на кілька груп.

Першу групу утворили чинники, які стосуються самих працівників комерційних організацій: «Ваші переконання, принципи, цінності» (72,8%), «Ваш життєвий досвід» (66,7%), «Ваші особистісні характеристики» (49,4%), «рівень Вашої заробітної плати» (49,0%), «Ваша спеціальність» (20,7%).

До другої групи належать чинники, які стосуються близького оточення працівників: «власна сім'я (чоловік/дружина, діти)» (28,4%), «родина (батьки, брати/сестри)» (19,2%).

Третю групу утворили чинники, що стосуються діяльності працівників у комерційній організації: «статус в компанії» (12,3%), «особливості професійної діяльності» (10,3%).

До четвертої групи належать чинники, які стосуються оточення працівників комерційних організацій: «колеги по роботі» (6,9%), «друзі» (5,4%).

П'яту групу склали чинники, що стосуються засобів масової комунікації: «засоби масової інформації» (7,3%), «тренінги, семінари, дистанційні курси, які я відвідую» (6,1%), «спілкування в соціальних мережах» (4,6%), «спеціальна література з цієї проблеми» (3,1%).

До шостої групи належать чинники, які стосуються політики та особливостей комерційної організації: «політика Вашої компанії щодо нарахування заробітної плати» (8,4%), «політика Вашої компанії щодо соціального забезпечення персоналу» (6,1%), «організаційна культура у Вашій компанії» (4,6%), «соціально-психологічний клімат у Вашій компанії» (4,6%), «політика Вашої компанії щодо соціального забезпечення соціально незахищених верств населення» (3,1%), «політика Вашої компанії щодо соціального забезпечення особливих категорій людей» (3,1%).

Висновки. Отримані дані свідчать про те, що найбільш вагомими чинниками, що впливають на ставлення персоналу комерційних організацій до грошей, є їхня власна активність та життєва позиція. Дещо меншим впливом володіють власна сім'я та родина опитуваних, а також статус в компанії. Незначний вплив на формування такого ставлення мають друзі та колеги. І дуже незначний вплив на ставлення до грошей мають чинники, що стосуються засобів масової комунікації та особливостей комерційної організації.

ІМІДЖ ЯК СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНА ХАРАКТЕРИСТИКА ОСОБИСТОСТІ

О. А. Семенюк

член Української Асоціації організаційних психологів та психологів праці

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-2915-2847>

Актуальність дослідження. Питання іміджу особистості, її індивідуальності, ексклюзивності, неповторності мають особливе значення, адже оригінальний стиль є затребуваний вже досить давно. За допомогою речей, одягу, манери поведінки, стилю розмови, макіяжу, зачіски, репутації, вмінню поводити себе в суспільстві, красиво та грамотно говорити особистість формує свій вплив на оточуючих, програмує емоційно-психологічну реакцію, впливає на хід деяких ситуацій. Враховуючи вище наведене, актуальним сьогодні є індивідуальний стиль особистості, а саме неповторний імідж, який, водночас, вкладається в рамки сприйняття натовпу, оскільки

прагнення людей виділятися серед натовпу (соціальний статус) та бути його частиною (психологічний аспект) є рушійною силою у розвитку навички впливу.

Метою дослідження є визначення поняття іміджу як соціально-психологічної характеристики особистості.

Результати теоретичного аналізу проблеми. Імідж (англ. image, від лат. imago – образ, вид) є образом, який формується цілеспрямовано (імідж певної особи, явища, предмета). Мета формування іміджу – забезпечити емоційно-психологічний вплив на будь-кого з інтенцією популяризації, реклами, досягнення окремих цілей. Проблема формування іміджу особистості користується популярністю в сучасних науковців, стилістів, дизайнерів, іміджмейкерів, оскільки відіграє важливу роль у відносинах між людьми, професійному і діловому спілкуванні, дозволяє бути зрозумілим і прийнятним у суспільстві, поширювати різні ідеї у багатьох сферах життя людини, забезпечуючи їхню дієвість та комерційний успіх.

Щодо основних характеристик іміджу варто зазначити, що імідж:

- не може бути ізольованим;
- формується лише за умови готовності до його підтвердження та комунікації;
- залежить від впевненості та можливості відповідати оцінкам суспільства.

Важливо розуміти, що виникнення готовності та демонстрації цих процесів супроводжується ціннісними орієнтаціями, рівнем тривожності, акторськими здібностями. Загалом, утворення іміджу формується наступними шляхами:

- фізичний імідж (стан здоров'я, одяг, зачіска, макіяж);
- психологічний (характер, темперамент, внутрішній світ);
- соціальний (роль у суспільстві, поведінка та комунікативні здібності).

Варто зауважити, що базисом концептуального вирішення іміджу є індивідуально-психологічні основи стилю конкретної особистості (реальної або уявної). На сьогодні психологи виділяють на базі індивідуально-типологічних особливостей людей та їхніх вподобань у одязі (незалежно від моди) сім стилів, в рамках яких може формуватися безліч різноманітних іміджевих пропозицій: *консервативний, класичний, екстравагантний, еротичний, спортивно-невимушений, загадковий і пасивно-жіночний.*

Висновки. Імідж, як індивідуальний образ особистості, утворюється, маючи на меті справити приємне враження на оточуючих; досягти успіху в особистому житті, кар'єрі, просуванні по службі, ефективному спілкуванні з людьми; забезпечити соціальний та психологічний розвиток. Нерідко в сучасному світі задля епатажу люди створюють агресивний імідж, щоб привернути до себе значну увагу на якийсь час. Важливо пам'ятати, що імідж не завжди є модним, але обов'язково мусить бути індивідуальним та креативним, тобто виступати соціально-психологічною характеристикою особистості.

ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПОНЯТТЯ «ІНТЕРНЕТ-РЕКЛАМА»: МІЖДИСЦИПЛІНАРНИЙ ПІДХІД

Н. В. Телегей

асистент кафедри філософії та соціально-гуманітарних дисциплін

Національної академії статистики, обліку та аудиту,

аспірант лабораторії організаційної та соціальної психології

Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-5487-6230>

Актуальність дослідження. Інтернет-реклама є невід'ємною частиною інформаційного прогресу сучасності. Вона має високий ступінь фокусованості на кожного користувача, щільно займає свою нішу у сфері економіки, маркетингу, психології, соціології, філософії та інших науках, набуває інтенсивного розвитку в у сферах життєдіяльності людини .

Отже, **метою дослідження** є теоретичний аналіз феномену «інтернет-реклама» в контексті міждисциплінарних досліджень.

Результати теоретичного аналізу:

1. Аналіз літератури показує, що інтернет-реклама – широке міждисциплінарне поняття, що перебуває в колі уваги багатьох соціально-гуманітарних наук: *економіка, маркетинг, соціологія, психологія.*

2. З точки зору *економіки*, інтернет-реклама розглядається, насамперед, як вид бізнесу та форма економічної діяльності, метою якого є розробка і виробництво різних видів рекламної продукції, яка продається, як і будь-який інший товар або послуга. А. Годін визначає інтернет-рекламу як сповіщення споживачів різними методами, представленими в мережі Інтернет, про діяльність підприємства, спрямоване на досягнення кінцевої мети – продажу товарів і послуг.

2. У *маркетингових* дослідженнях поняття «інтернет-реклама» є одним із найбільш представлених. У цьому напрямку інтернет-реклама вважається перш за все інструментом маркетингу та визначається як засіб комунікацій між виробниками та споживачами товарів та послуг. Наприклад, Я. Воронін визначає, що – це засіб маркетингових комунікацій у системі електронної комерції для просування товарів і послуг з метою оперативного інформування споживачів про товари і послуги, задоволення потреб споживачів, збільшення об'ємів продажів і покращення іміджу господарюючих суб'єктів рекламного ринку.

Використання інтернет-реклами в маркетингу дає можливість цілеспрямовано сформувати свою цільову аудиторію за віком, статтю, професійною приналежністю, в результаті чого можна якісно та ефективно відслідковувати і коректувати хід рекламної кампанії (Т. Бокарев, Я. Воронін, А. Годін, В. Гужва, Т. Дейнекін, Ф. Джефкінс, В. Комаров, Н. Меджибовська, Т. Парамонова, В. Холмогорок, У. Херсон).

3. З погляду *соціології* рекламна діяльність – це, насамперед, спілкування й взаємодія, регулятор соціальних відносин між її користувачами. Соціологія розглядає Інтернет як нове і дуже перспективне поле посилення рекламного впливу на соціум, як джерело численних соціальних контактів. Окрім того, розглядається соціально орієнтована інтернет-реклама, яка допомагає віднести особистість до тієї соціальної групи, з якою вона себе позиціонує (Р. Барт, Л.М. Дмитрієва, О.О. Савельєва, Н.В. Старих, В.В. Учнів, В. Шенерт).

3. Що стосується *психології*, то тут інтернет-реклама досліджується, *по-перше*, з точки зору соціальних впливів на споживача. Технологія психологічного впливу та націлення на типологію соціоролей дозволяє вийти на новий рівень взаємодії з інтернет-користувачами, створюючи ефективні діалогічні рекламні кампанії (А.Н. Лебедев-Любимов, А.П. Мельников, Р.І. Мокшанцев, Г. Фельсер, В.В. Ценьов, О.Г. Шиллер та ін.). *По-друге*, Інтернет надає рекламодавцеві набагато більше можливостей для впливу на смаки і переваги потенційних споживачів, дозволяє сегментувати користувачів на групи за психологічними характеристиками. Сьогодні з'явився інноваційний «психологічний таргетинг», що виділяє ту частину аудиторії, яка за своїми психологічними якостям відповідає заздалегідь заданим характеристикам.

Висновки. Таким чином, дослідження показало, що інтернет-реклама є актуальним та широко представленим поняттям багатьох соціально-гуманітарних наук. Перспективи дослідження ми вбачаємо в аналізі психологічних особливостей інтернет-реклами та впливу особистісних характеристик на ставлення молоді.



Частина 3

**ПСИХОЛОГІЧНІ ОСНОВИ РОБОТИ
ПСИХОЛОГІВ В ОРГАНІЗАЦІЇ**



Розділ 1

ДІАГНОСТИЧНА ТА ПСИХОЛОГО-КОНСУЛЬТАТИВНА РОБОТА ПСИХОЛОГІВ В ОРГАНІЗАЦІЇ

ПРАВОВІ ЗАСАДИ НАДАННЯ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ДОПОМОГИ В ЗАКЛАДАХ ВИЩОЇ ОСВІТИ

А. Ш. Апішева

*старший викладач кафедри психології і педагогіки
Національного технічного університету України
«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-1311-0255>*

Актуальність дослідження. В сучасних умовах актуальною є проблема психологічної допомоги учасникам бойових дій і постраждалим у збройних конфліктах. Потребують визначення правові засади надання психологічної допомоги таким особам в умовах закладу вищої освіти з метою їхньої адаптації/реадаптації до навчання.

Мета дослідження – проаналізувати правові засади надання психологічної допомоги в закладах вищої освіти.

