

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ

ДВНЗ «УНІВЕРСИТЕТ МЕНЕДЖМЕНТУ ОСВІТИ»

БІЛОРУСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ГРУПА КОМПАНІЙ «ALUMETA»

Електронне видання

ЗБІРНИК ТЕЗ

I Міжнародної науково-практичної конференції з теми

«Конкурентологія та ринок праці: психологічні аспекти»

**Київ - 2016**

**НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ
ДВНЗ «УНІВЕРСИТЕТ МЕНЕДЖМЕНТУ ОСВІТИ»
Центральний інститут післядипломної педагогічної освіти
Кафедра психології управління**

**ВСЕУКРАЇНСЬКА ГРОМАДСЬКА ОРГАНІЗАЦІЯ «КОНСОРЦІУМ
ЗАКЛАДІВ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ОСВІТИ»
УКРАЇНСЬКИЙ ВІДКРИТИЙ УНІВЕРСИТЕТ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ
ОСВІТИ
Лабораторія проблем педагогіки і психології післядипломної
освіти**

**БІЛОРУСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
Кафедра психології**

**ГРУПА КОМПАНІЙ «ALUMETA»
Корпоративний університет «ALUMETA»**

ЗБІРНИК ТЕЗ

I Міжнародної науково-практичної конференції з теми

«Конкурентологія та ринок праці: психологічні аспекти»

08-09 грудня 2016 року

м. Київ

Конкурентологія та ринок праці: психологічні аспекти : Тези I Міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 8-9 грудня 2016 р.) – К. : ДВНЗ «Університет менеджменту освіти», 2016. – 93 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://umo.edu.ua/konferenciji/i-mizhnarodna-naukovo-praktichna-konferencija-z-temi-konkurentologhija-ta-rinok-praci-psikhologhichni-aspekti>

Рекомендовано до друку на засіданні вченої ради Центрального інституту післядипломної педагогічної освіти ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» (протокол № 1 від 06.12.2016 р.).

Рецензенти:

О. М. Кокун, чл.-кор НАПН України, доктор психологічних наук, професор, заступник директора Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України;

Я. Л. Катюк, кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри філософії та освіти дорослих ДВНЗ «Університет менеджменту»

Збірник містить тези I Міжнародної науково-практичної конференції **«Конкурентологія та ринок праці: психологічні аспекти»**, яка проведена на базі ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України 8-9 грудня 2016 року (м. Київ).

Електронно-практичне видання призначено керівникам, працівникам та фахівцям з управління персоналом сучасних компаній, психологам, викладачам вищих навчальних закладів, у тому числі, закладів післядипломної педагогічної освіти, а також усім тим, хто цікавиться проблемами конкуренції, розвитком власної конкурентоздатності та підготовкою конкурентоздатних фахівців.

Матеріали подано в авторській редакції

Автори опублікованих матеріалів несуть повну відповідальність за підбір і точність наведених фактів, цитат, статистичних даних та інших відомостей

ЗМІСТ

1.	Передмова	6
2.	Алексєєва О. І. Підготовка конкурентоздатних фахівців до професійної діяльності.....	7
3.	Алексєєва О. І., Філь О. А. Особливості розвитку конкурентоздатності управлінського персоналу освітніх організацій державної форми власності.....	9
4.	Ануфрієва О. Л. Конкурентоспроможність випускників ВНЗ: сучасні тенденції.....	12
5.	Бондарчук О. І. Психологія управління персоналом: виклики сьогодення.....	15
6.	Бондарчук О. І., Філь О. А. Дослідження конкурентоздатності науково-педагогічних працівників: методичний аспект.....	17
7.	Вакуленко В. Я. Соціально-психологічні конфлікти в колективі державного органу.....	20
8.	Ванченко Л. В. Корпоративна культура як ефективний чинник антикорупційної поведінки персоналу на залізничному транспорті.....	23
9.	Ванченко Е. О. Підготовка конкурентоздатного фахівця в вищих навчальних закладах: погляд студента.....	29
10.	Власенко А. А. Когнітивний стиль як ознака конкурентоздатності особистості в умовах соціально-економічних змін.....	32
11.	Гомольська Л. П. Бренд-комунікація як чинник конкурентоспроможності торгової марки: соціально-психологічний аспект.....	34
12.	Гордієнко Н. В. Психологічна компетентність методистів районних(міських) методичних кабінетів системи освіти як чинник їх конкурентноздатності.....	35
13.	Гринів Л. В. Конкурентоздатність покоління «NEXT»: психологія успіху моделі на «алюмінієвому подіумі».....	37
14.	Грубі Т. В. Розвиток конкурентоздатності науково-педагогічного персоналу вищої школи.....	42
15.	Діденко М. С. Професійно значущі якості менеджера як основа конкурентоздатності майбутнього фахівця.....	45
16.	Киричук В. О. Проектний менеджмент як чинник підвищення конкурентоздатності керівника освітнього закладу.....	47

17.	Ковровський Ю. Г. Перспективи застосування симулятивної гри при підготовці фахівців у сфері цивільного захисту.....	49
18.	Коломієць О. П. Технологія оцінки персоналу як фактор конкурентоздатності компаній.....	50
19.	Москальов М. В. Взаємозв'язок успішності входження молодого педагога в освітню організацію та його конкурентоздатності	52
20.	Москальова А. С. Особистісний потенціал подолання професійних криз керівниками освітніх організацій як чинник їх конкурентоздатності.....	54
21.	Отич Д. Д. Специфіка проявів конкуренції у навчальній групі студентів-психологів.....	56
22.	Паньковець В. Л. СДО як інструмент формування конкурентоздатності працівника організації.....	58
23.	Полякова В. І. Гендерна толерантність як чинник конкурентоздатності педагогічних працівників.....	60
24.	Прокопенко О. А. Я-образ фахівця як чинник його конкурентоздатності.....	62
25.	Скопич Ю. М. Психологічний аналіз структури позитивного бренду фахівця.....	63
26.	Солошенко О. В. Производственная организация как человеческий организм.....	66
27.	Тименко В. Н., Нежинская Е. А. Коучинговый подход в высшей школе как основа подготовки конкурентноспособного специалиста.....	71
28.	Філь О. А. Сутність психологічної культури конкуренції фахівців на сучасному ринку праці.....	74
29.	Філь О. А., Ванченко Л. В. Транспортна психологія як чинник конкурентоздатності сучасних організацій транспортної інфраструктури.....	81
30.	Фурманов И. А., Микелевич Е. Б. Стратегии совладания с завистью в служебных отношениях сотрудников с различными реакциями на ситуацию провокации агрессии...	84
31.	Хілько С. О. Толерантність до невизначеності як чинник конкурентоздатності майбутніх психологів у сучасних умовах.....	87
32.	Чаусова Т. В. Мотивація як чинник конкурентоздатності майбутніх психологів.....	90
33.	Шевченко С. В. Особистісні властивості прояву довіри до себе у майбутніх психологів в умовах конкуренції	92

ПЕРЕДМОВА

Шановні колеги!

Вашій увазі пропонується збірник матеріалів конференції «Конкурентологія та ринок праці: психологічні аспекти», яка проходила 8-9 грудня 2016 р. у м. Києві на базі ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України.

Конкурентоздатність країни, галузі, підприємства у XXI сторіччі визначають вже не стільки технологічні або фінансові чинники, скільки людський капітал. І саме конкурентоздатні працівники, які, відповідно до ринкового попиту, високопродуктивно працюють, створюють нові технології, швидко й якісно надають послуги є найбільш високовартісним та цінним ресурсом сучасних успішних компаній.

Наша конференція вперше в Україні зібрала на одній освітній платформі представників науки, освіти та бізнесу «навколо» конкурентології – науки про конкуренцію, конкурентів і конкурентоздатність суб'єктів сучасного ринку праці, товарів та послуг. І саме її психологічний аспект – конкурентоздатність фахівця – став предметом для дискусій сучасних науковців, психологів та обміну практичним досвідом керівників компаній, HR-фахівців тощо.

Бажаємо, щоб матеріали збірника розширили та доповнили Ваші уявлення про конкуренцію, сприяли розвитку Вашої власної конкурентоздатності та зміцнювали конкурентні переваги Ваших компаній та їх конкурентоздатність на сучасному ринку праці, товарів та послуг!

Організаційний комітет дякує

всім учасникам конференції та авторам тез

*за наш спільний інтелектуальний продукт, який вийшов у світ
завдяки інтеграції професіоналізму, досвіду та любові до своєї справи!*

Організаційний комітет конференції

ТЕЗИ КОНФЕРЕНЦІЇ

Алексеева О.І.

*старший викладач кафедри філософії
освіти та управління КВНЗ КОР
«Академія неперервної освіти»
кандидат психологічних наук*

ПІДГОТОВКА КОНКУРЕНТОЗДАТНИХ ФАХІВЦІВ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Актуальність. Успішна діяльність освітніх організацій у ситуації конкурентної взаємодії забезпечується високим рівнем розвитку конкурентоздатності її фахівців.



Провідні наукові здобутки економістів, менеджерів, педагогів, психологів та результати власних емпіричних досліджень з проблеми розвитку конкурентоздатності персоналу у сфері освіти посилюють актуальність даної проблеми.

Основна частина. Суттєву роль у розумінні аспекту конкурентоздатності відіграли основні положення: науки *конкурентології* щодо конкуренції, конкурентів та конкурентоздатності (В. Андреев); дослідження проблеми конкурентоздатності особистості в сфері освіти (О. Алексеева, Л. Карамушка, С. Максименко, Л. Мітіна, О. Романовська, О. Філь) та ін.

Беручи за основу розробку О. Філь (2015) та в процесі подальшої науково-дослідної роботи нами визначено *систему психологічного забезпечення розвитку конкурентоздатності персоналу освітніх*

організацій, яка забезпечує ефективну підготовку конкурентоздатних фахівців до професійної діяльності.

Розглянемо систему психологічного забезпечення розвитку конкурентоздатності персоналу освітніх організацій, яка включає в себе теоретичний, діагностичний та практичний блоки (О. Філь, О. Алексєєва, див. табл. 1)

Таблиця 1

Система психологічного забезпечення розвитку конкурентоздатності персоналу освітніх організацій

№	Блоки	Інструменти
1	Теоретичний	Логіко-сміслова модель «Конкурентоздатність персоналу освітніх організацій»
2	Діагностичний	Система методів професійного відбору персоналу освітніх організацій; Комплекс методик «Аналіз розвитку конкурентоздатності персоналу освітніх організацій»
3	Практичний	Комплекс тренінгових програм «Розвиток конкурентоздатності персоналу освітніх організацій»

1 Теоретичний блок містить логіко-сміслову модель «Конкурентоздатність персоналу освітніх організацій», яка включає наступні характеристики: базово-педагогічні; спеціально-конкурентоздатні; психологічну культуру конкуренції.

Структура та змістовні характеристики фактично застосовуються в усіх складових системи психологічного забезпечення розвитку конкурентоздатності персоналу освітніх організацій, використовується як «паспорт» психологічного профілю, як «критерій» відповідності займаній посаді на етапах психологічного аудиту; як «стандарт» відбору конкурентоздатного персоналу, як «показники» атестації/оцінки персоналу; як «напрямки» навчання і розвитку конкурентоздатності персоналу тощо.

2 Діагностичний блок містить систему сучасних методів професійного відбору персоналу освітніх організацій (О. Філь, 2015), яка включає аналіз документів, інтерв'ю, «assessment centre» та комплекс психологічних методик «Аналіз розвитку конкурентоздатності персоналу освітніх організацій» (сформовано О. Філь, О. Алексєєвою).

3. Практичний блок включає комплекс тренінгових програм «Розвиток конкурентоздатності персоналу освітніх організацій», який виступає комплексним практичним навчанням та розвитком фахівців.

Слід зазначити, що комплекс тренінгових програм чітко співвідноситься з блоками моделі конкурентоздатності персоналу освітніх організацій (О. Філь, О. Вакулюк, 2011) та забезпечує розвиток персоналу освітніх організацій шляхом спеціальної психологічної підготовки менеджерів та працівників освітніх організацій.