Результати теоретичного аналізу проблеми. Проблема психологічної допомоги регламентується низкою постанов Кабінету Міністрів України. Насамперед, Постановою Кабінету Міністрів України від 27 грудня 2017 р., № 1057 визначено особливості надання психологічної допомоги учасникам і постраждалим у збройних конфліктах. На підставі цього документа, під психологічною допомогою слід розуміти такий вид допомоги, що надається психологом особі чи групі осіб для відновлення необхідних якостей особистості, психологічного стану, покращення психічних процесів, поведінки, спілкування.

Здійснення психологічної допомоги передбачає можливість застосування методів психологічного впливу. Особами, що можуть здійснювати такий вплив, виступають фахівці, які мають повну вищу освіту за напрямом підготовки «Психологія» (магістр, спеціаліст), що визначено відповідним Наказом МОЗ України від 15.04.2008, № 199, «Про затвердження Порядку застосування методів психологічного і психотерапевтичного впливу». Також у цьому документі вказано, що в навчальних закладах методи психологічного впливу можуть застосовуватися виключно з метою психологічного забезпечення навчально-виховного процесу. В закладах вищої освіти фахівцями, що можуть здійснювати психологічну допомогу, насамперед, виступають викладачі психологічних дисциплін, освіта яких задовільняє вищевказаним вимогам.

Відкритим є питання фінансування та методів оцінки результативності надання психологічної допомоги в умовах закладу вищої освіти особам, що є учасниками бойових дій або постраждалими у збройних конфліктах, з метою їхньої адаптації/реадаптації до навчання. Також проблемним є виділення відповідних приміщень для надання психологічної допомоги. Розв'язання зазначеної проблеми в умовах вищого начального закладу може бути реалізовано, на нашу думку, шляхом створення соціальних проектів.

Прикладом соціального проекту на волонтерських засадах є створення Кабінету психологічного консультування працівників та студентів Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського» (наказ ректора від 04.06.2015 року № 4–120). Консультування з питань психологічної допомоги проводять викладачі кафедри психології і педагогіки факультету соціології і права.

Висновки. Правова регламентація надання психологічної допомоги учасникам бойових дій і постраждалим у збройних конфліктах в умовах закладів вищої освіти має здійснюватись як на державному рівні, так й на рівні вищого закладу освіти.

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ СУПРОВІД СТАНОВЛЕННЯ ОСОБИСТОСТІ ФАХІВЦЯ З СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ

В. В. Балахтар

*кандидат педагогічних наук, доцент,
доцент кафедри педагогіки та соціальної роботи
Чернівецького національного університету ім. Ю. Федьковича
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-6343-2888>*

Актуальність дослідження. Реформування соціальної сфери, складність соціально-економічної ситуації в країні, збільшення інформаційного потоку, впровадження нових технологій, соціальних програм, внесення змін до законодавства щодо соціальної політики, соціального захисту населення та інші зміни в сучасному суспільстві зумовлюють потребу соціально-психологічного супроводу становлення особистості фахівців з соціальної роботи, здатних не лише здобувати професійно важливі якості, але й володіти особистісним потенціалом, життєстійкістю і життєздатністю в умовах сьогодення (постійних інновацій, ринкових відносин, євроінтеграції, удосконалення, урізноманітнення й ускладнення соціальної роботи з різними верствами населення тощо), вміти застосувати їх на практиці, а також протистояти екологічним, економічним, соціальним, інформаційним та іншим ризикам.

Мета статті – визначити соціально-психологічний супровід становлення особистості фахівця з соціальної роботи.

Результати теоретичного аналізу проблеми. Проблема становлення особистості фахівця – це, у першу чергу, проблема особистісного і соціального розвитку фахівця як суб'єкта соціальної дії, здатного орієнтуватися і вирішувати професійні завдання у мінливих соціальних умовах.

Поняття «соціально-психологічний супровід» у сучасній психологічній літературі трактується досить широко. Причому, у науково-методичній літературі не існує єдиного підходу до визначення його цілей, завдань і змісту. Так, супровід полягає у підтримці природних реакцій, процесів і станів особистості.

За узагальненням результатів дослідження праць науковців (А. Анохіна, М. Бітянкової, О. Брюховецької, Н. Грищенко, О. Казакової, О. Кокуна, О. Обухової, Ю. Слюсарєва, Н. Чепелевої та ін.) *соціально-психологічний супровід професіоналізації особистості фахівця з соціальної роботи* визначено як сукупність заходів, спрямованих на створення оптимальних умов для ефективної адаптації до навчальної/професійної діяльності, взаємодії між усіма ланками освітнього процесу/професійної діяльності), що забезпечує формування професійно-особистісних новоутворень на різних стадіях становлення особистості фахівців з соціальної роботи (самовизначення в якості фахівця з соціальної роботи; самопроектування (життєконструювання) професійного шляху; саморегуляції, самоствердження, самовдосконалення і самореалізації у професійній діяльності; рефлексії професійного досвіду і самотворення смислу подальшого життєвого шляху).

Соціально-психологічний супровід зосереджений на позитивних сторонах і перевагах фахівця з соціальної роботи, що сприяє ціннісному ставленню до професії та до себе впродовж становлення у професійній діяльності, підвищенню розуміння та переживанню позитивних почуттів щодо становлення, виявленню можливостей щодо запобігання деструктивному, руйнівному впливу на становлення особистості фахівця у навчальній та професійній діяльності.

Висновки. Сутність соціально-психологічного супроводу професійного становлення передбачає професійну діяльність соціально-психологічної служби та практичних психологів щодо здійснення діагностики, моніторингу, консультування і корекції з питань становлення особистості фахівця з соціальної роботи, особистості керівника, працівників і колективу соціальної служби в цілому.

Успішна організація соціально-психологічного супроводу сприяє особистісному зростанню і становленню особистості фахівця, входженню до тієї зони розвитку, яку він прагне опанувати.

ІГРОВЕ ІМІТАЦІЙНЕ МОДЕЛЮВАННЯ В СИСТЕМІ ПЕДАГОГІЧНОЇ ОСВІТИ

І. В. Барвінок

кандидат педагогічних наук,

доцент кафедри дошкільної та початкової освіти

ПЗВО «Міжнародний класичний університет імені Пилипа Орлика»

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-9831-1434>

Актуальність дослідження. Інноваційний шлях розвитку системи вищої освіти України – це спрямованість на підготовку спеціалістів принципово нового типу, із розвиненим перспективним і критичним мисленням, умінням генерувати нові ідеї та приймати нестандартні рішення, самостійно корегувати засоби професійної діяльності, володіти новими технологіями тощо. Вирішенню таких завдань сприяє пріоритетне запровадження інтерактивних технологій навчання, зокрема ігрового імітаційного моделювання в системі професійної підготовки.

Мета дослідження – розкрити сутність та особливості впровадження у навчальний процес ігрового імітаційного моделювання як інноваційного підходу в системі професійної підготовки педагогів початкової школи.

Результати теоретичного аналізу проблеми. Аналіз психолого-педагогічної літератури дозволяє стверджувати, що проблема використання інтерактивних методів у навчальному процесі привертає увагу багатьох науковців (А. Нісімчук, О. Пометун, Л. Пироженко, К. Поппер, К. Роджерс та ін.). Особливої уваги заслуговують праці, присвячені інноваційним аспектам у розвитку системи освіти (В. Андрущенко, Т. Воробйова, І. Зязюн, Р. Хмелюк та ін.).

Застосування активних форм навчання у викладанні фахових дисциплін у процесі підготовки педагогів початкової освіти має здійснюватися шляхом гнучкого поєднання методів, які забезпечують спостереження реальної практичної діяльності, участь в ній, а також її моделювання в аудиторних умовах. Активне навчання – це особлива організація навчального процесу, яка сприяє активізації навчально-пізнавальної діяльності студентів, моделюванню професійних і життєвих ситуацій, вирішенню творчих завдань та діалогової взаємодії завдяки комплексному використанню дидактичних засобів.

Методи імітаційного моделювання являють собою опосередковане практичне або теоретичне дослідження об'єкта, при якому вивчається не він сам, а деяка допоміжна чи штучна система, що знаходиться в певній об'єктивній відповідності із об'єктом, який вивчається. Перевага методів ігрового імітаційного моделювання полягає в тому, що вони, крім реалізації навчальних цілей (засвоєння знань, розвиток і закріплення умінь і навичок), забезпечують розвиток творчої особистості, формують готовність до співпраці.

Найбільш поширеними в системі вищої освіти є активний соціально-психологічний тренінг, аналіз конкретних професійних ситуацій, ігрове проектування, ситуаційно-рольові, інноваційні, організаційно-діяльнісні, рефлексивні, дидактичні, ділові ігри. Ігрове імітаційне моделювання займає стійку позицію в системі вищої освіти та підвищенні кваліфікації, що обумовлено певними особливостями: активізацією процесу мислення (в ігровому режимі чітко просліджується розвиток особистості від репродуктивної до творчої активності та самостійності); залученням студента на тривалий час до аналітичного процесу та прийняття рішень; включенням його в ситуацію максимально наближену до реальної професійної діяльності, що сприяє внесенню коректив в особистий стиль спілкування та керівництво іншими людьми; активною участю у творчому процесі ігрового моделювання, що стимулює у молоді потребу в пізнанні, забезпечує мобілізацію її інтелектуальних та емоційних резервів.

Висновки. Результати дослідження дозволили стверджувати, що перевагами методів ігрового імітаційного моделювання в системі професійної підготовки є формування інноваційного мислення та поведінки майбутнього фахівця, зняття стереотипів у прийнятті педагогічних та управлінських рішень, формування діалогової взаємодії в процесі співпраці.

ОСОБЛИВОСТІ ТЕХНОЛОГІЙ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ДОПОМОГИ СІМ'Ї В УМОВАХ СОЦІАЛЬНОЇ НАПРУЖЕНОСТІ

Н. Д. Володарська

кандидат психологічних наук, старший науковий співробітник

Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-1223-718X>

Актуальність проблеми розробки новітніх технологій психологічної допомоги зростає в сучасних умовах соціальної напруженості. Існуючі технології психологічної допомоги сім'ї підпорядковуються принципу системності, що посилює необхідність дотримання цього в підборі терапевтичних методів.

Метою нашого дослідження передбачалося проаналізувати особливості технологій психологічної допомоги особистості і її сім'ї за умов соціальної напруженості в рамках системного підходу.