Висновки. Використання наведеної системи психологічного забезпечення розвитку персоналу сприятиме розвитку конкурентоздатності фахівців сучасних вітчизняних освітніх організацій.

В цілому, при підготовці до професійної діяльності фахівцям слід звернути увагу на наступні аспекти: *значущість системного розвитку характеристик для забезпечення власної конкурентоздатності та постійного професійного та особистісного самовдосконалення* персоналу освітніх організацій як в рамках самостійної індивідуальної роботи, так і в рамках професійної підготовки та перепідготовки на курсах підвищення кваліфікації в курсовий та між курсовий період. .

Алексєєва О.І.

*кандидат психологічних наук, старший
викладач кафедри філософії освіти та управління
КВНЗ КОР «Академія неперервної освіти»*

Філь О. А.,

*доцент кафедри психології управління ДВНЗ
«Університет менеджменту освіти» НАПН України;*

*кандидат психологічних наук, доцент,
директор з управління персоналом групи компаній «ALUMETA»*

ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ КОНКУРЕНТОЗДАТНОСТІ УПРАВЛІНСЬКОГО ПЕРСОНАЛУ ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЙ ДЕРЖАВНОЇ ФОРМИ ВЛАСНОСТІ

Актуальність. Успішність діяльності закладів освіти в умовах конкуренції значною мірою забезпечується високою конкурентоздатністю їх управлінського персоналу. Тому дослідження проблеми конкурентоздатності управлінського персоналу освітніх організацій державної форми власності є актуальним питанням для сучасної психологічної науки.

Основна частина. Дослідження конкурентоздатності управлінського персоналу проводилось у три *етапи* протягом 2010–2015 рр.

Для вирішення наукового завдання були застосовані: 1) теоретичні методи: аналіз, систематизація та узагальнення психологічної літератури, теоретичне проектування логіко-смислової моделі; 2) емпіричні методи: метод експертних оцінок; комплекс методик «Аналіз розвитку конкурентноздатності управлінського персоналу освітніх організацій державної форми власності»; 3) формувальний експеримент; 4) методи активного соціально-психологічного навчання (соціально-психологічний тренінг, навчально-рольові та ділові ігри тощо); 5) методи математичної статистики (методи описової статистики, кростаби, факторний та кластерний аналізи).



Результати дослідження.

На *першому етапі* (2010 р.) було здійснено теоретичний аналіз проблеми, розроблено систему психологічного забезпечення розвитку конкурентноздатності управлінського персоналу освітніх організацій державної форми власності та її основні теоретичні, методичні і практичні складові.

На *другому етапі* (2011–2012 рр.) було розроблено програму дослідження, сформовано комплекс методик «Аналіз розвитку конкурентноздатності управлінського персоналу освітніх організацій державної форми власності» (О. Філь, О. Алексеева), проведено констатувальний експеримент, який складався з проблемно-пошукового та основного етапів.

У ході *проблемно-пошукового етапу експерименту* визначено психологічні проблеми у розвитку конкурентноздатності управлінського персоналу освітніх організацій державної форми власності шляхом емпіричного вивчення рівнів сформованості базово-педагогічних, базово-управлінських, спеціально-конкурентноздатних характеристик та психологічної культури конкуренції особистості.

Основний етап експерименту був спрямований на визначення психологічних типів конкурентноздатності управлінського персоналу освітніх організацій державної форми власності та визначення їх особливостей у різних груп працівників залежно від їх організаційно-

професійних (категорія працівників освітньої організації, стаж роботи на посаді) та соціально-демографічних (вік, стать працівників) показників.

На *третьому етапі* (2013–2015 рр.) було проведено формувальний експеримент, спрямований на експериментальну перевірку ефективності складових системи психологічного забезпечення розвитку конкурентноздатності управлінського персоналу освітніх організацій державної форми власності.

Здійснивши теоретичний аналіз проблеми *визначено*, що *конкурентноздатність управлінського персоналу освітніх організацій державної форми власності* – комплексна психологічна характеристика суб'єктів, яка забезпечує їх ефективну професійну діяльність в умовах конкурентної взаємодії порівняно з аналогічними суб'єктами на сучасному освітньому ринку праці, послуг (О.А. Філь, О.І. Алексєєва).

Психологічне забезпечення конкурентноздатності персоналу освітніх організацій визначено як процес використання результатів науково-практичних досліджень психологічної науки у вирішенні комплексних завдань щодо проблеми конкурентноздатності персоналу організацій.

Результати експериментального дослідження свідчать про існування *психологічних проблем розвитку конкурентноздатності управлінського персоналу освітніх організацій державної форми власності*

За результатами емпіричного дослідження (факторного та кластерного аналізу) виокремлено шість *психологічних типів конкурентоздатності управлінського персоналу*; констатовано, що *психологічні особливості типів конкурентоздатності управлінського персоналу* обумовлені їх виявом у різних груп управлінського персоналу за їх загальним стажем роботи, стажем роботи на посаді, рівнем освіти, сімейним станом; встановлено рівні конструктивності психологічних типів конкурентоздатності.

Ефективність системи психологічного забезпечення розвитку конкурентоздатності управлінського персоналу освітніх організацій державної форми власності забезпечено *впровадженням* комплексу тренінгових програм. Результати оцінки ефективності комплексу тренінгів підтверджено високим рівнем значущості щодо позитивних змін у розвитку окремих складових конкурентоздатності в експериментальній групі.

Висновки. Здійснене дослідження відкриває *перспективи* для подальшої розробки та вивчення проблеми розвитку конкурентноздатності управлінського персоналу організацій. Ми вбачаємо їх у розробці систем психологічного забезпечення управління

конкурентоздатністю персоналу організацій державної та приватної форм власності, професійного відбору конкурентоздатного персоналу, оцінки рівнів та проблем сформованості конкурентоздатності управлінського персоналу; підготовки управлінського персоналу до розвитку особистої конкурентоздатності в системі післядипломної освіти, підготовки конкурентоздатного кадрового резерву управлінського персоналу, підготовки HR-менеджерів та практичних психологів до розв'язання проблем управління конкурентоздатністю персоналу організацій.

Ануфрієва О.Л.,
*доцент кафедри економіки та управління
персоналом ДВНЗ «Університет менеджменту
освіти» НАПН України,
кандидат педагогічних наук, доцент*

КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ВИПУСКНИКІВ ВНЗ: СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ

Актуальність. Сучасний ринок праці характеризується високою інноваційною динамікою і тому висуває нові вимоги до робітників і фахівців.



Основна частина.
Опитування працедавців свідчать про нові тенденції розвитку кадрових потреб: формування замовлення на якість професійної освіти не стільки у форматі «знань» випускників, скільки у підготовці кваліфікованих фахівців, конкурентоздатних на ринку праці, компетентних, відповідальних, професійно

мобільних, таких, які вільно володіють своєю професією і орієнтовані на діяльність в суміжних галузях, здатних до ефективної роботи на рівні світовий стандарт, готових до постійного професійного зростання.

У результаті сучасна вимога до професійної підготовки майбутнього фахівця - це формування гнучко мислячої людини, здатної

орієнтуватися в багатьох напрямках людської діяльності і швидко самонавчатися на окремих її ділянках. Змінилося соціальне замовлення суспільства по відношенню до освіти. Одна з причин – економіка. Великі компанії невдоволені випускниками університетів, які не підготовлені до роботи і життя у сучасному світі, який ґрунтується на економіці «корисного знання» (usefulknowledge), тобто знання обмеженого, сконцентрованого на конкретиці і націленого на результат.

І підтвердженням цьому є, наприклад, ініціатива трьох найбільших компаній - Microsoft, Cisco і Intel, які ще у 2010 році звернулися до урядів провідних країн світу з ініціативою запуску проекту по розробці нової системи освіти, оскільки вони визнали, що школи і університети не готують випускників, які б могли ефективно вписатися в нову систему виробництва. Їх ініціатива трансформувалася в потужний проект по дослідженню оцінки і викладання навичок ХХІ століття, який очолили провідні науковці з різних університетів (Гриффін П.).

У подальші роки фахівці зі всього світу проводили дослідження, обговорення на круглих столах, конференціях і, в результаті, сформулювали навички, які знадобляться випускникам навчальних закладів в їх майбутній професійній діяльності, це:

- уміння працювати в команді;
- розбиратися в технологіях;
- конструктивно співпрацювати з колегами.

У 2015 році Світовий економічний форум, який відбувся в Абу Дабі, дійшов приблизно таких же висновків, виділивши три компоненти, що необхідні випускникові:

- грамотність – базові знання мов, математики, фінансів, наук, культур;
- компетенції – критичне мислення, рішення проблем, творче мислення, співпраця;
- особисті якості – допитливість, ініціативність, завзятість, лідерство.

Пізніше другий компонент вирішено було об'єднати в одну комплексну навичку - навичку колективного рішення складних завдань.

Останній рік фахівці зосередились на розробці конкретних методів, які дозволять розвивати ці компоненти в учнів і студентів.

Суть концепції така: ключовими навичками, що визначали грамотність в індустріальну епоху, були читання, писання і арифметика. У ХХІ же столітті акценти зміщуються в бік уміння критично мислити,

здатності до
взаємодії і
комунікації,
творчого підходу до
справи (Griffin,
Patrick&Care,
Esthered, 2015).



Можна

простежити, як мінялося робоче місце людини: спочатку це була ферма, потім фабрика, потім офіс – а сьогодні це вже віртуальне робоче місце. Освітня система повинна мінятися разом з ним. Якщо вона так і залишиться на рівні заучування фактів, то ніколи не зможе підготувати людей до життя.

Це пояснив ще Виготський: «...педагог може навчити тільки тому, що уміє сам, але як тільки рівні стають рівними, навчальний процес припиняється. Єдине, що ми можемо зробити – це допомогти учням стати мотивованими і самостійними. Педагогові потрібно стати тим, хто навчить студентів не боятися невідомості, підходити до всього творчо, аналізувати інформацію критично, рефлексувати, спілкуватися з іншими людьми і співпрацювати з ними. Відповідно, викладач перестає бути фахівцем по передачі певних знань, а повинен стати фахівцем того як «учити вчитися» (Выготский, 1991).

Але й досі у нас готують викладачів окремих дисциплін (географії, історії, фізики, хімії), а не викладачів критичного мислення, викладачів взаємодії або викладачів допитливості.

У зв'язку з цим серед вимог, що пред'являються до викладача вищого навчального закладу, виділяються уміння працювати в нових умовах, ефективно використати інтерактивні методи, уміння правильно передавати свою думку, доводити свою точку зору і вести полеміку.

Загально відомо, що навчальний процес є нерозривною єдністю трьох складових :

- інформаційною (передача, прийом, накопичення, перетворення, зберігання і застосування інформації - зміст навчання);
- психологічною (становлення і розвиток людської індивідуальності);
- кібернетичною (управління навчально-пізнавальною діяльністю).

Тривалий час серед цих компонентів перевага віддавалася першій. Проте сьогодні в суспільстві це не вважається пріоритетом. На перший план виступає особистісний розвиток. Тому зараз першою за

значимістю виявляється кібернетична складова навчального процесу: студент вчиться, а викладач організовує цей процес і управляє ім. Тобто з точки зору кібернетики все що відбувається в аудиторії можна розглядати як складну систему з регулюванням варіацій, де викладач з його освітньою технологією є системою, що управляє, а студенти - керованим об'єктом. Пріоритетним же результатом цієї співпраці стає формування у студентів конкурентоспроможності як базисної якості фахівця. Тобто сучасна система освіти зосереджується на підготовці затребуваної на ринку праці особи, яка здатна жити вільно, творчо реалізовуватися, управляти собою і безперервно саморозвиватися.