Результати теоретичного аналізу пробою. Вектор психологічної підтримки спрямовується в напрямку від підтримки сім'ї з боку середовища до спроможності спиратися на саму себе. Якщо особистість перекладає відповідальність за все, що з нею відбувається, на своє оточення, то вона стає безпомічною, безпорадною, неспроможною на будь-які зміни. Якщо члени сім'ї занадто перебільшують значущість власного впливу на оточення, то це породжує почуття самотності, відчуженості, почуття сорому за переривання контакту з іншими. В роботі над подоланням наслідків психотравматизації сім'ї увага спрямовується на відновлення особистого ресурсу кожного її члена. Це, перш за все – відповідальність. Відповідальність може локалізуватися тільки під час взаємодії у діалозі з іншим. Ресурсними можуть стати прямі прояви почуттів. Особливо таких, як злість, агресія, на які існує заборона на підсвідомому рівні і в реальності. Такі заборони формують у особистості пасивні форми агресії: газлайтинг, маніпулювання, утримання емоцій, ігнорування, саботування тощо. В діалозі з іншими, за різних обставин, проявляються то ясні і чіткі, то приховані форми емоцій. Іноді ці приховані форми мають сенс в певній життєвій ситуації, як найбільш придатні, адаптивні форми. Активність особистості розглядається як прояв певної дії стосовно оточення з метою задоволення власних потреб. Прямий прояв – ясна і чітко спрямована дія, вираз емоцій, в якому закладене бажання або небажання (хочу, не хочу, люблю, злосю та інше). Пасивна форма прояву агресії – дія і вираз переживань, непрямих, прихованих, але при цьому, спрямованих на задоволення потреб особистості.

Психотерапевтична робота спрямовується також на *виявлення ресурсів сім'ї* особистості. Члени сім'ї усвідомлюють певні можливості самостійного прийняття рішень, умови матеріальної незалежності, побудову нових стосунків з соціальним оточенням. Самостійність у стосунках з найближчим оточенням допомагає людині налагодити свої стосунки з іншими (змінити дистанційні ставлення один до одного на емоційно теплі, близькі).

Висновки. Стратегія терапії – робота на усвідомлення саме причин виникнення тих чи інших змін у стосунках, некомфортних ситуаціях. Умовно роботу з сімейними дисфункціями можна розділити на етапи: 1 – інформування про особливості функціонування сім'ї (ролі, правила, комунікації, емоційний зв'язок); 2 – аналіз генограми сім'ї (диференціація «Я», відстеження патернів поведінки, які передаються з покоління у покоління); 3 – інтервенція з метою визначити характер стосунків в сім'ї (за допомогою дошки Геринга, розстановки за допомогою гудзиків, іграшок, розгляду сімейних фотографій, заповнення анкети сімейних ролей); 4 – встановлення балансу між «брати» і «давати»; 5 – покладання на себе відповідальності за стосунки в сім'ї та за її межами.

ПСИХОДІАГНОСТИЧНИЙ ІНСТРУМЕНТАРІЙ У РОБОТІ ОРГАНІЗАЦІЙНОГО ПСИХОЛОГА

М. Г. Ткалич

доктор психологічних наук, професор кафедри психології

Інституту підготовки кадрів Державної служби зайнятості України

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-4101-9659>

Актуальність дослідження. На наш погляд, психологічна діагностика в роботі з персоналом організації є вкрай важливим інструментом, який можливо застосовувати на різних етапах роботи з персоналом. Наприклад: на етапі підбору персоналу, професіоналізації, профорієнтації; атестації або кадрового моніторингу; формуванні кадрового резерву; прийнятті

кадрових рішень; звільненні; розробці програм психологічного супроводу персоналу (мотиваційні програми, програми лояльності, робота з організаційною культурою, розбудовою кар'єри та ін.). Тому сьогодні класичний психодіагностичний інструментарій потребує адаптації під потреби організаційної психології; нові психодіагностичні інструменти, які вже широко представлені у роботі з персоналом та дослідженнях за кордоном, що вимагають адаптації та стандартизації. Психологічна діагностика персоналу стосується підготовки фахівців, які спеціалізуються саме на психологічному вимірюванні (психодіагностичній та експертній діяльності) та психологічній просвіті.

Метою роботи є аналіз та обґрунтування психодіагностичного (психометричного) напрямку діяльності організаційних психологів, визначення основних психодіагностичних інструментів, які сьогодні можуть використовуватися в роботі з персоналом.

Результати теоретичного аналізу проблеми. Як свідчать роботи Чікер, 2003; Clarkson, 2013; Shea et al., 2014; Smith, 2013; Sreendihhi et al., 2013 психометричні вимірювання, психологічне тестування наразі отримують широке розповсюдження у роботі з персоналом організацій. Серед найбільш поширених є використання опитувальників рис (16-факторний опитувальник Кеттелла, BFQ-2 (з можливістю онлайн-тестування та отримання звіту) – «Велика п'ятірка», ІТО Л. Собчик (Собчик, 2006) та ін. Їхня популярність обумовлена можливістю отримати дані одразу за декількома (багатьма) особистісними рисами та характеристиками персоналу, які є важливими у професійному профілі тієї чи іншої діяльності.

Наступна група тестів – це опитувальники мотивації, які допомагають визначити мотиваційний профіль, інтереси, потреби та цінності співробітників, серед них: WOMI (онлайн), проєктивний тест Хекхаузена (Собчик, 2003) призначені для вивчення внутрішньої та зовнішньої мотивації, неусвідомлюваних або прихованих мотиваційних намірів.

Наступна група – профорієнтація, визначення професійних інтересів та потреб, професійного типу особистості. Тут фаворитом виступає загально відомий тест Дж. Голланда, який існує як у друкованій класичній версії, так і онлайн форматі з оновленими нормами (SDS-5 онлайн). Це важливий інструмент на початкових етапах розбудови кар'єри або при зміні профілю професійної діяльності.

Вивчення надійності та лояльності персоналу також перебуває у фокусі уваги організаційних психологів. Серед нових можливостей – HCS Integrity Check (доступно онлайн), призначений для оцінки благонадійності, дисциплінованості, схильності до зловживань, професійної мотивації та ін.

Що стосується можливостей створення власних психодіагностичних інструментів для великих вибірок, які б дозволяли оптимізувати процес збору та обробки даних, тут на допомогу приходять онлайн-платформи для дослідження. Так, наприклад, SurveyMonkey дозволяє розсилати професійні опитування великим групам респондентів, користуватися ефективними інструментами аналізу даних, експортувати дані в Excel, SPSS та ін., працювати на масштабованій платформі для опитувань, використовувати готові шаблони або створювати свої.

Висновки. Отже, сьогодні арсенал психодіагностичного інструментарію організаційного психолога дозволяє вирішувати безліч психологічних завдань, які виникають у роботі з персоналом, і цей арсенал постійно поповнюється або новими інструментами, або рестандартизованими класичними методиками. Завдяки онлайн-тестуванню та використанню онлайн-платформ процес оцінювання персоналу є швидким, надійним, таким, що охоплює велику кількість співробітників і дозволяє отримати дані у стислі терміни, що підвищує ефективність та продуктивність.

ПСИХОЛОГІЧНА САМОДОПОМОГА ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ ЯК НЕОБХІДНА УМОВА ВИХОДУ З БОЙОВИХ СТРЕСІВ

В. М. Федорчук

*кандидат психологічних наук, доцент кафедри соціальної роботи та психології
Подільського спеціального навчально-реабілітаційного соціально-економічного коледжу
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-5650-4713>*

В. В. Федорчук

*кандидат педагогічних наук, доцент кафедри педагогіки та управління навчальним закладом
Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-0560-3471>*

Актуальність дослідження. Надання первинної психологічної допомоги у випадках отримання бойового стресу або бойової психічної травми військовослужбовцем покладається на

командира (сержанта) або психолога підрозділу, який часто відсутній. Тому важливо, щоб кожен військовослужбовець володів прийомами психологічної самопомоги.

Метою дослідження є психологічний аналіз бойового стресу та основних технік самопомоги для виходу з нього.

Результати теоретичного аналізу проблеми. У зв'язку з веденням бойових дій на сході України військовослужбовцям доводиться постійно перебувати в складних ситуаціях, які часто перевищують їхні психологічні ресурси, внаслідок чого виникають бойові стреси.

О. Коқун та ін. бойовий стрес розуміють як багаторівневий процес адаптаційної активності людського організму в умовах бойової обстановки, що супроводжується напруженою механізмом реактивної саморегуляції і закріпленням специфічних пристосувальних психофізіологічних змін. У порадику для офіцерів і сержантів бойовий стрес трактується як сукупність станів, пережитих військовослужбовцями в процесі адаптації до несприятливих для їхньої життєдіяльності факторів, що загрожують життєво важливим цінностям в умовах бойової обстановки. Л. Китаєв-Смик бойовий стрес поділяє на конструктивний, деструктивний та вторинний воєнний (післявоєнний) стрес. Крім того, він бойовий стрес поділяє на бойовий стрес 1-го, 2-го, 3-го рангів. Класифікація бойового стресу за інтенсивністю передбачає таку градацію: невисокої інтенсивності, підвищеної інтенсивності, найбільш інтенсивний бойовий стрес.

Оскільки в психологічній практиці напрацьовано низку рекомендацій щодо подолання бойового стресу та інших негативних явищ, які виникають в умовах ведення бойових дій, то основну увагу зосередимо на засобах, які, на нашу думку, відповідають таким вимогам: ефективність, швидкість опанування та можливість застосування у будь-яких умовах.

В основі всіх практичних вправ саморегуляції власного психоемоційного стану є вправи на дихання: заспокійливе, розслаблююче, «вогняне» дихання, червоне дихання, дихання на «свічку», а також техніка «квадратне дихання», метод «паперового пакета» тощо. Сюди ж відносять вправи на релаксацію: «Муха», «Лимон» та ін., фізичні вправи з комплексу «Ключі Алієва». До інших методів психічної саморегуляції, які дозволяють коригувати психічний стан, належать: самовиховання, самоконтроль, самонаказ, десенсибілізація, відволікання.

Висновки. Процес психологічної самопомоги військовослужбовців повинен включати такі етапи: підготовчий, базовий та підтримувальний. Лише органічне поєднання процедурних, технічних моментів психологічної самопомоги забезпечить психологічне здоров'я військових у найбільш екстремальних ситуаціях. Важливим є процес психологічного супроводу ведення бойових дій особовим складом та надання йому оперативної психологічної допомоги, яка буде успішнішою тоді, коли військовослужбовці пройшли відповідну підготовку щодо надання психологічної самопомоги, як перед військовими операціями, так і після їхнього завершення.



Розділ 2

ПІДГОТОВКА ПЕРСОНАЛУ, МЕНЕДЖЕРІВ ТА ОРГАНІЗАЦІЙНИХ ПСИХОЛОГІВ ДЛЯ ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕФЕКТИВНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ

ТРЕНІНГ «ФОРМУВАННЯ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ КЕРІВНИКІВ ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЙ ДО УПРАВЛІННЯ В УМОВАХ ІНКЛЮЗІЇ»

С. О. Авдєєва

науковий співробітник науково-дослідної лабораторії інклюзивного навчання

Запорізького обласного інституту післядипломної педагогічної освіти

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

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

Мета дослідження полягає у розробці тренінгової програми з формування психологічної готовності керівників освітніх організацій до управління в умовах інклюзії.

Результати теоретичного аналізу проблеми. Тренінг розроблено на основі технологічного підходу Л.М. Карамушки. Змістова та структурна частина тренінгу складається з 3-х тренінгових сесій, кожна з яких містить інформаційно-смісловий, діагностичний та корекційно-розвивальний компоненти, а також домашні завдання. Представлені інтерактивні техніки, які використовувались та апробувались у процесі реалізації тренінгової програми.

Для апробації тренінгової програми нами були визначені наступні завдання:

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

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

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

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

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

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

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

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

**АНАЛІЗ ЕФЕКТИВНОСТІ ТРЕНІНГУ
«ПСИХОЛОГІЧНА ПІДГОТОВКА ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ДО РОЗВИТКУ
ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ПОЗАШКІЛЬНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ»**

В. А. Баранова

науковий кореспондент лабораторії організаційної та соціальної психології

Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України,

заступник начальника управління освіти і науки Білоцерківської міської ради Київської області

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-8119-1675>

Актуальність дослідження. Важливим елементом стратегії розвитку будь-якого закладу освіти, у нашому випадку позашкільної освіти, що дозволяє йому залишатися конкурентоспроможним у жорстких умовах оптимізації та реформування освітньої галузі України, є формування його організаційної культури. Безсумнівно, правильне визначення ключових цінностей організації є першим кроком до ефективного управління закладом, коли задоволеність вихованців та їхніх батьків дозволяє позашкільному навчальному закладу збільшувати кількість секцій або гуртків, а кожен педагог, розуміючи свою безпосередню роль, зможе позитивно впливати на розвиток установи, у якій працює.

Зважаючи на вищезазначене, актуальність розробки та впровадження психологічної підготовки педагогічних працівників до проблеми розвитку організаційної культури позашкільних навчальних закладів зумовлена специфікою діяльності закладів освіти такого типу та необхідністю забезпечення успішної та конструктивної професійної діяльності персоналу в закладах позашкільної освіти тощо.

Однак, у сучасній науці та практиці діяльності організацій, зокрема у системі позашкільної освіти, недостатньо розроблені практичні форми психологічної підготовки педагогічних працівників до проблеми розвитку організаційної культури закладів позашкільної освіти і, відповідно, не здійснено оцінку ефективності таких форм підготовки персоналу.

Мета дослідження – дослідити ефективність тренінгу «Психологічна підготовка педагогічних працівників до розвитку організаційної культури позашкільних навчальних закладів» (у рамках проведення формульованого експерименту).

Методика та організація дослідження. Формульований експеримент було проведено у 2016–2017 рр. на базі позашкільних навчальних закладів м. Білої Церкви Київської області в рамках виконання міської інноваційної програми «Психологічні умови розвитку організаційної культури позашкільних навчальних закладів» (наказ управління освіти і науки Білоцерківської міської ради від 21 серпня 2014 року № 86).

Вивчення ефективності тренінгу було здійснено на основі підходів до організації та аналізу ефективності формульованого експерименту, які розроблені в лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України.

Критерії, які стосувалися ставлення учасників формульованого експерименту до тренінгу, є додатковими критеріями оцінки ефективності тренінгової програми (наряду з основними критеріями, які стосувалися певних показників розвитку організаційної культури). Вивчення критеріїв здійснювалося за допомогою анкети «*Оцінка ефективності тренінгу*», яка складалася з таких питань: 1). Наскільки зміст тренінгу задовольняв ваші очікування від нього?; 2). Які завдання були для вас найцікавішими? 3). Які методи і техніки вам сподобалися найбільше? (назвіть їх); 4). Наскільки знання й уміння, отримані вами під час тренінгової підготовки, будуть вам необхідні в професійній діяльності?

Результати дослідження. Що стосується задоволення педагогічних працівників позашкільних навчальних закладів змістом тренінгової програми, то переважна більшість опитаних дали позитивні результати за цим критерієм: оцінку «5» поставило 24 % респондентів, «4» – 76 %.

Обираючи *найцікавіші завдання*, учасники тренінгу назвали такі: «групові домашні завдання» – 40 % респондентів, «робота в малих групах під час тренінгу» – 36 %, «криголами» та «рухавки» – 20 %, «психологічний практикум» – 4 %. Найменш привабливими для учасників були інформаційні повідомлення та міні-лекції (2,0%).

Відповідаючи на запитання, які *методи і форми сподобалися найбільше*, учасники тренінгової програми назвали різні види творчих завдань у малих групах («Долонька», «Модель організаційної культури позашкільного навчального закладу», «Асоціації», «Зразковий колектив»,

«Біле-чорне», «Мозаїка», «Лідер-диктатор-ліберал»); різні форми рефлексії; притчі; аналіз реальних робочих ситуацій.

Оцінюючи відповідність тренінгової програми своїм професійним потребам й інтересам та можливість використання отриманих знань й умінь у практичній діяльності, переважна більшість учасників відзначила цей показник позитивно: «5» балів за шкалою виставило 52 % респондентів, «4» бали – 44 %, «3» бали – 4 %.

Висновки. Аналіз ефективності тренінгової програми «Психологічні особливості розвитку організаційної культури позашкільних навчальних закладів» засвідчує її позитивний вплив на підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації педагогічних працівників закладів позашкільної освіти до проблеми розвитку організаційної культури.

АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ПСИХОСОЦІАЛЬНОЇ РЕАБІЛІТАЦІЇ ХВОРИХ З НАРКОТИЧНОЮ ЗАЛЕЖНІСТЮ (НА МОДЕЛІ РЕАБІЛІТАЦІЙНОГО ЦЕНТРУ)

М. М. Висоцький

аспірант Української інженерно-педагогічної академії

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-3186-3509>

Актуальність дослідження. В Україні спостерігається стійка тенденція до зростання соціально-детермінованої патології в структурі психічних захворювань, розширення залежності від психоактивних речовин серед населення (П. В. Волошин, Н. О. Марута, О. С. Чабан, І. К. Сосін, І. В. Лінський, О. Ф. Артемчук, О. І. Мінко, О. П. Чупріков, Ю. Ф. Чуєв, Г. М. Кожина). У літературі описаний ряд соціальних і медичних наслідків зловживання наркотиками. Відзначаються низька частка трудової зайнятості, високий відсоток криміналізації й судимостей, порушення сімейних зв'язків. Вказується на підвищений суїцидальний ризик і високу смертність серед хворих на наркоманію. Проблему вживання наркотиків варто розглядати як цілісну проблему особистості, що включає як фізіологічну, так і психологічну складову. Тому завдання психолога в роботі з наркозалежними людьми повинне реалізовуватися з урахуванням не тільки фізіологічних, але й психологічних особливостей наркоманів. Проблеми реабілітації та ресоціалізації наркозалежних перебувають у полі зору багатьох галузей науки: зокрема, наркологія та психотерапія (І. Анохіна, В. Бітенський, С. Дворяк, В. Глушков, О. Єгоров, Н. Сирота, Б. Херсонський, П. Шабанов, Н. Александрова, І. Горькова, С. Ковальов, С. Кулаков, І. Лисенко, І. Марковська, Е. Ейдемільер, В. Юстіцкіс, С. Andersen, W. Cuskey, D. R. Miles, M. Stanton, I. Parker, M. White та ін.), соціальна робота (А. Браун, Є. Головаха, А. Мартиненко, О. Стецков, В. Турський, M. W. Fraser, K. E. Nelson та ін.), психологія (А. Варга, К. Вітакер, Ю. І. Чернецька, T. Andersen, A. W. Schaefer та ін.), педагогіка (Я. В. Бобильова, В. Гущина, Н. Дьячков, Ю. Захаров, та ін.). Однак вивчення детермінант формування наркозалежності й детермінант реабілітації та ресоціалізації проводилося недостатньо глибоко. Це свідчить про загальнодержавну проблему вживання психоактивних речовин, що веде до численних негативних соціальних і медичних наслідків, фізичної і моральної деградації людини. Знання про причини вживання наркотиків стають усе більш актуальними і загальнозначущими, зважаючи на недостатній рівень знань про психологічні особливості хворих на наркоманію.

Мета дослідження – провести теоретичний аналіз та систематизацію наукових даних щодо психосоціальної реабілітації хворих з наркотичною залежністю.

Результати теоретичного аналізу проблеми. Необхідність вивчення поєднаних форм соціальних розладів поведінки і залежності зумовлено масштабами наркотизації суспільства. Недооцінка психологічних чинників і механізмів у виникненні і динаміці наркоманії знайшла своє відображення в позиції офіційної наркології, що сприймає наркоманію як групу захворювань, що викликаються систематичним вживанням наркотичних речовин і виявляються зміною реактивності психіки і фізіологічною залежністю, а також деякими іншими психологічними і соціальними явищами. Терапія та реабілітація при психічних і поведінкових розладах у результаті наркозалежності набуває дедалі більшої актуальності у вітчизняній наркології, особливо у світлі недавніх досліджень, які переконливо продемонстрували низьку ефективність детоксичних заходів.

Висновки. Аналіз літератури показує, що різні психологічні напрями мають відмінну точку зору на проблему наркоманії, вивчення детермінант формування наркозалежності й детермінант психосоціальної реабілітації хворих з наркотичною залежністю проводилося недостатньо глибоко. Наведені дані зумовлюють необхідність розроблення комплексної системи детермінант порушень соціальної поведінки і залежності від психоактивних речовин.

ВИКОРИСТАННЯ КЕЙС-МЕТОДУ В ПРОЦЕСІ ВИВЧЕННЯ ДИСЦИПЛІНИ «ПСИХОЛОГІЯ УПРАВЛІННЯ»

Т. М. Клибанівська

*кандидат психологічних наук, доцент кафедри історії України та філософії
Вінницького національного аграрного університету
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-0746-5869>*

Н. А. Олійник

*кандидат педагогічних наук, доцент кафедри історії України та філософії
Вінницького національного аграрного університету
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-9340-4378>*

Актуальність дослідження. На сучасному етапі розвитку освітніх технологій розв'язання проблеми покращення якості освіти пов'язується з активним пошуком синергетичних методів, що дозволили б більш ефективно використовувати знання для вирішення поставлених завдань. Актуальним методом у педагогічній практиці є кейс-метод, який застосовує їх результативно у певній реальній педагогічній ситуації.

Метою дослідження є теоретичний та практичний аналіз використання кейс-методу на заняттях із «Психології управління».

Результати теоретичного аналізу проблеми. Використання кейса під час навчання дозволяє студентам розглянути ситуацію в навчальній практиці з різних сторін, залежно від теми. Такий підхід дає можливість розширити набір інструментів, які засвоюють учасники і вийти за рамки вузьких щоденних завдань. Проблемою використання кейс-методу під час викладання різних дисциплін в українській вищій школі займалися Ю. Сурмін, О. Сидоренко, П. Шеремета, В. Чуб, Г. Канищенко.

Метод кейсів є специфічним різновидом дослідницької аналітичної технології. Однією з особливостей методу кейсів є комплексне використання методу збору даних. Ми використовуємо інтерв'ювання, анкетування, вивчення документів, збір артефактів, спостереження й інші методи. Таким чином, кейс-стаді – це не один, а цілий комплекс методів. Розглянемо особливості кейса на прикладі того, який був запропонований студентам.