Усі ці якості і уміння - відповідь на виклики сучасності.. Але кінцева мета освіти не може полягати лише в тому, щоб дати ринку праці конкурентоздатного, компетентного фахівця, а роботодавцю - креативного співробітника. Забезпечення ринку праці - це лише одна з багатьох функцій освіти. Не менш важливою, а на наш погляд, ключовий, є трансформація отриманих знань і умінь в картину світу, яка складає основу способу життя і можливостей актуалізації потенціалу саморозвитку особистості. Процес освіти при цьому розуміється як провідник у соціум, світ його культури, як процес переосмислення накопиченого досвіду поколінь, що вимагає створення атмосфери, що розкріпачує.

Висновки. Отже, дуже скоро навчальні заклади будуть вимушені перейти від старих, "індустріальних" навчальних програм до такої системи навчання, яка дозволить готувати кадри для інноваційної економіки та інформаційного суспільства.

Бондарчук О. І.

*завідувач кафедри психології управління
ДВНЗ «Університет менеджменту
освіти» НАПН України,
доктор психологічних наук, професор*

ПСИХОЛОГІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ: ВИКЛИКИ СЬОГОДЕННЯ

Актуальність. У складних і мінливих умовах сьогодення зростає значення людського капіталу для забезпечення конкурентоздатності сучасних організацій. Ефективна система управління персоналом забезпечує постійний ресурс розвитку організації в усіх фазах її життєвого циклу. Водночас, аналіз кадрової політики в контексті

управління персоналом свідчить, що управління персоналом потребує якісних змін з урахуванням психологічних закономірностей цього процесу.

Основна частина. За результатами теоретичного аналізу літератури та практики управління персоналом організацій різного спрямування виокремлено основні суперечності у практиці управління персоналом та окреслено умови їх подолання.

Йдеться, зокрема, про *суперечності між декларованими цінностями та реаліями сьогодення* (проблеми «виживання» в умовах жорсткої зовнішньої конкуренції, дегуманізації стосунків, протиставлення людини та організації).

Розв'язання зазначеної суперечності, на наш погляд, є можливим за таких умов:

1) визначення місії організації у суспільно значущому, духовному контексті;

2) розвиток корпоративної культури, стимулювання атмосфери взаємної відповідальності робітника та роботодавця, застосування практики делегування повноважень підлеглим;

3) високий рівень участі окремих працівників і робочих груп у розробці та прийнятті управлінських рішень, що стосуються їх повсякденної роботи.

Крім того визначено *суперечності між вимогами суспільства, орієнтованого на сталий розвиток, до особистості суб'єкта влади, і реальним станом особистісної готовності до управлінської діяльності*.

Так, наприклад, за результатами проведеного нами дослідження ціннісно-сислової сфери 482 керівників загальноосвітніх навчальних закладів визначено, що най значущими для управлінців цінностями є такі цінності-цілі: здоров'я, щасливе сімейне життя, активне діяльнісне життя, любов, цікава робота, життєва мудрість. Натомість найменш значущими цінностями для значної кількості досліджуваних керівників виступили такі цінності, як: орієнтація на розвиток, творчість, свободу, щастя інших, красу природи й мистецтва тощо.

Відповідно уявляється актуальним організація спеціальної психологічної підготовки й особистісного розвитку суб'єктів управлінської діяльності, які



дасть можливість управління людським капіталом будь-якої організації на засадах меритократії.

Щодо інших суперечностей йдеться про розрив між вимогами глобального ринку, швидкими й безперервними організаційними й технологічними змінами і недостатнім потенціалом організації. Останній, на наш погляд, зумовлений недоліками у підготовці фахівців із жорсткою спеціалізацією та обмеженою відповідальністю, тоді як сучасний світ вимагає висококомобільних, багатопрофільних, орієнтованих на постійний розвиток професіоналах, які здатні гнучко адаптуватися до непередбачуваних і нерідко хаотичних змін у ринковому середовищі.

Це актуалізує проблему професійної ресоціалізації персоналу, внаслідок якої стане можливим формування різноманітних команд (від віртуальних до кросдисциплінарних та багатофункціональних); йдеться також про довгострокові інвестиції в людський капітал (стимулювання професійного зростання і ротації кадрів: від спланованого кар'єрного шляху – до гнучкого вибору траєкторії професійного розвитку; від відповідальності менеджерів за розвиток персоналу - до відповідальності самих працівників за власний розвиток).

Висновки. Ефективна система управління персоналом організацій сприятиме зростанню їх конкурентоздатності.

У перспективі уявляється доцільним розроблення та апробація психологічно обґрунтованої системи управління персоналом організацій, що функціонують у різних сферах життєдіяльності.

Бондарчук О. І.,

*доктор психологічних наук, професор,
завідувач кафедри психології управління
ДВНЗ «Університет менеджменту освіти»*

Філь О. А. ,

*доцент кафедри психології управління ДВНЗ
«Університет менеджменту освіти» НАПН України;
кандидат психологічних наук, доцент,
директор з управління персоналом групи компаній «ALUMETA»*

ДОСЛІДЖЕННЯ КОНКУРЕНТОЗДАТНОСТІ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ: МЕТОДИЧНИЙ АСПЕКТ

Актуальність. Ефективність діяльності сучасного фахівця в ринкових умовах значною мірою залежить від сформованості його

особистісних характеристик, що визначають потенційні можливості в досягненні успіху, адекватну поведінку в мінливих умовах сьогодення, забезпечують впевненість у собі, гармонію з собою і оточуючим світом, іншими словами, його конкурентоздатність. Важливого значення набуває ця проблема для науково-педагогічних кадрів, що за своїм призначенням мають підготувати прийдешні покоління до професійної діяльності в ринкових умовах. При цьому науково-педагогічні працівники мусять являти собою зразок конкурентоздатної особистості, яку вони прагнуть виховати у кожного суб'єкта навчально-виховного процесу. Тому уявляється доцільним дослідження актуального рівня конкурентоздатності науково-педагогічних працівників, що передбачає розроблення відповідного методичного інструментарію.

Основна частина. При розробленні методики діагностики конкурентоздатності науково-педагогічних працівників було враховано, що в межах психодіагностики на сьогодні використовують 3 основних підходи, які спираються на процедуру виміру (Л. Бурлачук, С. Морозов та ін.):

1) суб'єктивний підхід, що передбачає здійснення діагностики на основі відомостей, що повідомляють про себе досліджувані в опитувальниках, самоописах особистості, її проявах в тих чи інших ситуаціях спостереження;

2) об'єктивний підхід, за якого діагностика здійснюється на основі оцінки успішності (результативності) і способу (особливостей виконання тестових завдань);

3) проєктивний підхід, коли діагностика здійснюється на основі аналізу особливостей інтерпретації зовнішньо безособового, невизначного (слабко структурованого) матеріалу, який стає об'єктом проєкції.

При цьому доцільним є використання лише тих даних, які, будучи отриманими через різні методичні підходи, пройшли перевірку на узгодженість.

Так, з метою здобуття даних, варто застосувати метод спостереження як цілеспрямованого, організованого, безпосереднього сприйняття особливостей поведінки управлінців у ситуації групової взаємодії під час навчальних занять у процесі підвищення кваліфікації (психологічний аналіз ситуацій професійної діяльності).

Серед проєктивних методів доцільним уявляється метод незавершених речень. Обмеженість цього методу полягає в тому, що він дає оцінку лише емоційного компонента, без урахування соціального контексту конкретної особистості. Це, в основному три виміри – позитивні, негативні, нейтральні. Тому ми доповнили його елементами методу контент-аналізу, що дозволило послабити момент суб'єктивності,

властивий інтерпретації даних у даному випадку і «включити» в розгляд соціальний контекст, що відображає.... соціальну позицію особистості (активність, пасивність, суспільно значущі цілі, їх усвідомленість) в якості одиниць аналізу.

Об'єктивний підхід у дослідженні конкурентоздатності науково-педагогічних працівників варто застосувати, в основному, для одержання результатів за допомогою різновиду тестових методик – особистісних опитувальників. При цьому слід розуміти умовну об'єктивність даного методу, адже, фактично, особистісні опитувальники являють собою стандартизовані самозвіти, що ґрунтуються на самоспостереженні індивіда за власною поведінкою. Тому результати особистісних опитувальників мають розглядатися в сукупності з іншими даними в контексті їх узгодженості відповідно з усіма показниками конкурентоздатності.

Ці міркування покладені в основу авторської методики «Психологія конкурентоздатності науково-педагогічних працівників», яка складається з таких блоків:

Частина 1 «Психологічні проблеми конкуренції науково-педагогічних працівників» включає наступні показники: наявність конкуренції у житті фахівців; сфери вияву конкуренції у життєдіяльності фахівців на ринку освітніх послуг; вияви конкуренції в організаціях; вияви конкуренції між організаціями на сучасному ринку послуг; потреба/необхідність в конкуренції для фахівців на сучасному ринку освітніх послуг.

Частина 2 «Психологічна культура конкуренції науково-педагогічних працівників на сучасному ринку освітніх послуг» містить рівні сформованості розвивального типу сприйняття конкуренції, рівні гуманістичного ставлення до конкурента, рівень знань про психологічну культуру конкуренції фахівця, конструктивність стратегій конкуренції фахівців на сучасному ринку освітніх послуг».

Частина 3 «Конкурентоздатність фахівців на сучасному ринку освітніх послуг» містить міру значущості характеристик, важливих для забезпечення власної конкурентоздатності науково-педагогічних працівників на сучасному ринку праці, товарів та послуг, оцінку реалізації функцій управлінської діяльності, оцінку загальних здібностей до підприємництва, вміння працювати в команді і орієнтація діяльності фахівця на стиль «команда», мотивацію професійної конкурентоздатності науково-педагогічних працівників» актуальність розвитку власної конкурентоздатності науково-педагогічних працівників на сучасному ринку освітніх послуг.

Висновки. Методичний інструментарій, що представлений у даних тезах, був апробований у процесі дослідження основних тенденцій

і чинників конкурентоздатності науково-педагогічних працівників, яке здійснювалося протягом 2015-2016 рр. на базі Центрального інституту післядипломної педагогічної освіти Університету менеджменту освіти НАПН України. За результатами дослідження підтверджено можливість використання авторської методики «Психологія конкурентоздатності науково-педагогічних працівників» в якості методичного інструментарію дослідження конкурентоздатності викладачів вищої школи.

У перспективі – розроблення та апробація в умовах післядипломної освіти програми розвитку конкурентоздатності науково-педагогічних працівників.

Вакуленко В.Я.

студент магістратури, кафедра психології, ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК»

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ КОНФЛІКТИ В КОЛЕКТИВІ ДЕРЖАВНОГО ОРГАНУ

Актуальність соціально-психологічних конфліктів у колективі державного органу обумовлена запитом сучасної практики в державній службі. Існує певна невідповідність між приписами щодо діяльності самої державної служби та реальним станом її функціонування. Метою дослідження стала проблема соціально-психологічні конфлікти у колективах державного органу в процесі проходження ними державної служби, а також можливі шляхи вирішення та запобігання конфліктів.

Основна частина. Проблема конфліктів у колективі державного органу розглядаються в роботах М. Пірен, Д. Сергеева, Н. Довгань, Р. Войтович та ін. Теоретичні висновки та практичні рекомендації з цієї проблематики викладені



в працях таких українських і зарубіжних науковців, як В. Бакуменка, Н. Гришиної, В. Ребкала, В. Скуратівського, Д. Скотта, В. Цейнова. Однак не було широко представлено в сучасній літературі.