В основі кейса «Вирішення конфліктних ситуацій» лежить реальна ситуація, в яку були залучені студенти. Тобто реальні ситуації, які дозволяють під час занять змодельовати ситуацію практичної роботи в реальному проекті.

Кейс вміщує в себе: 8 міні-кейсів дослідницького характеру для позааудиторної діяльності. Ці міні-кейси формують компетенції співпраці, здатність вирішувати конфліктні ситуації, встановлювати дружні стосунки у групі, уміння працювати в команді, застосовувати теоретичні знання на практиці; виконувати індивідуальні завдання в середовищі, шукати новий матеріал в мережі Інтернет в рамках індивідуальної роботи.

У роботі з кейсом студенти самостійно знаходять потрібну інформацію для прийняття рішення із проблеми, що розглядається.

Порядок роботи з кейсами складається з таких обов'язкових етапів: I етап – знайомство з ситуацією, її особливостями; II етап – визначення всіх чинників, що впливають на проблему; виділення персоналій, які можуть реально впливати на ситуацію; III етап – аналіз наслідків прийняття рішення; IV етап – розподіл обов'язків учасників кейса, визначення соціальних ролей, інтересів і навичок; V етап (розв'язання кейса) – вибір одного або декількох варіантів послідовності дій; VI етап – презентація вирішення кейса, рефлексія.

Ще одним суттєвим фактом розробленого кейса є те, що в ньому немає готових рішень ні в кого, викладач і студент працюють «на рівних».

Висновки. Аналізуючи та використовуючи кейс-метод у навчальному процесі, ми досягли поставлених цілей у ході занять. Можна стверджувати, що застосування даного інноваційного методу під час вивчення дисципліни «Психологія управління» дасть змогу студентам перевірити на практиці свої теоретичні знання, активізувати креативне мислення та творчий підхід, сприятиме підвищенню якості навчання.

ВИКОРИСТАННЯ МОТИВАЦІЙНОГО ДИЗАЙНУ В ЕЛЕКТРОННОМУ НАВЧАННІ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІЗАЦІЙ

В. Л. Паньковець

*кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри соціальної психології
факультету психології КНУ імені Тараса Шевченка
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-6290-7511>*

Актуальність дослідження. Тема мотивації в навчанні досить давно розглядається як у педагогічних, так і у психологічних науках. З появою електронного навчання це питання знову актуалізувалося. Значна частина відомих мотиваційних теорій і моделей була досліджена в умовах аудиторної роботи з слухачами (учнями), в яких педагога, психолога, тренера, спікера розглядали активним учасником мотиваційної роботи з аудиторією. В електронному навчанні інша ситуація – такий слухач (учень) залишається наодинці з навчальним матеріалом. Розробникам навчального електронного матеріалу потрібно включати мотиваційні інструменти безпосередньо в сам контент електронного курсу та проектувати етапи навчання відповідно до особливостей взаємодії слухача з електронними матеріалами. Там чином в Педагогічному дизайні (Instructional design, ID) Мотиваційний дизайн (Motivational design, MD) розглядається як окремий напрям, що виступає необхідною умовою для створення ефективного електронного курсу для його учасників, з огляду на їх особливості, як аудиторії.

Мета дослідження полягає в теоретичному аналізі мотиваційної моделі ARCS Джона Келлера в якості інструменту Мотиваційного Дизайну (МД) при створенні електронних курсів для працівників організацій.

Результати теоретичного аналізу проблеми. Зміст моделі ARCS (Keller, 1979, 1984, 1987) складають чотири мотиваційні стратегії, які Джон Келлер рекомендує використовувати в якості обов'язкових інструментів при формуванні структури електронного курсу: Увага (Attention); Значущість (Relevance); Впевненість (Confidence); Задоволеність (Satisfaction). Для кожної стратегії автор розробив конкретні інструменти, що допомагатимуть розробнику електронного курсу (методисту, педагогічному дизайнеру) досягати поставлених навчальних цілей. Так, наприклад, рекомендовано утримувати Увагу слухача протягом всього курсу (нестандартні форми роботи, стилі подачі інформації, апеляція до реальних випадків). Робота з матеріалом повинна відчуватися учасником електронного навчання як Значуща особисто для нього (цінність матеріалу тепер/потім, співучасть у створенні контенту). Взаємодія з електронним курсом повинна наповнювати користувача Впевненістю у своїх здобутках (чіткі критерії успішності, конструктивний зворотний зв'язок, управління складністю завдань). Також процес електронного навчання в організації повинен приносити Задоволення для співробітника (вміле використання символічних нагород, практичне застосування матеріалу тут і тепер) (Тихомирова, 2009, Павлов, 2017, Наумов, 2019).

Висновки. Використання МД при проектуванні електронних курсів для працівників організацій дозволить більш точно (на стратегічному і тактичному рівні) управляти навчанням і розвитком персоналу.

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНА РОБОТА З ПОДОЛАННЯ СІМЕЙНОГО НАСИЛЛЯ НАД ДІТЬМИ

Л. І. Шпитцько

*магістр спеціальності «Соціальна робота»
Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-9670-6793>*

Актуальність дослідження. Проблема насильства над дітьми вказує на необхідність ретельного вивчення й розробки профілактичних заходів, спрямованих на її розв'язання.

Насильством над дитиною вважають реальну дію чи загрозу умисної фізичної, сексуальної, психологічної чи економічної дії, примусу з боку однієї особи до іншої з метою контролю, залякування, навіювання почуття страху. Несприятлива атмосфера в сім'ї створює передумови для найжорстокіших форм насильства в сім'ї та суспільстві.

Психологічний бік насилля над дітьми проявляється у дії постійного чи тимчасового подразнюючого особистість фактора, що виступає домінуючим у тій чи іншій ситуації і впливає на

прийняття дитиною життєво важливих рішень, часто неправильних. Насильство над дітьми може бути як одномоментним, так і пролонгованим в часі, як свідомим, так і неусвідомленим з боку дорослих, батьків, вихователів. Воно може призвести до емоційного чи психічного травмування, чи навіть загибелі дитини.

Мета дослідження полягає в аналізі досвіду соціально-психологічної роботи з подолання сімейного насилля над дітьми.

Методика та організація дослідження. Дослідження включало бесіди з учнями та аналіз тестових малюнків учнів I ступеня Чернівецької загальноосвітньої школи №4 та дошкільної установи №36 (70 осіб).

Результати дослідження. Аналіз досвіду роботи з сім'ями та безпосередньо з дітьми свідчить про такі типи жорстокого поводження з дітьми: а) фізичне: побої (побиття, штовхання, спроби задушити, викручування рук та ін.); дитина є свідком знущань над іншими членами сім'ї: батько б'є чи гвалтує матір у присутності дітей, «погану» дитину фізично карають у присутності «хорошої» дитини, дитина є свідком фізичних знущань над іншою людиною, що не є членом її родини тощо; б) сексуальне, інцест: гвалтування, нав'язування сексуальних стосунків, сексуальні дотики/поцілунки, інцест (кровозмішення), показ порнографії, залучення дитини до виготовлення порнографічного продукту; в) емоційне: приниження, використання скарг, використання дітей в якості довірених осіб, підвищення голосу без вартої на те причини, непослідовність, присоромлення дитини, використання дітей у конфліктах між батьками, «торгівельна» поведінка одного з батьків щодо любові до дитини; г) економічне насильство: незадоволення основних потреб дитини, відмова чи зволікання у виплаті аліментів, повна відмова дитині в грошах, контролювання дитини за допомогою грошей, відмова дитині у підтримці, використовувannya дитини як засобу торгу при розлученні, нав'язування дитині економічно обмеженого способу проживання без існуючої для цього необхідності, примушування дитини важко працювати.

Спілкування з учнями та аналіз тестових малюнків учнів дозволили зробити висновок про переважання над ними емоційного насилля (34% осіб) і економічного насилля (29% осіб), а також привілеїв дорослих (27% осіб). Інші види насилля також мали місце, проте меншою мірою є вираженими. Отже, дорослі все ж порушують Конвенцію ООН, згідно з якою кожна дитина має право на захист від усіх видів сексуальної експлуатації та насильства. Соціально-психологічна робота з подолання сімейного насилля над дітьми передбачає створення умов для захисту дітей від сексуальної експлуатації та забезпечення дітям-жертвам фізичного та психологічного насилля реабілітацію і допомогу в соціальній реінтеграції.

Вважаємо за необхідне: керуватися знанням основних причин виникнення жорстокого поводження з дітьми (безробіття або низька матеріальна забезпеченість; алкоголізм одного чи обох батьків; самотність чи шлюб, який розпався; занадто маленьке житло, що посилює напруження; озлобленість батьків чи розчарованість у житті; фізична чи психічна перевтома; незрілість батьків та ін.; передчасно народжена в шлюбі дитина, яка дає привід до сварок та розриву; позашлюбна дитина як об'єкт спрямування зла на його матір (батька); дитина з фізичними та психічними недоліками, від якої хочуть позбавитися).

Висновки. Першочерговими засобами подолання насилля над дітьми вважаємо вчительську, батьківську, і дитячу просвіту в цьому напрямі, консультативну роботу, а також реалізацію положень нормативно-правового захисту дітей від насильства. На нашу думку, у цій роботі слід враховувати наявність травматичного досвіду батьків у дитинстві, відсутність чітких цілей як у вихованні дітей, так і стосовно власного майбутнього, переважання деструктивних стратегій спілкування в сім'ї, відсутність навичок конструктивної взаємодії, внутрішньоособистісні порушення дитини.

МОЖЛИВОСТІ ПСИХОЛОГІЧНИХ ІГОР У РОБОТІ ПСИХОЛОГА

О. Р. Щіпановська

кандидат психологічних наук, доцент,

заступник директора по персоналу ТОВ Грандіс Уніо

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-9019-7470>

Актуальність дослідження. Динамічні зміни соціального, економічного, соціокультурного, інформаційного життя країни за останні роки створюють нові умови для самореалізації громадян. Необхідність прийняття рішень за великої кількості інформації,

невизначеності та обмеженості у часі в умовах зниження матеріального рівня життя населення, спричиняє зміни загальних потреб людини. Це призводить до постійного напруження нервової системи людини, переживання тривалого стресу, нервових зривів, конфліктів, що негативно впливає на стан психіки. Такий стан речей диктує потребу в наданні кваліфікованої психологічної допомоги, у професійних фахівцях, в інноваційних інструментах для ефективної допомоги. Як показує теоретичний аналіз досліджень, одним із ефективних інструментів, що дозволяє екологічно впливати на поліпшення психологічного стану людини, її фізичного, соціального здоров'я, дедалі більше стає використання трансформаційних психологічних ігор (Т-ігор) у сучасній практичній роботі психологів, організаційних психологів та фахівців професій «людина-людина».

Метою дослідження є теоретичний аналіз вітчизняних та зарубіжних наукових досліджень щодо впливу гри на поведінку людини в історичному та міждисциплінарному аспекті та можливостей застосування трансформаційних ігор у практичній діяльності психолога.