Основні визначення конфлікту узагальнено Р. Войтович, Л. Усаченко у роботі «Управління конфліктами в органах державної влади», зокрема:

- конфлікт (від лат. "Conflictus" - зіткнення, сутичка) – це форма вираження суперечності;
- конфлікт – це суперечність, яка виникає між людьми у контексті вирішення питань соціального та особистого життя людини;
- конфлікт – це форма міжособистісних та групових стосунків, відносин, яка спрямована на досягнення спільної мети;
- конфлікт – це незгода між двома і більше сторонами соціальної взаємодії, яка характеризує намагання кожної із сторін довести свої погляди, цілі, цінності як самодостатні;
- конфлікт – це ситуація, в межах якої двоє і більше людей демонструють розбіжності у спірному питанні при наявності емоційного антагонізму між ними;
- конфлікт – це відносини між суб'єктами соціальної взаємодії, які характеризуються їх протиборотвом на основі протилежноспрямованих мотивів (потреб, інтересів, цілей, ідеалів, переконань) або суджень (думок, поглядів, оцінок тощо);
- конфлікт – це джерело змін в стосунках між людьми;
- конфлікт – це відносини між суб'єктами соціальної взаємодії, які характеризуються їх протиборотвом на основі протилежноспрямованих мотивів або суджень де кожна із сторін намагається довести свою точку зору на конкретно-предметну проблему;
- конфлікт – це одна із форм взаємодії людей та груп, в межах якої дії однієї сторони, стикаючись з інтересами іншої сторони, перешкоджають реалізації її цілей.

Узагальнюючи поняття конфлікту, можна зробити висновок, що конфлікт – це таке соціальне явище, що виникає в міжособистісних стосунках суб'єктів під впливом зовнішніх та внутрішніх факторів на підставі внутрішнього переконання таких суб'єктів у своїй єдиній правильній принциповій позиції.

Міжособистісні стосунки складаються в реальних умовах життя та діяльності людей, у процесі їх взаємодії. На тому, як розвиваються стосунки, істотно позначаються різні об'єктивні чинники, що визначають успішність таких контактів або ускладнюють їх формування. Важливий вплив на ефективність взаємодії справляє психологічний

чинник – ставлення людей одне до одного, психологічна та практична готовність до співпраці, індивідуально-психологічні особливості людей

Щодо держслужби соціально-психологічні конфлікти можуть розгортатися в системі відносин між державними службовцями певного структурного підрозділу державного органу (у разі міжособистісного конфлікту); системі ставлень державного службовця до самого себе, до ролей (і між ролями), які він виконує у суспільному, професійному житті (у разі внутрішньо-особистісного конфлікту); чи системі відносин між колективами державних службовців (у разі міжгрупового конфлікту).

У результаті дослідження проблеми конфліктів визначено діагностичні методики, які можуть використовуватися психологами у дослідженні конфліктів: методика дослідження стилю поведінки в конфлікті; методика дослідження ефективного спілкування та раціональної поведінки в конфлікті; діагностика готовності до переговорів і розв'язання конфліктів. Кожна із зазначених методик дає можливість вирішити низку завдань у діагностиці проблематики, пов'язаної з організаційними конфліктами.

Як показала практика, шляхом проведення тестування на прикладі в колективі одного з підрозділу державного органу, керівники структурних підрозділів повинні вирішувати конфлікти завдяки методам управління із залученням фахівців служби управління персоналом органу державної влади, психолога, соціолога, профспілки.

Ефективність профілактики конфліктів залежить від мобільності, рішучості та психологічної чуттєвості керівника. Виникає необхідність у прийнятті чітких правил щодо очікуваної поведінки державної посадової особи в разі виникнення конфліктної ситуації.

За допомогою тестів можна визначити кілька основних способів поведінки людей в конфліктній ситуації, зміст яких визначається мірою співвідношення в поведінці конкретної людини двох таких показників: «орієнтація на задоволення власних інтересів» та орієнтація на задоволення інтересів опонента». Різний ступінь цих показників та їх поєднання дає можливість виділити п'ять основних типів поведінки особистості в конфліктній ситуації: відхід від конфлікту; поступливість; боротьба; компроміс; співробітництво тощо.

Досліджено психологічну специфіку вирішення конфліктів у колективі державного органу методом опитування державних службовців у колективі державного органу із застосуванням методик: тест “Пульсар” (Л. Почебут), К.Томаса, “Стійкість до стресу», “Діагностика самооцінки психічних станів”(за Г. Айзенка).



Висновки.

Орган державної влади здійснює управління суспільством у відокремленій сфері, тому бездіяльність будь-якого органу держави призводить до прогалини у процесі державного управління суспільством. Будь-які конфлікти несуть за собою певні наслідки, які часто є непередбачуваними і руйнівними для державної структури.

Конфліктна ситуація в державному органі являє собою систему взаємозалежних і взаємозумовлених елементів об'єктивного й суб'єктивного рівнів, що відображають актуальні суперечності.

Ефективність профілактики конфліктів залежить від мобільності, рішучості та психологічної чуттєвості керівника. Виникає необхідність у прийнятті чітких правил щодо очікуваної поведінки державної посадової особи в разі виникнення конфліктної ситуації.

Ванченко Л.В.,

*аспірант кафедри психології управління
ДВНЗ «Університет менеджменту
освіти» НАПН України*

КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА ЯК ЕФЕКТИВНИЙ ЧИННИК АНТИКОРУПЦІЙНОЇ ПОВЕДІНКИ ПЕРСОНАЛУ НА ЗАЛІЗНИЧНОМУ ТРАНСПОРТІ

Актуальність. На сьогодні Україна переживає складний процес трансформації, який супроводжується глибокими змінами у всіх сферах життя та викликає в країні кризові явища на самих різних рівнях: суспільства, організації та особистості. У зв'язку з цим виникає необхідність пошуку методів управління, які сприятимуть пристосуванню до змін з найменшою дезінтеграцією.

Основна частина. Зовнішня інтеграція визначається тією ступенню, в яку організація інтегрована в зовнішнє оточення. Воно є функцією того, наскільки добре організація інтегрувала свої здібності з можливостями, наданими ринком. Внутрішня інтеграція визначається ступенем співпраці всередині організації. Вона залежить від взаємної довіри та поваги, існуючих в культурі організації. Коли організація

досягає сталої внутрішньої та зовнішньої інтеграції, вона досягає прогнозованих бажаних результатів. Інтегруюча роль створює культуру взаємозв'язку та виховує унікальну корпоративну культуру.

У науковій літературі існує велика розмаїтість дефініцій корпоративної культури, їх понятійна сутність має одне і теж значення,



різниця лише полягає у деякій відмінності конкретних визначень. Так, зокрема, такі автори як Е. Шейн, В. Співак, В. Томілов, В. Воронкова, В. Волобуєв та інші, надали такі визначення терміну

"корпоративна культура: специфічна "конституція" організації; паттерн колективних базових уявлень; система матеріальних і духовних цінностей, проявів; система формальних і неформальних правил і норм діяльності, звичаїв і традицій; неписаний і нематеріальний, але той, що добре відчувається, бік діяльності організації; динамічний комплекс базових особливостей окремої організації; явище духовного походження тощо.

Також більшість авторів підкреслює, що важливою особливістю корпоративної культури є те, що вона вирішує проблеми адаптації організації до зовнішнього середовища, а також проведення внутрішньої інтеграції, що обумовлює певну індивідуальність організації.

Мета дослідження – розглянути систему психологічного забезпечення антикорупційної поведінки персоналу на залізничному транспорті.

Психологічне забезпечення системи управління персоналом організації робить її вирішальним чинником конкурентоздатності сучасних організацій (Л. Ємельянова, Л. Івановська, С. Максименко, О. Філь) у різних сферах, зокрема, в галузі залізничного транспорту у зв'язку з її сучасною модернізацією та обраним вектором проведення боротьби з корупцією на всіх рівнях управління.

Проблеми боротьби з корупцією висвітлювалися у працях О. Андрійка, Л. Астаф'єва, В. Борисова, В. Дедекаєва, П. Добродумова, О. Прохоренка, С. Клімова та ін.

Окремі аспекти корупції як соціального явища аналізувалися в роботах провідних вітчизняних та зарубіжних фахівців у цій сфері: В. Бутенка, В. Гвоздецького, С. Головатого, І. Данова, Л. Денисенка, О. Кальмана, М. Камлика, І. Матюхіної, М. Мельника, Є. Невмержицького, О. Длугопольського, Н. Швець та ін.

Застосування та успішна реалізація системи психологічного забезпечення антикорупційної поведінки персоналу на залізничному транспорті повинна відбуватися послідовно (див. рис.1).

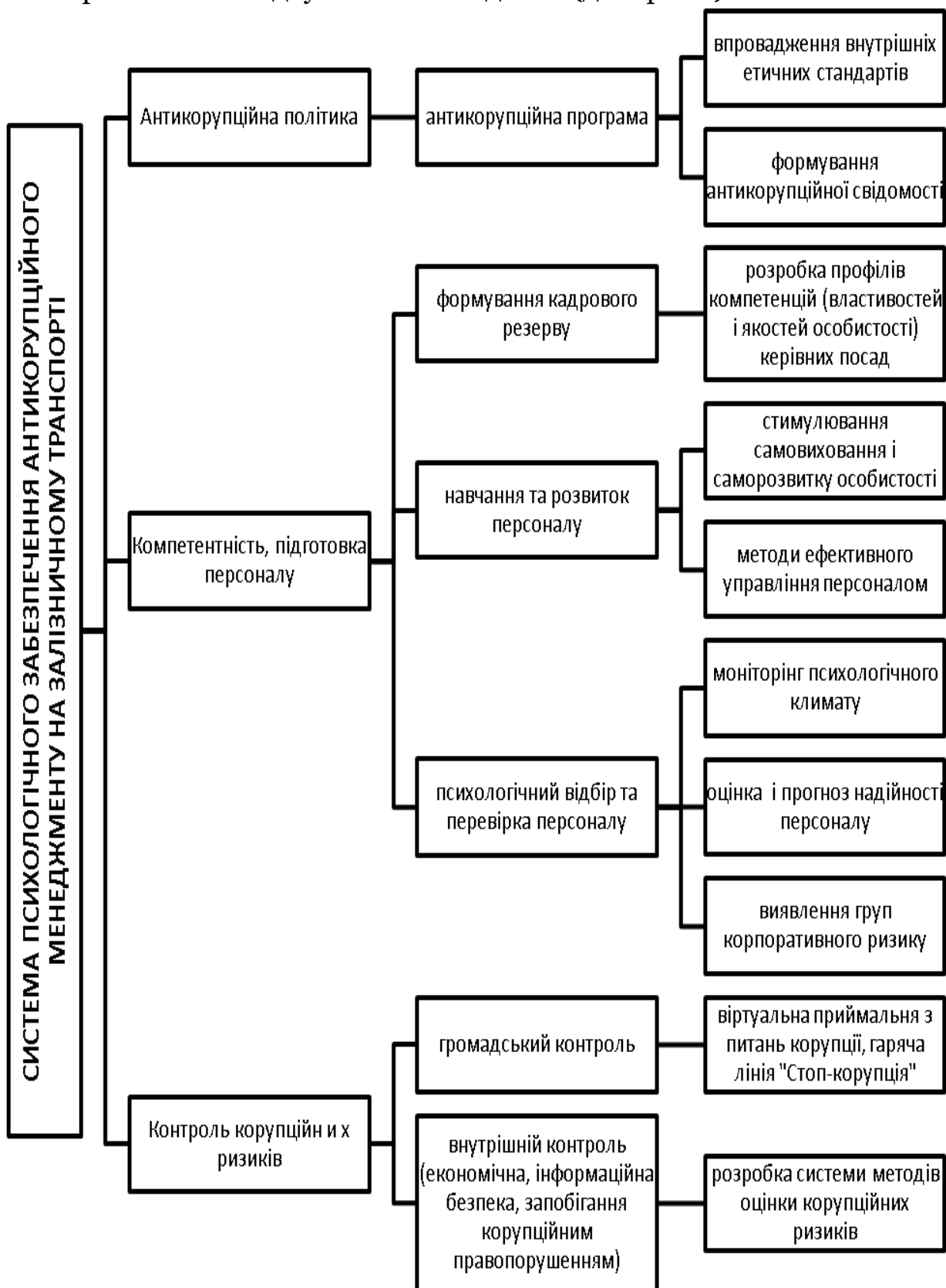


Рис. 1. Система психологічного забезпечення антикорупційної поведінки персоналу на залізничному транспорті

- *компетентність, підготовка персоналу* – складається із розробки профілів компетенцій керівних посад організації для формування дієвого кадрового резерву, управління кар'єрою персоналу; навчання та розвитку персоналу з метою придбання необхідних компетенцій, отримання інструментів ефективного управління персоналом, забезпечення орієнтації на потреби клієнтів; психологічного відбору та перевірки персоналу, а саме: психологічних методів професійного відбору персоналу, моніторингу психологічного клімату організації, оцінки та прогнозу надійності персоналу, виявлення груп корпоративного розвитку;

- *контроль корупційних ризиків* – поділяється на зовнішній (громадський) контроль та внутрішній контроль, який забезпечується єдиним центром формування і реалізації безпекової політики (економічної та інформаційної безпеки, запобігання корупційним правопорушенням) вертикально інтегрований у всі структурні підрозділи організації.