Результати теоретичного аналізу проблеми. Аналіз літератури вказує на те, що останніми роками значно зросла кількість створення різних психологічних інструментів та їх застосування в консультативній практиці психолога. Серед таких інструментів набувають широкого застосування трансформаційні психологічні ігри. Згадки про вплив гри на поведінку людини простежується ще в роботах Арістотеля, Платона («Держава»), який зазначав, що гра – це природне для людини явище, яке є прагненням до істини, що виражається через непередбачувані, творчі дії за певними правилами без серйозного сенсу. Починаючи з епохи Ренесансу, вченими (Ф. Рабле, Ж. Ж. Руссо, Й. Г. Песталоцці, Ф. Шиллер, М. Гайдеггер) ставилося питання про практичне значення гри, що виявляє характеристики людини. Упродовж ХІХ–ХХ ст. сформувався основні ігрові *концепції-теорії: надлишку нервових сил* (Г. Спенсер), *інстинктивності* (К. Гросса), *рекапітуляції й антиципації* (Г. С. Холл), *антиципації майбутнього* (О. Газман). З. Фрейд підкреслював символічне значення гри для клієнта. Вітчизняні дослідження останніх років (Міхеева О., Попова Г.В., Штученко І. Є., 2016, Сайко Х.Я., Шаблінська Ю.В., 2017, Наумік-Гладка К.Г., Скориніна-Погребна О.В., 2018) свідчать про зацікавленість авторів можливостями трансформаційних ігор у різних галузях психологічної науки.

На сьогодні трансформаційні ігри відрізняються від інших ігор значущою для учасника метою і дають можливість: 1) змінювати ставлення до перешкод на шляху до досягнення мети, нереалізованих можливостей, до себе й навколишнього світу; 2) впізнавати й усвідомлено керувати перешкодами; 3) відкривати й усвідомлювати ресурси, власний творчий потенціал; 4) бачити нові перспективи; 5) освоювати відповідальне управління власним життям; 6) оцінити свої сильні сторони, отримати нову мотивацію, натхнення та ресурс діяти.

Висновки. Отже, для учасника гра дає можливість сформувати нову точку зору на ситуацію, проблему, розширити кут зору на поставлене завдання, розвинути нові навички, отримати психотерапію грою, легше подолати психологічні захисти, усвідомити себе, власні проблеми й особливості, а також пізнати інших учасників гри. Гра має певні переваги над розмовою з психологом, тренером, коучем тощо. Можливості гри мають певні переваги не тільки для учасників, але й для ведучого гри. Для початківця-психолога гра слугує методологічною опорою, для фахівця суміжної професії є чудовим ефективним інструментом у розв'язанні різного роду проблем: організаційних, управлінських, фінансових, сімейних, професійних тощо. Гра заохочує клієнтів на подальші консультації, підвищує їхній рівень довіри, лояльності, відповідальності за прийняті в результаті гри рішення. Гра може стати платформою для наукової діяльності, професійного зростання самого ведучого. Вона ефективно застосовується на конференціях, семінарах, фестивалях. Гру можна творчо комбінувати з тренінгами, консультуванням, коучингом, психотерапією та ін.

ЗМІСТ

Передмова	3
ЧАСТИНА 1. ОРГАНІЗАЦІЙНА ПСИХОЛОГІЯ	
Розділ 1. Психологічні особливості діяльності українських організацій в умовах соціальної напруженості	6
<i>Максименко С. Д., Карамушка Л. М., Креденцер О. В., Терещенко К. В.</i> Вплив організаційно-функціональних характеристик організації на рівень вираженості соціальної напруженості в освітніх організаціях на індивідуально-особистісному рівні	6
<i>Заїка І. В.</i> Про можливості використання технології майндфулнес для зниження соціальної напруженості у педагогічних працівників освітніх організацій	7
<i>Карамушка Л. М.</i> Рівень вираженості різних видів напруженості в освітніх організаціях	9
<i>Карамушка Л. М., Лагодзінська В. І., Івкін В. М., Ковальчук О. С.</i> Оцінка персоналом організаційно-психологічних умов зниження напруженості в освітніх організаціях	11
Розділ 2. Психологічні основи управління змінами та організаційним розвитком	13
<i>Власов П. К., Киселева А. А.</i> Влияние конструкторов реальности на переговоры об организационном развитии: почему руководители отказываются от организационных изменений?	13
<i>Дуткевич Т. В., Толков О. С.</i> Розвиток професійно важливих якостей персоналу закладів вищої освіти в умовах змін	14
<i>Поплавська А. П.</i> Роль організаційно-психологічних чинників у підвищенні ефективності діяльності промислових підприємств в умовах змін	15
Розділ 3. Психологічні особливості діяльності команд в організаціях	17
<i>Іванова Е. Г., Свердленко Т. Е.</i> Структура управління професіональними командами и подготовка руководителей на примере электротехнической компании	17
<i>Клочко А. О.</i> Особливості орієнтації менеджерів освітніх організацій на функціонально-рольові позиції в команді як складової інноваційного стилю управління	18
<i>Ликова М. В.</i> Лідерський потенціал у командній роботі	19
<i>Черкаський А. В.</i> Команда і організація: соціально-психологічні аспекти взаємодії	20
Розділ 4. Психологічні детермінанти розвитку організаційної культури	21
<i>Баранюк Н. І.</i> Психологічні особливості розвитку організаційної культури у правоохоронних органах	21
<i>Карамушка Л. М., Терещенко К. В., Креденцер О. В., Лагодзінська В. І., Івкін В. М., Ковальчук О. С.</i> Зв'язок інтолерантності до невизначеності освітнього персоналу із силою організаційної культури	22
<i>Прошукало І. Л.</i> Психологічне здоров'я персоналу в системі цінностей організаційної культури сучасної сервісної організації	23
<i>Сторож О. В.</i> Складові творчої соціалізації особистості в системі організаційної культури	24
Розділ 5. Психологічні основи управлінської діяльності та лідерства в організації	26
<i>Гуменюк О. Г.</i> Аналіз проблеми лідерства у державному управлінні в контексті становлення та розвитку публічної політики	26
<i>Журавльов В. В.</i> Критерії ефективності підготовки керівного складу органів охорони державного кордону	27
<i>Іщук О. В.</i> Ресурсний підхід у стратегічному управлінні підприємства: погляд організаційного психолога	28

<i>Лагодзінський В. В.</i> Теоретичний аналіз поняття «емоційне лідерство», основні підходи до дослідження	29
<i>Лепська І. І.</i> Психологічні особливості діяльності менеджерів в інформаційно-технологічних організаціях	30
<i>Танасійчук В. І.</i> Лідерська позиція особистості як соціально-психологічний феномен	31
Розділ 6. Психологічні проблеми професійної адаптації та розвитку професійної компетентності персоналу в організації	32
<i>Балахтар К. С.</i> Творчість і креативність як важливі риси викладачів закладів вищої освіти	32
<i>Виноградова В. Є.</i> Психологічні аспекти розвитку креативності персоналу організації	33
<i>Вознюк А. В.</i> Зміст і структурні компоненти особистісно-професійної компетентності педагога	34
<i>Грубі Т. В.</i> Рівні вираженості перфекціонізму науково-педагогічного персоналу вищої школи	35
<i>Малімон Л. Я.</i> Професійна адаптація як чинник психічного благополуччя державних службовців	36
<i>Москальов М. В.</i> Програма спецкурсу тренінгу «Психологічні особливості входження молодих педагогів в освітнє середовище»	37
<i>Руда Г. В.</i> Сучасні підходи до розвитку професійної компетентності педагога	38
Розділ 7. Психологічні проблеми мотивації діяльності персоналу організації	40
<i>Кононенко С. А.</i> Мотивація праці: порівняльний аналіз теорій, базованих на потребах, з теорією світоглядних рівнів існування К. Грейвза	40
<i>Мейтарчан С. Ю.</i> Вибір типу та стратегії мотивування і локус контролю майбутнього керівника	41
<i>Осадча Л. А.</i> Особливості мотивації працівників на аграрних підприємствах	41
<i>Пастух Л. В.</i> Основні теоретичні підходи до управління мотивацією професійної діяльності педагогів закладів освіти	42
<i>Ульянова В. С.</i> Інтринсивна робоча мотивація як важлива характеристика персоналу фермерських господарств	43
Розділ 8. Психологічні особливості професійної кар'єри та самоактуалізації персоналу в організації	45
<i>Карамушка Т. В.</i> Професійна кар'єра аспірантів: сутність, етапи та види здійснення	45
<i>Кошель Н. А.</i> Психологічні особливості смислотворення у дорослому віці	46
<i>Рутіна Ю. В.</i> Типи державних службовців щодо їхньої професійної самоактуалізації	47
<i>Середяк Н. М.</i> Самореалізація особистості як феномен дослідження в історичній ретроспективі	48
<i>Соломка Т. М.</i> Феномен «вивченої конструктивності» у процесі особистісного самоконструювання персоналу організацій	48
Розділ 9. Психологічні основи формування відданості персоналу організації	50
<i>Романова О. В.</i> Теоретичний аналіз феномену відданості персоналу організації та психологічні чинники формування відданості у персоналу медичних закладів	50
<i>Самойленко Д. О., Лебедєва Н. Г.</i> Дослідження зв'язку між відданістю організації та рівнем довіри до неї	51
Розділ 10. Психологічні основи толерантності, міжособистісної взаємодії та управління конфліктами в організації	52
<i>Бахмутова Л. М.</i> Задоволеність працею в особливих умовах діяльності як показник ефективної міжособистісної взаємодії зимівників українських антарктичних експедицій	52

<i>Брюховецька О. В.</i> Формування професійної толерантності керівників закладів середньої освіти на додипломній і післядипломній стадіях	53
<i>Терещенко К. В.</i> Зміст та структура толерантності персоналу організацій	54
<i>Чаусова Т. В.</i> Вплив соціально-психологічних чинників на виникнення та перебіг міжособистісних конфліктів у студентському середовищі	55
<i>Чистяков С. А.</i> Вплив емоційного інтелекту керівника на перебіг внутрішньоособистісного конфлікту підлеглого	56
<i>Якупова О. Ю.</i> Соціальна підтримка в організації як фактор забезпечення балансу «робота-життя» персоналу	57
Розділ 11. Психологічні особливості гендерної взаємодії в організації	58
<i>Онуфрієва Л. А., Куриця Д. І.</i> Особливості взаємозв'язку гендерної приналежності та стресостійкості у студентів-магістрантів	58
<i>Чемеринська Д. І.</i> Вплив гендерних стереотипів у сучасному суспільстві	59
<i>Щотка О. П.</i> Жінки після п'ятдесяти: проблеми та можливості на робочому місці	60
Розділ 12. Профілактика та подолання професійного стресу і синдрому професійного вигорання персоналу в організації	62
<i>Арефнія С. В.</i> Чинники професійного вигорання державних службовців законодавчого органу влади	62
<i>Дубяга Я. І.</i> Роль емоційного інтелекту в подоланні емоційного стресу кар'єрних радників Державної служби зайнятості України	63
<i>Ковровський Ю. Г.</i> Зв'язок між рівнем професійного вигорання у персоналу Оперативно-рятувальної служби ДСНС України та особистісними характеристиками рятувальників	64
<i>Мітіна С. В.</i> Проблема емоційного вигорання фахівців соціономічних професій	65
<i>Снігур Ю. С.</i> Зв'язок вираженості професійного стресу з організаційно-професійними характеристиками керівників загальної середньої освіти	66
Розділ 13. Психологічне здоров'я персоналу організацій	68
<i>Власенко А. А.</i> Психологічне здоров'я особистості в контексті адаптаційної компоненти її когнітивного стилю	68
<i>Горова О. О., Москальова А. С., Прокопенко О. А.</i> Особистісний потенціал педагогічних працівників як чинник їхнього психологічного здоров'я	69
<i>Карамушка Л. М., Шевченко А. М.</i> Регіональна програма психологічної підготовки менеджерів освітніх організацій до забезпечення психологічного здоров'я	70
<i>Лагодзінська В. І.</i> Креативність як важлива детермінанта забезпечення психологічного здоров'я особистості: теоретичний аналіз проблеми	71
<i>Скок А. Г.</i> Особливості уявлень про здоров'я в залежності від психічних станів людини	72
<i>Шевченко А. М.</i> Компоненти здоров'язбережувальної компетентності менеджерів освітніх організацій	73
Розділ 14. Суб'єктивне благополуччя персоналу організацій	75
<i>Бондарчук О. І.</i> Суб'єктивне благополуччя персоналу освітніх організацій: психолого-управлінський аспект	75
<i>Нашиба О. А.</i> Суб'єктивне благополуччя особистості як психологічна проблема	76
<i>Пінчук Н. І., Казакова С. В., Пінчук О. І.</i> Професійне суб'єктивне благополуччя персоналу освітніх організацій: психологічна сутність та структура	77
<i>Пустовалов І. В.</i> Ціннісно-смилова сфера особистості як чинник суб'єктивного благополуччя персоналу освітніх організацій	78
<i>Романюк Л. В.</i> Із досвіду вивчення цінностей як основи благополуччя персоналу в кроскультурному розрізі	79

ЧАСТИНА 2. ЕКОНОМІЧНА ПСИХОЛОГІЯ

Розділ 1. Психологічні основи підприємницької діяльності	82
<i>Биковець В. М.</i> Бізнес-асоціації в системі підтримки і розвитку малого підприємництва в Україні	82
<i>Конвалова О. В.</i> Психологічні детермінанти формування мотиваційної готовності до діяльності в сфері торгівлі	83
<i>Креденцер О. В.</i> Особливості розвитку підприємницької самоефективності у персоналу освітніх організацій	84
Розділ 2. Психологічні особливості економічної соціалізації особистості	86
<i>Винославська О. В., Кононець М.О.</i> Дослідження асоціацій сучасного студентства, що пов'язані з багатством та його критеріями	86
<i>Дембицька Н. М.</i> Економічне наставництво як соціалізуюча практика	87
<i>Зубіашвілі І. К.</i> Сутність економічної культури	88
<i>Лавренко О. В.</i> Морально-етичний компонент економічного самовизначення молоді	88
<i>Мельничук Т. М.</i> Особливості економічної соціалізації дітей дошкільного віку у практиці закладів раннього розвитку	89
<i>Сич В. М.</i> Вплив програми економіко-психологічного активного навчання на розвиток когнітивного компонента економічного самовизначення студентської молоді	90
<i>Слободяник Н. В.</i> Психологічні особливості економічної соціалізації підлітків і юнаків	92
Розділ 3. Психологія грошей, маркетингу та споживчої поведінки	93
<i>Карамушка Л. М., Гончаренко Я. В.</i> Модель орієнтації на клієнта персоналу комерційних організацій	93
<i>Карамушка Л. М., Лоленко К. М.</i> Комплекс методик для дослідження психологічних чинників споживчої поведінки працівників комерційних організацій	94
<i>Нікітіна О. П.</i> Психологічні особливості суб'єктивного рівня фінансового задоволення залежно від типу зайнятості	96
<i>Паршак О. І.</i> Оцінка персоналом комерційних організацій чинників, які впливають на їх ставлення до грошей	96
<i>Семенюк О. А.</i> Імідж як соціально-психологічна характеристика особистості	97
<i>Телегей Н. В.</i> Теоретичний аналіз поняття «інтернет-реклама»: міждисциплінарний підхід	98

ЧАСТИНА 3. ПСИХОЛОГІЧНІ ОСНОВИ РОБОТИ ПСИХОЛОГІВ В ОРГАНІЗАЦІЇ

Розділ 1. Діагностична та психолого-консультативна робота психологів в організації	101
<i>Апішева А. Ш.</i> Правові засади надання психологічної допомоги в закладах вищої освіти	101
<i>Балахтар В. В.</i> Соціально-психологічний супровід становлення особистості фахівця з соціальної роботи	102
<i>Барвінок І. В.</i> Ігрове імітаційне моделювання в системі педагогічної освіти	103
<i>Володарська Н. Д.</i> Особливості технологій психологічної допомоги сім'ї в умовах соціальної напруженості	104
<i>Ткалич М. Г.</i> Психодіагностичний інструментарій в роботі організаційного психолога	104
<i>Федорчук В. М., Федорчук В. В.</i> Психологічна самопомога військовослужбовців як необхідна умова виходу з бойових стресів	105

Розділ 2. Підготовка персоналу, менеджерів та організаційних психологів для психологічного забезпечення ефективної діяльності організації	107
<i>Авдєєва С. О.</i> Тренінг «Формування психологічної готовності керівників освітніх організацій до управління в умовах інклюзії»	107
<i>Баранова В. А.</i> Аналіз ефективності тренінгу «Психологічна підготовка педагогічних працівників до розвитку організаційної культури позашкільних навчальних закладів»	108
<i>Висоцький М. М.</i> Актуальні питання психосоціальної реабілітації хворих з наркотичною залежністю (на моделі реабілітаційного центру)	109
<i>Клибанівська Т. М., Олійник Н. А.</i> Використання кейс-методу в процесі вивчення дисципліни «Психологія управління»	110
<i>Паньковець В. Л.</i> Використання мотиваційного дизайну в електронному навчанні працівників організацій	111
<i>Шпитько Л. І.</i> Соціально-психологічна робота з подолання сімейного насилля над дітьми	111
<i>Щіпановська О. Р.</i> Можливості психологічних ігор у роботі психолога	112

CONTENTS

Preface	3
PART 1. ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY	
<u>Section 1. Psychological features of Ukrainian organizations' work in conditions of social tension</u>	6
<i>Maksymenko, S. D., Karamushka, L. M., Kredentser, O. V., Tereshchenko, K. V.</i> Effects of organizational and functional characteristics of the organization on the strength of social tension in educational organizations at the personal level	6
<i>Zaika, I. V.</i> The possibilities of using mindfulness technology for reduction of social tension among teaching staff	7
<i>Karamushka, L. M.</i> The levels of various types of tension in educational organizations	9
<i>Karamushka, L. M., Lagodzinska, V. I., Ivkin, V. M., Kovalchuk, O. S.</i> Staff's assessment of organizational and psychological conditions for reducing tension in educational organizations	11
<u>Section 2. The psychological foundations of change management and organizational development</u>	13
<i>Vlasov, P. K., Kiseleva, A. A.</i> The impact of reality construct on organizational development negotiations: why managers reject organizational change	13
<i>Dutkevich, T. V., Tolkov, O. S.</i> Development of professional qualities of the faculty in conditions of change	14
<i>Poplavska, A. P.</i> The role of organizational and psychological factors in increasing the efficiency of industrial enterprises in a changing environment	15
<u>Section 3. Psychological features of teamwork in organizations</u>	17
<i>Ivanova, E. G., Sverdlenko, T. E.</i> The structure of professional teams management and managers' training in an electrical company	17
<i>Klochko, A. O.</i> Features of educational organization managers' orientations to team roles as a component of innovation management style	18
<i>Lykova, M. V.</i> Leadership potential in teamwork	19
<i>Cherkasky, A. V.</i> Team and organization: socio-psychological aspects of interaction	20
<u>Section 4. Psychological determinants of organizational culture development</u>	21
<i>Baraniuk, N. I.</i> Psychological features of the development of organizational culture in law enforcement bodies	21
<i>Karamushka, L. M., Kredentser, O. V., Tereshchenko, K. V., Lagodzinska, V. I., Ivkin, V. M., Kovalchuk O. S.</i> The relationship between teaching staff's ambiguity intolerance and the strength of organizational culture	22
<i>Proshukalo, I. L.</i> Psychological health of the personnel in the system of values of organizational culture of modern service organization	23
<i>Storozh, O. V.</i> Components of creative socialization of personality in the system of organizational culture	24
<u>Section 5. Psychological foundations of management and leadership in the organization</u>	26
<i>Gumeniuk, O. G.</i> The problem of leadership in public administration in the context of the formation and development of public policy	26
<i>Zhuravliov, V. V.</i> Criteria for the effectiveness of state border guard commanding officers' training	27
<i>Ishchuk, O. V.</i> Resource approach in the strategic management of the enterprise: an organizational psychologist's opinion	28

<i>Lagodzinsky, V. V.</i> Theoretical analysis of the concept of emotional leadership and the main approaches to its research	29
<i>Lepska, I. I.</i> Psychological features of managers' work in IT organizations	30
<i>Tanasiichuk, V. I.</i> Personal leadership as a socio-psychological phenomenon	31
Section 6. Psychological problems of staff's professional adaptation and professional competence development in the organization	32
<i>Balakhtar, K. S.</i> Creativity as an important feature of university teachers	32
<i>Vynogradova, V.Ye.</i> Psychological aspects of employees' creativity development	33
<i>Vozniuk, A.V.</i> The content and components of teachers' personal and professional competence	34
<i>Grubi, T. V.</i> Levels of perfectionism of university scientific and teaching staff	35
<i>Malimon, L. Ya.</i> Professional adaptation as a factor in civil servants' mental well-being	36
<i>Moskaliyov, M. V.</i> The program of the special training course "Psychological Features of Young Teachers' Entry into the Educational Environment"	37
<i>Ruda, G. V.</i> Modern approaches to the development of teachers' professional competence	38
Section 7. Psychological problems of employees' work motivation	40
<i>Kononenko, S. A.</i> Work motivation: a comparative analysis of the needs-based theories and the C. Ggraves's theory of the Levels of Existence	40
<i>Meitarchan, S. Yu.</i> Choosing the type and strategy of future managers' motivation and their locus of control	41
<i>Osadcha, L. A.</i> Motivating workers at agrarian enterprises	41
<i>Pastukh, L. V.</i> Basic theoretical approaches to educational organization teacher motivation management	42
<i>Ulianova, V. S.</i> Intrinsic work motivation as an important characteristic of farm personnel	43
Section 8. Psychological features of employees' career making and self-actualization	45
<i>Karamushka, T. V.</i> Post-graduate students' professional career: the content, stages and making	45
<i>Koshel, G. A.</i> Psychological features of conceptualization in adulthood	46
<i>Rutyna, Yu. V.</i> Types of civil servants in relation to their professional self-actualization	47
<i>Serediak, N. M.</i> Personal self-realization as a research object in retrospective	48
<i>Solomka, T. M.</i> The phenomenon of learned constructivity in employee personal self-design	48
Section 9. The psychological foundations of organizational commitment	50
<i>Romanova, O. V.</i> Theoretical analysis of the phenomenon of organizational commitment and the psychological factors behind medical staff's organizational commitment	50
<i>Samoilenko, D. O., Lebedeva, N. G.</i> A study into the relationship between organizational commitment and organizational trust	51
Section 10. Psychological foundations of tolerance, interpersonal interaction and conflict management in the organization	52
<i>Bakhmutova, L. M.</i> Satisfaction with work in special work conditions as an indicator of effective interpersonal interaction among Ukrainian Antarctic research station staff	52
<i>Brukhovetska, O. V.</i> Formation of professional tolerance in secondary school principals at graduate and postgraduate stages	53
<i>Tereshchenko, K. V.</i> Content and structure of employee tolerance	54
<i>Chausova, N. V.</i> The role of socio-psychological factors in interpersonal conflicts among students	55
<i>Chistiakov, S. A.</i> The impact of managers' emotional intelligence on subordinates' intrapersonal conflicts	56
<i>Yakupova, O. Y.</i> Social support in the organization as a factor in maintaining staff's work-life balance	57