Розробка ефективних методів щодо системного підходу та психологічного забезпечення системи управління персоналом на залізничному транспорті вже представлені в розробках С. Максименка, О. Філь, Л. Ванченко (2015). Перші результати відображені у психологічній експертизі основних нормативних документів, які регламентують професійну діяльність начальника поїзда (пасажирського) щодо психологічного забезпечення їх професійної діяльності та психологічної компетентності, розробці профілів психологічних компетенцій працівників поїзних бригад для обслуговування пасажирських поїздів, розробці кейсів для вивчення поведінкових паттернів начальників поїздів у конфліктних ситуаціях тощо.

Одним із елементів психологічного забезпечення управління персоналом, яке також апробувалося в ПАТ «Укрзалізниця» є «Психологічна безпека персоналу», яка включає в себе: моніторинг психологічного клімату, виявлення груп корпоративного ризику, оцінка і прогноз надійності (професійної, психологічної, моральної) персоналу.

Протягом 2016 року на базі регіональної філії «Південна залізниця» серед керівників середньої ланки колійного господарства було проведено опитування 164 працівників за авторським інструментом (О. Філь, Л. Ванченко) щодо визначення значущості психологічних характеристик, які пов'язані з причинами вчинення корупційних діянь.

За результатами методу експертних оцінок отримані наступні дані (див. рис.2):

- *високим рівнем вірогідності вчинення корупційних діянь* (70-90%) відзначені наступні психологічні характеристики: прагнення до влади і грошей, схильність до хабарництва, пріоритет матеріальних цінностей, користолюбство, алчність, потреба в задоволенні;

- *середнім рівнем вірогідності вчинення корупційних діянь* (50-69%) відзначені наступні такі психологічні характеристики: надмірна схильність до ризику, авантюризм, відсутність самокритики, брак духовного розвитку, надмірний ризик, амбіційність, бездушність та байдужість, невміння прогнозувати можливість негативних наслідків, егоцентризм, психологічний тиск, кар'єризм, формальне відношення до службових обов'язків та правил субординації, заздрисність;

- *низьким рівнем вірогідності вчинення корупційних діянь* (20-49%) відзначені наступні психологічні характеристики: надмірна енергійність, неадекватна віку наївність та відвертість, надмірна образливість, агресивність, невміння розмежувати цілі, деструктивна поведінка, образливість, мстивість, надмірна схильність до ризику, авантюризм, відсутність самокритики, брак духовного розвитку, надмірний ризик, амбіційність, байдужість, егоцентризм, невміння прогнозувати можливість майбутніх негативних наслідків, психологічний тиск, кар'єризм, формальне відношення до обов'язків, заздрисність, потреба в задоволенні, алчність, користолюбство, пріоритет матеріальних цінностей, схильність до хабарництва, прагнення до влади і грошей, надмірна енергійність.

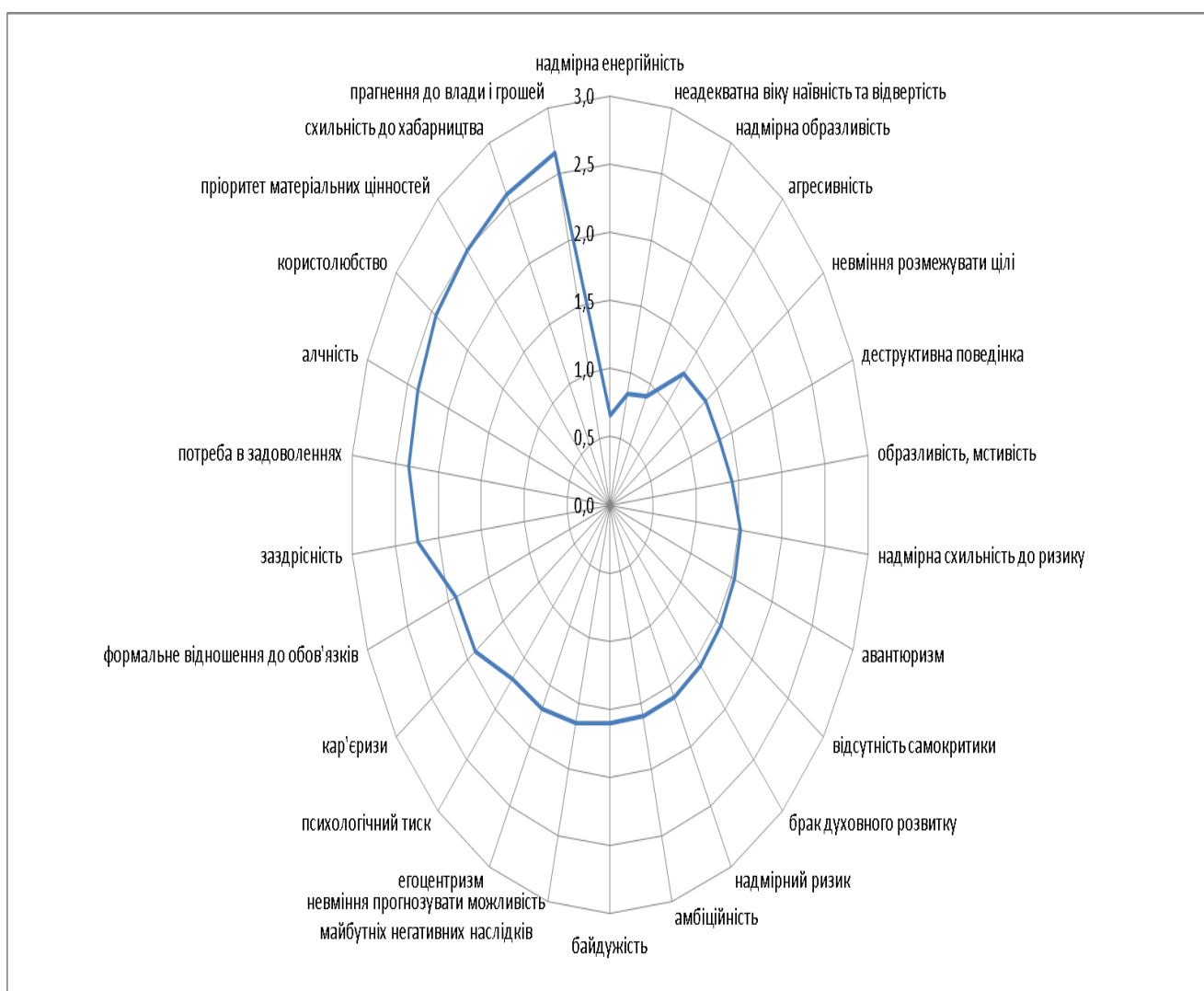


Рис. 2. Психологічні характеристики корупційної поведінки

Ядром корпоративної культури є цінності. Соціальні, моральні і культурні цінності створюють в єдності корпоративну культуру суспільства загалом й окремих організацій зокрема. На їх основі виробляються норми і форми поведінки людини. Саме вони формують модель поведінки і спілкування в організації, внутрішньо-організаційні норми і соціальні ролі. Під нормами розуміємо узагальнені правила, що керують поведінкою працівників і приводять їх до досягнення цілей організації.

Як свідчать результати опитування, на сьогодні на залізничному транспорті орієнтація керівництва на вирішення виробничих завдань складає 75% та лише 25% – на персонал. Тобто, виробничий результат – це усе, а людина – лише виконавець. При такій корпоративній культурі моральна атмосфера, що складається у колективі, керівництво не хвилює.

Висновки. Таким чином, за допомогою психологічного забезпечення системи управління на залізничному транспорті необхідно запроваджувати такі стандарти, які б формували стержень особистості, який би відсвітлював внутрішній світ, внутрішню позицію, внутрішнє бажання творити та сприяли б створенню «потрібно-цінного» ставлення до професійної діяльності, розв'язання конфліктних ситуацій, коли матеріальний мотив перетинається із професійною діяльністю та породжує і хабарництво, і корупцію, і заздрість.

Ванченко Е.О.,
студент ДВНЗ «Київський
коледж транспортної інфраструктури»

ПІДГОТОВКА КОНКУРЕНТОЗДАТНОГО ФАХІВЦЯ В ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ: ПОГЛЯД СТУДЕНТА

Актуальність. Об'єктивні соціальні потреби суспільства зумовлюють необхідність формування конкурентоздатних фахівців, зокрема, молоді як найважливішої складової ринкової економіки.

Професійна діяльність вимагає від фахівця не тільки його предметної компетентності, майстерності, вмінь, інформаційної зрілості, але і якісної психологічної підготовки. Тому правильний вибір професії багато в чому забезпечує формування необхідних і найважливіших якостей особистості.

Мета статті – розглянути модель підготовки конкурентоздатного фахівця в рамках стратегії розвитку вищого навчального закладу.

Основна частина. Дослідженню проблеми професійної підготовки майбутніх фахівців приділялася увага за такими аспектами, як: методологічні засади сучасної філософії освіти (В. Андрущенко, В. Кремень, І. Зязюн), історія розвитку освіти та педагогічної науки в Україні (Б. Ступарик, О. Сухомлинська, М. Ярмаченко), неперервна професійна освіта (С. Гончаренко, Н. Ничкало) та професійна підготовка фахівців у вищій школі (А. Алексюк, В. Бондар, М. Євтух, В. Казаков, М. Носко, С. Сисоєва).



Концептуальні засади професійної підготовки майбутніх фахівців досліджувалися вітчизняними вченими (Р. Гуревич, О. Дубасенюк, А. Лігоцький, Л. Хомич, Я. Цехмістер).

Інноваційний розвиток економіки та соціальної сфери вимагає високого рівня освіти, зростання інтелектуального і духовного потенціалу суспільства, підготовки нової генерації людей, здатних створювати найновітнішу техніку й технології, активно втручатися і здійснювати реформування та піднесення економіки, розвиток духовності й культури населення (О. Амоша, В. Гринев О. А. Землянкін, В. Євтушевський, Г. Моїсєєв, Скубашевська, О. Шаповалова).

Випускник вищого навчального закладу повинен отримати, насамперед, практично спрямовані знання, щоб їх застосовувати в реальній професійній діяльності в майбутньому. Це демонструє його професійну компетентність.

Більшість вищих навчальних закладів створювалися у різні історичні періоди, розвивали власні навчальні та наукові традиції, наукові школи, які відповідали стандартам свого часу. Проте рівень знань, методика викладання, кількість інформації, технічні засоби навчання, які використовувалися 15-20 років тому, не відповідають сучасним, а тим більше перспективним вимогам самого життя.

Сьогодні освітня національна інноваційна система України перебуває на початкових стадіях формування. Це неодноразово зазначалася у роботах А. Євтуха (2007), Ю. Іщенка (2002), М. Згуровського (2002), Н. Діденко (2007) та інших. Ці ж автори зазначають, що окремі

компоненти національної системи освіти потребують суттєвого корегування (дидактичні принципи, системні інноваційні освітні технології) та опрацювання (освітні кластери, інноваційні освітні центри, автономія університетів).

Ці окремі проблеми, пов'язані з відсутністю належного обґрунтування стратегічних напрямів інноваційного розвитку вищого навчального закладу, де одним з пріоритетів має стати створення моделі підготовки конкурентоздатного фахівця. Для розробки і реалізації подібних інноваційних моделей необхідна розробка та запровадження відповідної стратегії розвитку вищого навчального закладу.