Section 11. Psychological features of gender interaction in the organization	58
<i>Onufrieva, L. A., Kuritsa, D. I.</i> The relationship between Master program students' gender identity and stress resistance	58
<i>Chemerinska, D. I.</i> The role of gender stereotypes in modern society	59
<i>Shchotka, O. P.</i> Women after fifty: problems and opportunities at workplace	60
Section 12. Prevention and overcoming of job stress and burnout	62
<i>Arefnia, S. V.</i> Burnout factors among public servants of the legislative body	62
<i>Dubiaga, Ya. I.</i> The role of emotional intelligence in overcoming emotional stress among career counselors at the State Employment Service of Ukraine	63
<i>Kovrovsky, Yu. G.</i> The relationship between the level of burnout and the personal characteristics of the personnel of the State Emergency Service of Ukraine Operations and Rescue Service	64
<i>Mitina, S. V.</i> The problem of burnout in socio-economic professions	65
<i>Snigur, Yu. S.</i> Relationship between the level of professional stress and organizational and professional characteristics of secondary school principals	66
Section 13. Employees' psychological health	68
<i>Vlasenko, A. A.</i> Psychological health in the context of adaptive components of the personal cognitive style	68
<i>Gorova, O. O., Moskaliova, A. S., Prokopenko, O. A.</i> Teachers' personal potential as a psychological health factor	69
<i>Karamushka, L. M., Shevchenko, A. M.</i> Regional program of educational organization managers' employees psychological health promoting training	70
<i>Lagodzinska, V. I.</i> Creativity as an important determinant of psychological health of the individual: the theoretical analysis of the problem	71
<i>Skok, A.G.</i> Perception of health in relation to personal mental states	72
<i>Shevchenko, A. M.</i> Components of educational organization managers' health-preserving competence	73
Section 14. Employees' subjective well-being	75
<i>Bondarchuk, O. I.</i> Subjective well-being of teaching staff: psychological and managerial aspects	75
<i>Nashiba, O. A.</i> Subjective well-being of the individual as a psychological problem	76
<i>Pinchuk, N. I., Kazakova, S. V., Pinchuk, O. I.</i> Teaching staff's subjective workplace well-being: psychological content and structure	77
<i>Pustovalov, I. V.</i> Personal value system as a teaching staff's subjective well-being factor	78
<i>Romaniuk, L. V.</i> The experience of cross-cultural study into values as the basis of employees' well-being	79
PART 2. ECONOMIC PSYCHOLOGY	
Section 1. Psychological foundations of entrepreneurial activities	82
<i>Bykovets, V. M.</i> Business associations in the system of support for and development of small business in Ukraine	82
<i>Konovalova, O. V.</i> Psychological determinants of the formation of motivation readiness for work in trade sector	83
<i>Kredentser, O. V.</i> Development of teaching staff's entrepreneurial self-efficacy	84
Section 2. Psychological features of economic socialization of the individual	86
<i>Vynoslavskaya, O. V., Kononets, M. O.</i> Studying students' associations related to wealth and its criteria	86
<i>Dembytska, N. M.</i> Economic mentoring as a socializing practice	87
<i>Zubiashvili, I. K.</i> The essence of economic culture	88

<i>Lavrenko, O. V.</i> Moral and ethical component of youth's economic self-determination	88
<i>Melnychuk, T. M.</i> Preschoolers' economic socialization in the practice of early development institutions	89
<i>Sych, V. M.</i> Effects of an economic and psychological active learning program on the development of the cognitive component of students' economic self-determination	90
<i>Slobodyanyk, N. V.</i> Psychological features of adolescents' economic socialization	92
Section 3. Psychology of money, marketing and consumer behavior	93
<i>Karamushka, L. M., Goncharenko, Ya. V.</i> A commercial organization personnel's customer orientation model	93
<i>Karamushka, L. M., Lolenko, K. M.</i> A set of instruments for studying commercial organization staff's consumer behavior psychological factors	94
<i>Nikitina, O. P.</i> Psychological peculiarities of the subjective level of financial satisfaction in relation to the type of employment	96
<i>Parshak, O. I.</i> Commercial organization personnel's assessment of their attitude to money factors	96
<i>Semenyuk, O. A.</i> Image as a socio-psychological characteristic of a person	97
<i>Telegei, N. V.</i> A theoretical analysis of the concept of 'Internet advertising': an interdisciplinary approach	98

PART 3. PSYCHOLOGICAL FOUNDATIONS PSYCHOLOGISTS' WORK IN ORGANIZATIONS

Section 1. Psychological assessment and counseling in the organization	101
<i>Apisheva, A. Sh.</i> Legal principles of providing psychological assistance in institutions of higher education	101
<i>Balakhtar, V. V.</i> Socio-psychological support for social workers' personal development	102
<i>Barvinok, I. V.</i> Gaming simulation in the system of teacher education	103
<i>Volodarska, N. D.</i> The technologies of family psychological help in conditions of social tension	104
<i>Tkalych, M. G.</i> Psycho-diagnostic tools used by organizational psychologists	104
<i>Fedorchuk, V. M., Fedorchuk, V. V.</i> Servicemen's psychological self-help as a necessary condition for combat stress coping	105
Section 2. Personnel, managers and organizational psychologists' training in giving psychological support for organizations	107
<i>Avdeeva, S. O.</i> Training course " <i>Formation of Educational Organization Managers' Psychological Readiness for Management in Inclusion Conditions</i> "	107
<i>Baranova, V. A.</i> Analysis of the effectiveness of the training course " <i>Teachers' Psychological Training for the Development of Organizational Culture of Extracurricular Educational Institutions</i> "	108
<i>Vysotsky, M. M.</i> Topical issues of psychosocial rehabilitation of drug addicts (in a rehabilitation center)	109
<i>Klybanivska, T. M., Oliinyk, N. A.</i> The use of cases in teaching management psychology	110
<i>Pankovets, V. L.</i> The use of motivational design in employees' e-learning	111
<i>Shpytko, L. I.</i> Child abuse prevention and socio-psychological treatment	111
<i>Schipanovska, O. R.</i> Possibilities of psychological games for the work of a psychologist	112

UDC 159.9

A 43

DOI (Issue): <https://doi.org/10.31108/3.2019.1>

Recommended for publication

By the Scientific Council of G. S. Kostyuk Institute of psychology of the NAES of Ukraine

(minutes 7 of May 30, 2019)

and the Scientific Council of Ivan Ohienko Kamianets-Podilsky National University

(minutes 6 of May 23, 2019)

Reviewers:

Kokun, Oleg M., corresponding member of the NAES of Ukraine, Dr. of psychology, Prof., deputy-director for research innovation of G.S. Kostyuk Institute of Psychology of the NAES of Ukraine
Brukhovetska, Oleksandra V., Dr. of psychology, Prof., Dept. of Psychology and Personal Development, Institute of Management and Psychology at the University of Education Management of the NAES of Ukraine

Editorial Board:

S.D. Maksymenko, academician of the NAES of Ukraine, Dr. of psychology, Prof.;
L.M. Karamushka, corresponding member of the NAES of Ukraine, Dr. of psychology, Prof.;
S.A. Kopylov, Dr. of history, Prof.; **I.M. Konet**, Dr. of physics and mathematics, Prof.; **V.I. Spivak, PhD**, assoc. prof.; **D.I. Kurytsa**, PhD; **V.M. Ivkin**, PhD, assoc. prof.; **O.V. Kredentser**, PhD, assoc. prof.; **K.V. Tereshchenko**, PhD.

Current issues of organizational and economic psychology in Ukraine : Abstracts of the III Ukrainian Congress of Organizational and Economic Psychology (20–22 June, 2019, Kamianets-Podilsky) / edited by S.D. Maksymenko, L.M. Karamushka. Kyiv. - Kamianets-Podilsky, 2019. – 124 pages.

The collection of abstracts reflects the most topical issues of and trends in organizational and economic psychology that have been developed by Ukrainian and foreign researchers and practitioners.

The collection is intended for researchers, PhD students, lecturers of institutions of higher and post-graduate education, as well as managers and staff of organizations, economic and organizational psychologists and anyone interested in the current state of organizational and economic psychology.

UDC 159.9

© Laboratory of Organizational and Social Psychology at G.S. Kostyuk Institute of Psychology of the NAES of Ukraine, 2019

© Faculty of Correctional and Social Pedagogy and Psychology at Ivan Ohienko Kamianets-Podilsky National University, 2019

© Ukrainian Association of Organizational and Work Psychologists, 2019

Наукове видання

**АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ
ТА ЕКОНОМІЧНОЇ ПСИХОЛОГІЇ В УКРАЇНІ**

Тези

III Всеукраїнського конгресу з організаційної
та економічної психології
(20–22 червня 2019 року, м. Кам'янець-Подільський)

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

Літературний редактор *Ю. М. Лезвинська*

Підп. до друку 07.06.2019. Формат 60×84¹/₈. Папір. офс. Гарнітура “Таймс”. Друк. RISO.
Ум. друк. арк. 14,42. Обл.-вид. арк. 15,32. Наклад 150 прим. Зам. 325.

Віддруковано у ТОВ-Видавництві “ЛОГОС” із оригіналів автора
Свідоцтво про внесення суб’єкта видавничої справи Державного реєстру видавців,
виготівників і розповсюджувачів видавничої продукції серія ДК № 201 від 27.09.2000 р.
01030, Київ-30, вул. Богдана Хмельницького, 10, тел. 235-81-77