Запровадження довгострокової стратегії розвитку вищого навчального закладу необхідно здійснювати в рамках моделі підготовки конкурентоздатного фахівця за наступними основними блоками (модулями), які мають тісний органічний взаємозв'язок (рис.1).



Рис. 1. Модель підготовки конкурентоздатного фахівця в рамках стратегії розвитку вищого навчального закладу

Висновки. Важливим аспектом оптимізації вузівської підготовки в даний час є посилення практичної спрямованості навчання, необхідність випуску, насамперед, широкопрофільних фахівців, які володіють у той же час ґрунтовними вузькоспеціальними знаннями і навичками. Однак головним напрямком у підготовці конкурентоздатних фахівців у вищій школі стає орієнтація не тільки на професійну, але й особистісну складову, що дозволить випускнику ВНЗ, відповідно до змін у сфері трудових відносин, в міру необхідності виявляти ініціативу, гнучкість, самоудосконалюватися. Однією з умов підготовки конкурентоздатного фахівця в рамках стратегії розвитку вищого навчального закладу є тісна співпраця з роботодавцями як «споживачами» продукту діяльності ВНЗ. Тому важливо орієнтуватися на вимоги ринку та компаній, які «очікують» від ВНЗ саме таких випускників, які прийдуть в компанію та підвищать її конкурентоздатність своєю компетентністю, набутої під час навчання у вітчизняних університетах.

А. А. Власенко,
*аспірант кафедри психології управління
ДВНЗ «Університет менеджменту освіти»*

КОГНІТИВНИЙ СТИЛЬ ЯК ОЗНАКА КОНКУРЕНТОЗДАТНОСТІ ОСОБИСТОСТІ В УМОВАХ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ ЗМІН

Актуальність. Розвиток науково-технічного прогресу ставить перед Україною нові виклики. Цей процес потребує фахівців високої професійної компетентності на всіх етапах створення суспільного продукту. Тому проведення державних реформ потребує створення комплексу відповідних заходів перед системою освіти, як базової складової в підготовці кваліфікованих фахівців. На думку В. П. Хапілової відзначається, що конкурентоздатний фахівець – це особистість, яка володіє системним мисленням, озброєна міждисциплінарною методологією професійної діяльності; володіє арсеналом сучасних інформаційних технологій, теоретичних та інструментальних засобів усіх дисциплін і, особливо, системним аналізом цільових, пізнавальних і професійних проблем. Тому, на думку автора, необхідно враховувати, що показниками конкурентоздатності фахівця є: зовнішні умови, в яких протікає процес, вищий рівень його професіоналізму порівняно з іншим

фахівцями, активність, інноваційність, креативність, статус у системі «вищий навчальний заклад-ринок».

Нові підходи в освітній галузі посилюють акцент на когнітивній складовій особистості і на важливій частині цієї проблематики – особливостях когнітивного стилю особистості.

Основна частина. Когнітивний стиль як важливу характеристику когнітивної складової свідомості досліджувало багато фахівців (Дж. Келлі, А. Бандура, Дж. Роттер, Б. Теплов, М. Холодна, та ін.). Проте, кожен із них виокремлював різні аспекти :

- когнітивний стиль особистості військовослужбовців та працівників мистецтв – Б. Теплов;
- когнітивний стиль особистості дітей, учнів загальноосвітньої школи – М. Холодна, Т. Гусєва;
- когнітивний стиль особистості підлітків взагалі і студентів вищих навчальних закладів, зокрема – Г. Буланова;
- когнітивний стиль, як чинник розвитку особистості молодшого школяра – О. Скориніна-Погребна;
- вплив когнітивного стилю керівників освітніх організацій на їх професійну діяльність – О. Бондарчук.

Досліджували це питання в своїх дисертаціях В. Протасов (когнітивний стиль як модератор розумових завдань), Б. Жумагалієв (етнокультурні особливості когнітивного стилю), А. Студенікін (вплив когнітивного стилю на процес спілкування), Л. Романовська (когнітивний стиль як чинник процесу розуміння тексту) та ін.

На думку В. С. Мерліна, когнітивний стиль – це підсистема індивідуального стилю діяльності, що відображає його гностичні компоненти й тим самим впливає на діяльність. Розуміння стилю як стилю діяльності він чітко розмежовує з поняттям когнітивного стилю, адже перше відображає взаємодію об'єктивних вимог діяльності і властивостей особистості, а інше – її внутрішні характеристики.

Висновки. Отже, виявлено, що когнітивний стиль – є ознакою індивідуального стилю діяльності, що відображає його гностичні компоненти й тим самим впливає на діяльність. З'ясовано, що когнітивний стиль особистості є одним із провідних характеристик свідомості та пов'язаний з конкурентоздатністю. У перспективі планується організувати емпіричне дослідження рівнів сформованості когнітивного стилю особистості, як важливого чинника конкурентоздатності.

Гомольська Л. П.,
викладач КІМ ім. ГЛІЄРА,
здобувач Київського національного
університету імені Тараса Шевченка

БРЕНД-КОМУНІКАЦІЯ ЯК ЧИННИК КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ТОРГОВОЇ МАРКИ: СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ АСПЕКТ

Актуальність. В сучасних умовах актуалізується зміна установок у свідомості індивідів у бік більшої соціальної відповідальності в стосунках людини з довкіллям, просуванні різноманітних ідей або різних типів соціальних комунікацій. Одним із різновидів соціальних комунікацій є бренд-комунікація, що являє собою комплекс певних дій у процесі соціальної взаємодії (міжособистісної, міжгрупової, масової), які спрямовані на побудову соціально-психологічних відносин бренд-комунікаторів і споживачів, що впливають на думку, мотиви, установки, поведінку споживачів щодо певних виробників товарів / послуг (Г. Андреева, Ю. Бровкіна, Ф. Вінокуров та ін.).

Бренд-комунікація як соціально-психологічний феномен позначається на поведінці суб'єктів, віддзеркалюючи особливості їхньої соціалізації в контексті споживчої діяльності (Д. Аакер, Ф. Шарков та ін.), сприяючи корекції сучасного способу життя людей, розвитку стосунків людини з довкіллям. (К. Веркман, Г. Чармессон та ін.).

Разом з тим проблема дослідження соціально-психологічних особливостей впливу бренд-комунікацій на сприйняття українським споживачем товарів / послуг певних торгових марок у контексті їх конкурентоспроможності не виступала предметом спеціального дослідження. Саме це і зумовило мету нашої роботи – обґрунтувати соціально-психологічні особливості впливу бренд-комунікації на конкурентоспроможність торгової марки.

Основна частина. З соціально-психологічних позицій бренд певної торгової марки спрямований на отримання ідентичного зворотного відгуку у великої групи потенційних споживачів



товару / послуги у процесі їх взаємодії з брендом, іншими словами, бренд-комунікації. Властивостями бренд-комунікації є: інтерактивність, нелінійність, багаторівневність, багаторазовість, гетерохронність, здатність сприяти утворенню певних соціальних груп на основі розподіленої символічної цінності товарів / послуг тощо.

Про ефективність бренд-комунікацій йдеться у випадку, коли сформований образ бренду формує лояльність споживача як атитюд, що динамічно розвивається і мотивує індивідів до придбання товару / послуги певної торгової марки.

Основним елементом ефективної бренд-комунікації у контексті розробленої нами соціально-психологічної моделі є взаємодія бренд-комунікатора (виробника товару / послуг певної торгової марки) та реципієнта (споживача), спрямована на обмін повідомленнями щодо бренду на різних каналах і «пунктах доступу». Соціально-психологічними механізмами впливу бренд-комунікатора на споживача є переконання, навіювання, зараження та наслідування, які актуалізують механізми становлення й функціонування бренду в сприйнятті споживача (соціальне порівняння, ідентифікація, соціальна категоризація, стереотипізація, емоційні переживання та оцінки, персоніфікація, самопрезентація, самоверифікація та цілепокладання) тощо. Як наслідок, виникає лояльність споживача до бренду певної торгової марки.

Висновки. Бренд-комунікації є дієвим соціально-психологічним чинником формування лояльності споживачів до придбання та споживання відповідного товару / послуги певної торгової марки і тим самим сприяє зростанню її конкурентоспроможності.

У перспективі виявляється актуальним емпіричне дослідження соціально-психологічних чинників і умов підвищення ефективності бренд-комунікації, урахування яких забезпечуватиме зростання конкурентоспроможності торгових марок українських виробників.

Гордієнко Н. В.

*завідувач навчального відділу Центрального інституту
післядипломної педагогічної освіти, старший викладач кафедри
психології управління ДВНЗ «Університет менеджменту освіти»
НАПН України*

**ПСИХОЛОГІЧНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ МЕТОДИСТІВ
РАЙОННИХ(МІСЬКИХ) МЕТОДИЧНИХ КАБІNETІВ СИСТЕМИ
ОСВІТИ ЯК ЧИННИК ЇХ КОНКУРЕНТНОЗДАТНОСТІ**

Актуальність проблеми. Проблема формування конкурентоздатності працівників районних (міських) методичних кабінетів є багатоаспектною і актуальною, тому що пов'язана з виявленням внутрішніх можливостей методистів, їх самореалізацією в професійному житті, а також соціально-психологічними характеристиками середовища, в якому вони працюють.

Конкурентоздатна особистість, за визначенням В. І. Андрєєва, – це особистість, для якої характерне прагнення і здатність до високої якості та ефективності своєї діяльності, а також до лідерства в умовах змагальності, суперництва і напруженої боротьби зі своїми конкурентами [1].

Формування і розвиток психологічної компетентності працівників районних (міських) методичних кабінетів на сьогодні є одним з важливих чинників їх конкурентоздатності та розкривається як системна, складна якість самосвідомості, що характеризує ефективність «самопроцесів», що направляються самосвідомістю методиста в бік їх професійного вдосконалення на основі вирішення постійно ускладнюючих педагогічних завдань, як орієнтація на самовдосконалення тих особистісних і професійних якостей, які сприяють зростанню його конкурентоздатності. Аналіз психолого-педагогічної літератури, стосовно цієї проблеми свідчить про посилення уваги до розгляду цього питання. Людина як конкурентоздатний суб'єкт досліджується в працях психологів (В. І. Андрєєва [2], Л. М. Карамушка та О. А. Філь [4], Л. М. Мітіна [5] та ін.).

Зважаючи на актуальність проблеми та недостатню наукову розробленість, **метою** нашого дослідження є визначення розвитку психологічної компетентності працівників районних (міських) методичних кабінетів як чинника їх конкурентоздатності.

Результати дослідження. Аналіз різних підходів до досліджуваного поняття дає змогу стверджувати, що *психологічна компетентність методиста* є інтегративним особистісним утворенням на засадах теоретичних знань, практичних умінь, значущих особистісних якостей та досвіду, що зумовлюють готовність методиста до виконання методичної діяльності та забезпечують високий рівень їх конкурентоздатності. Компетентність методиста не має вузько професійних меж, оскільки від нього вимагається постійне осмислення розмаїття соціальних, психологічних, педагогічних та інших проблем, пов'язаних з освітою.

Результати нашого дослідження свідчать про недостатній рівень *розвиненості когнітивної складової методистів*, який передбачає психологічні знання й уміння жити в соціумі та встановлювати контакти

з людьми. Так, високий рівень розвитку *когнітивного* компоненту психологічної компетентності виявлено лише у 11,3 % методистів, а низький рівень – у 47,9 % опитуваних. Також встановлено, що високий рівень розвитку *мотиваційного* компоненту, який передбачає сформованість ціннісних психологічних орієнтацій працівника райметодкабінету, становить 16,8 %, а низький – 28,5 % працівників Р(М)МК. Високий рівень *операційного* компоненту психологічної компетентності працівників Р(М)МК, пов'язаної зі здатністю нести відповідальність за свої дії, регулювати конфлікти на основі відповідних психологічних норм і правил, жити у злагоді з колективом, виявляючи толерантність, констатовано у 8,6 % респондентів, а низький – у 13,8 % працівників Р(М)МК. За результатами опитування також визначено, що 32,7 % методичних кадрів мають високий рівень розвитку *особистісного* компоненту психологічної компетентності, а 27,5% методистів – низький рівень [3].

Установлено, що високий рівень сформованості у методистів райметодкабінетів указаних ключових компонентів психологічної компетентності свідчить про сформованість їх.

Висновки. Конкурентоздатність працівника Р(М)МК – це чинник внутрішньої здатності до конкурентної боротьби, яка складається з конкурентних переваг та характеризується відносністю, змінністю структури, індивідуальністю і активним саморозвитком особистості. Розвиток у працівника Р(М)МК психологічної компетентності забезпечить його ефективність високопрофесійної конкурентоздатної особистості..

Гринів Л. В.,
менеджер ЗЕД

ТОВ «Броварський алюмінієвий завод»

КОНКУРЕНТОЗДАТНІСТЬ ПОКОЛІННЯ «NEXT»: ПСИХОЛОГІЯ УСПІХУ МОДЕЛІ НА «АЛЮМІНІЄВОМУ ПОДІУМІ»: есе

Актуальність. Конкурентоздатність покоління «next» - це актуальне питання як для сучасних компаній-роботодавців, які «відкривають» свої двері для талановитої молоді, так і для молоді, яка «виходить» на ринок праці та прагне зайняти свою «конкурентну нішу» та знайти саме «свою компанію» для співпраці та кар'єрного розвитку.

Основна частина представлена у формі «есе» щодо власного професійного «переходу» успішної моделі до менеджера зовнішньо економічної діяльності.

Перший досвід конкуренції у моделі, як правило, відбувається під час участі у різноманітних конкурсах краси. Коли мені було 15 років я стала переможцем конкурсу краси «Міс Коломия 2013», з чого й почалась моя кар'єра у моделінгу. Звісно це не таємниця, що моделі повинні мати певні зовнішні дані. Тому, на моєму життєвому шляху виникла нова перешкода, і я мала кардинально змінити своє тіло та довести його до досконалості. Як я зрозуміла згодом, я дещо перестаралась. Слова анорексія та булемія, знайомі мені з власного досвіду.

Далі був виграш в конкурсі «Elite Model Look Ukraine», а після представлення України на міжнародному престижному конкурсі моделей початківців в Китаї.



Так мене і закрутило у вихрі модельного світу. Тиждні моди в Парижі, Мілані та Лондоні, численні довготривалі поїздки в Токіо та Гамбург - моє життя протягом трьох років.



Якщо ти чогось прагнеш, потрібно робити вибір. Саме в той час на ваги лягли популярність, подорожі, гроші з одного боку та здоров'я, університет, студентське життя з іншого. Якщо з навчанням мені завжди вдавалось знайти якісь рішення, приїхати і здати сесію за десять днів, або навчатися в режимі онлайн, то зі здоров'ям все було дещо складніше.



Знайомство зі сферою моделінгу «зсередини» дає мені певну можливість відповісти, зі свого власного досвіду, на питання «Конкуренція в модельному світі. Міф чи реальність?» з теми нашої конференції. Адже більшість людей вважає моделінг дуже конкурентним та ризикованим бізнесом, чи не так? Чимало історій я чула про скло в туфлях, або порізи

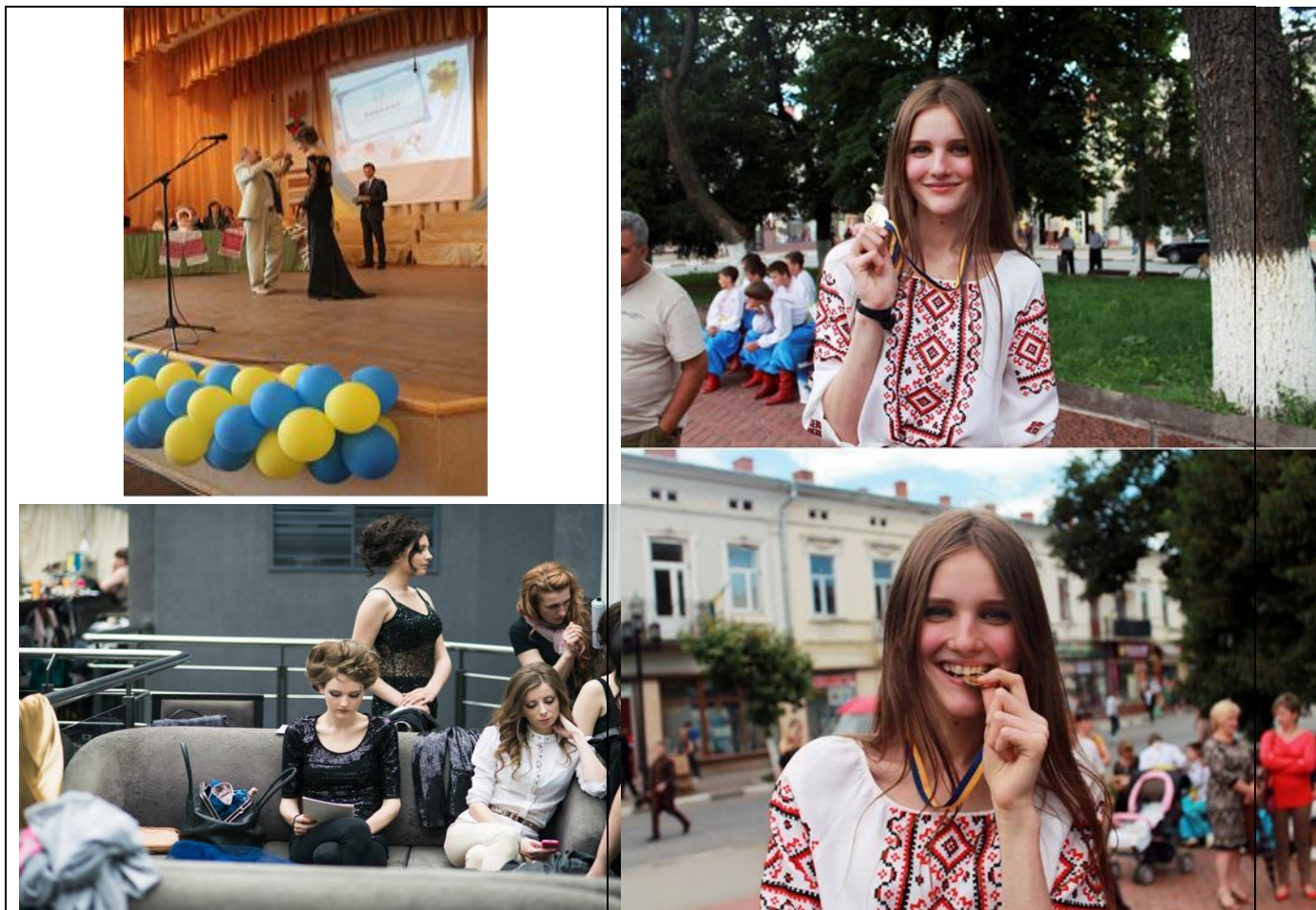
на платтях. Сьогодні я розповім вам реалії роботи моделі та всі аспекти конкуренції.

Всі ми різні, брюнетки, шатенки, блондинки. В когось голубі очі, в когось карі, одні стрункі від природи, а іншим доводиться над собою працювати, і так, ми всі ходимо на одні кастинги, але, повірте, шанси стати «тою єдиною» у всіх різні. Кожен дизайнер, стиліст, кастинг директор або фотограф ще перед кастингом на 50% знає, яку саме модель він потребує для цього проекту. Ти можеш бути неземною красунею з розкішним довгим білявим волоссям та голубими очима, але хіба не якось допоможе, якщо клієнт шукає брюнетку з зеленими очима. Моделі це розуміють і тому сам факт конкуренції став не таким явним.

Хоча, якщо заглянути глибше, то на певному етапі кастингу, коли твоя зовнішність підходить, «в бій» вступають особисті якості: наскільки ти комунікабельна, кваліфікована, щира, відкрита, рівень знань іноземних мов та досвід роботи в цій сфері. Найбільшу роль відіграє людський фактор, про це не варто забувати.

Чому ж тоді найкращі роботи часто отримують молоді та недосвідчені дівчата, в той час як «ex-top» сидить без діла? Доля везіння та очі, які горять бажанням та страхом перед невідомим та новим життям – ось і весь секрет. Головна річ – твоя особистість. Те, як ти себе позиціонуєш при зустрічі, міміка, жести. На сьогодні, внутрішній світ став яскравим трендом в світі моди та краси. А приємна посмішка – новим еталоном. Будь собою, адже оригінал завжди дорожчий за численні репліки. Не варто забувати про такі аспекти, як працелюбність, наполегливість та розум.

Ви вважаєте, що моделі думають лише про дорогий одяг та маленьких песиків? Поспішу вас розчарувати оскільки 80% дівчат на кастингах чи в метро читають книги, хтось готується до екзаменів, дописує дипломні роботи, ходить на тренінги з психологією, саморозвитку, отримують золоті медалі та ін.

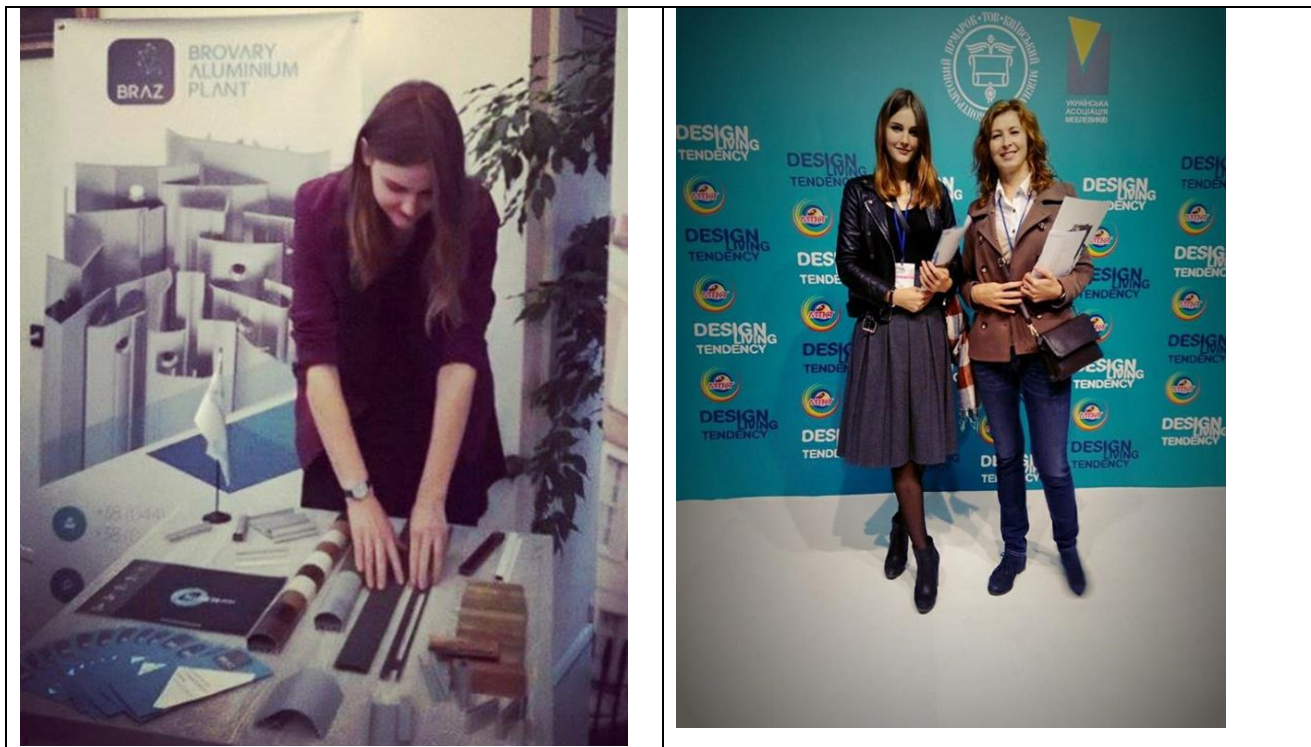


Ми не можемо бути красивими та молодими вічно, тому, рано чи пізно в житті постане новий етап. А що ж робити після моделінгу, тобто після 25 – 26 років?

Варіантів є безліч, можна продовжити працювати в цій сфері стилістом, фотографом або ж візажистом, зайнятися благодійністю, залишитися жити в Європі, або ж повернутися додому, але я зробила свій вибір і ні краплі про нього не жалію.

Досвід роботи моделлю на сьогоднішній день дає мені можливість сміливо крокувати по «алюмінієвому подіуму». Основні мої задачі – спілкування з міжнародними клієнтами, і саму тут допомагає знання іноземних мов, комунікабельність, досвід спілкування з представниками різних культур, адаптивність, набута під час перебування в десятках країн та харизма. Головне правило світу краси переноситься на світ металу, адже внутрішня енергія, впевненість та щира посмішка – безпрограшний ключик, що «відмикає будь-які двері».

Зараз я працюю в групі компаній «Alumeta». Насправді, питання конкуренції завжди було актуальним, але, на мою думку, кожен повинен зайняти свою нішу у професійному плані та конкурувати не стільки між собою в одному відділі та компанії, скільки на загальному ринку з фахівцями інших компаній.



Таким чином, значення слова «колектив» та «колективна етика» стануть незмінною складовою повсякдення успішної та конкурентоздатної компанії.

Висновки. Підводячи підсумок, хочу порекомендувати сучасній молоді інвестувати свій час у свої знання та досвід, ставити собі «високі планки» та сміливо крокувати до досягнення мети. Головне при цьому - завжди залишатися собою та не лякатися змін – і це найкращий спосіб знайти своє достойне місце в житті!

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

РОЗВИТОК КОНКУРЕНТОЗДАТНОСТІ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНОГО ПЕРСОНАЛУ ВИЩОЇ ШКОЛИ

Актуальність дослідження проблеми розвитку конкурентоздатності науково-педагогічного персоналу вищої школи зумовлена соціально-економічними та соціально-культурними змінами, модернізацією та розвитком вищої освіти, приєднанням до Болонського процесу, долученням до єдиного європейського освітнього та наукового середовища, тощо.

Всі ці перелічені зміни потребують застосування нових технологій, висувають нові вимоги до професійної діяльності та вимагають конкурентоздатних викладачів вищої школи.

Основна частина. Конкурентоздатність викладача вищої школи – це інтегральна характеристика особистості викладача, яка виражається в сукупності особистісно-професійних, індивідуальних і суб'єктних якостей, що визначають успішність науково-педагогічної діяльності з організації освітнього процесу у ВНЗ.

Індикаторами успішності виступають задоволеність викладачем професійною діяльністю та її результатами, успішна реалізація власного особистісно-професійного потенціалу; визнання соціумом викладача як фахівця, який володіє оптимальним рівнем творчості та професіоналізму, викладацької майстерності та професійної самосвідомості, індивідуальним стилем діяльності та високим рівнем професійного розвитку (Ж. Шаймакова).

Аналіз сучасної наукової літератури дозволив виділити заходи, які сприяють підвищенню рівня конкурентоздатності науково-педагогічного персоналу вищої школи. На нашу думку, ці заходи варто розділити на два рівні: мезорівень та мікрорівень.

Мезорівень характеризується заходами, які сприяють підвищенню конкурентоздатності на рівні організації:



- наявність в освітньому середовищі ВНЗ професійних викликів для науково-педагогічного персоналу вищої школи;
- надання викладачам можливостей для особистісного та професійного зростання, творчої активності;
- інформування викладачів про цілі, завдання та особливості контролю професійної діяльності;
- прозорість процесу оцінки діяльності науково-педагогічного персоналу вищої школи;
- створення нових спеціальностей у ВНЗ, введення нових дисциплін;
- надання викладачам можливості самостійно приймати рішення, делегування повноважень;
- забезпечення підтримки самооцінки викладачів шляхом впровадження системи рейтингу (портфоліо) і заснованої на ній системи стимулювання;



- створення умов для успішної взаємодії викладачів і включенням їх в активну інноваційну діяльність;

- участь ВНЗ в різноманітних програмах по обміну викладачів, студентів (напр. програма Erasmus Mundus);

- створення умов для якісного стажування та підвищення кваліфікації;
- організація в рамках ВНЗ спеціального навчання викладачів щодо професійної автономності, мобільності тощо;
- організація професійних конкурсів, круглих столів, семінарів, науко-практичних конференцій тощо.

Мікрорівень характеризується заходами, які сприяють підвищенню конкурентоздатності на рівні особистості викладача:

- можливість приймати рішення у власній професійній діяльності;
- можливість безперервного підвищення професійної майстерності, стажування та підвищення кваліфікації;
- участь в дослідницьких, наукових, педагогічних проектах;
- участь в науко-практичних семінарах, конференціях, круглих столах;
- публікації наукових праць з досліджуваної тематики, дисциплін, тощо.

Крім того, сучасні реалії зумовлюють нові вимоги до конкурентоздатного викладача.

Проведений аналіз наукової літератури дозволив виділити особливості конкурентоздатного викладача, якому притаманні такі риси як: високий рівень працездатності, готовність інтенсивно та

високопрофесійно працювати; здатність до самоосвіти, самореалізації, саморозвитку, прагнення підвищувати власну конкурентоздатність; високий рівень професійної мобільності, прагнення до безперервного професійного самовдосконалення, здатність до швидкого опанування нової дисципліни, здатність до адаптації, інновацій, перенавчання; творче ставлення до професійної діяльності, розробка та використання нових технологій викладання; високий рівень самодисципліни; стресостійкість, здатність переборювати труднощі; здатність до прийняття відповідальних рішень, відповідальність і толерантність; прагнення до якісного кінцевого результату; комунікабельність, здатність до кооперації, співробітництва, співтворчості; орієнтація на високу оплату праці та задоволення різноманітних потреб; зацікавленість в успішній діяльності та високому рейтингу ВНЗ, тощо.

Висновки. В публікації розкрито конкурентоздатність викладача вищої школи, визначено притаманні конкурентоздатному викладачу якості,

виокремлено заходи, які сприяють підвищенню рівня конкурентоздатності науково-педагогічного персоналу вищої школи на мезо- та мікрорівнях.

Перспективою подальшого дослідження є визначення взаємозв'язку перфекціонізму особистості з конкурентоспроможністю серед науково-педагогічного персоналу вищої школи.

Діденко М. С.,
*старший викладач кафедри економіки
та управління персоналом ДВНЗ «Університет менеджменту
освіти» НАПН України Навчально-наукового Інституту
менеджменту та психології*

ПРОФЕСІЙНО ЗНАЧУЩІ ЯКОСТІ МЕНЕДЖЕРА ЯК ОСНОВА КОНКУРЕНТОЗДАТНОСТІ МАЙБУТНЬОГО ФАХІВЦЯ

Актуальною сьогодні є проблема розвитку спеціалістів готових до професійної діяльності вже безпосередньо після закінчення вищих навчальних закладів. Тому сьогодні перед освітою стоїть глобальне питання підготовки не просто фахівця, а професіонала своєї справи який буде конкурентоспроможним на ринку праці. Однак, підготовка професійних кадрів на рівні знань та вмінь, навіть враховуючи більш-менш стабільну трудову мотивацію в динамічних і економічних іноді суперечливих сучасних умовах стають не завжди ефективними. Щоб змінити ситуацію постійно удосконалюються програми підготовки цих спеціалістів, висуваються нові вимоги до кваліфікацій, компетенцій які має здобути суб'єкт під час навчання. Формування особистості людини здійснюється протягом усього життя, але саме у вищому навчальному закладі закладаються основи тих якостей спеціаліста, з якими він вступить у нову для нього атмосферу діяльності і в яких здійснюватиметься його подальший розвиток як професіонала.

Основна частина. Як зазначають фахівці, сучасна ситуація суспільного і економічного розвитку суттєво змінила вимоги до професіоналізму і підготовки професіоналів майже у всіх сферах діяльності. Серед багатьох професій найбільш масовою сьогодні є професія менеджера.

Але масове освоєння даної професії не завжди проходить успішно. Адже акцент у навчанні робиться на засвоєння певних професійних знань та вмінь, і не враховується особистісний аспект. Все це вимагає нових інноваційних підходів до підготовки і розвитку менеджерів,

зумовлює впровадження нових навчальних технологій, зміну нормативних вимог до особистості менеджера.

Проблеми підготовки кадрів безумовно пов'язані з великою кількістю самих різноманітних факторів, але основний серед них невідповідність особистісних якостей фахівця вимогам професії.

Психологами встановлено, що будь-яка діяльність реалізується на базі системи професійно значущих якостей, що являє собою певний набір своєрідних симптомокомплексів суб'єктивних властивостей, специфічних для тої чи іншої професійної діяльності.

На нашу думку, *професійно значущі якості – це набір якостей особистості, які дозволяють їй успішно виконувати певний вид діяльності і стати конкурентоспроможним фахівцем обраної сфери.*

Аналізуючи визначення професійно значущих якостей особистості, можна їх згрупувати у три підходи. Відповідно до першого (А. Каганов,



С. Батишев, О. Силкінт.ін), ПЗЯ – це психофізіологічні характеристики особистості, її здібності і здатності. Автори другого підходу (А. Карпов, В. Шадріков, І. Алексєєва та ін.) до ПЗЯ відносять індивідуально-психологічні особливості й властивості фахівця. Згідно з

третім підходом (О. Ермолаєва, О. Шушеріна), ПЗЯ – уміння, здібності й властивості особистості, що формуються у процесі навчання. Нам особисто імпонує другий підхід, але ми також вважаємо, що систему професійно важливих якостей особистості можна формувати і розвивати у процесі навчання чи оволодіння певними особливостями професії.

Висновки. Отже, аналіз літературних джерел показав, що будь-яка діяльність реалізується на базі системи професійно важливих якостей. Це означає, що кожна діяльність вимагає певної сукупності професійно значущих якостей, що є їх закономірно організованою системою. Система професійно важливих якостей виступає як певна сукупність суб'єктивних властивостей, специфічна для тієї чи іншої діяльності. Професійно значущі якості досліджують багато вчених із різними підходами до визначення даного поняття. В межах даної роботи під професійно значущими якостями розуміється набір якостей особистості, які дозволяють їй успішно виконувати певний вид діяльності і стати конкурентоспроможним фахівцем обраної сфери.

ПРОЕКТНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ ЯК ЧИННИК ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОЗДАТНОСТІ КЕРІВНИКА ОСВІТНЬОГО ЗАКЛАДУ

Актуальність. У національній доктрині розвитку системи освіти в Україні відмічається необхідність розвитку особистості, як свідомого проектувальника власного життя.

Проектний підхід в системі освіти визначається як актуальний та інноваційний пріоритет сучасності, що впливає на конкурентоспроможність будь-якої організації чи закладу системи освіти.

На реалізацію даного підходу на засадах соціально-медико-педагогічного проектування особистісного розвитку створено інноваційні технології проектного управління освітнім процесом аналогів якій не існує в світовій освітній практиці.

Основна частина. Технології проектного менеджменту створено з метою особистісного розвитку учнів на основі дев'яти психолого-медико-педагогічних авторських технологічних модулів в спеціально створеному комп'ютерному комплексі «Універсал 4 online з широким використанням проектного менеджменту в форматі 3D. Це дає можливість керівникам закладів освіти та медицини суттєво підвищити ефективність своєї праці, а саме:

1. Проводити опитування учнів, педагогів, медиків, батьків в online режимі;
2. Створювати автоматично за результатами опитування та аналізу психолого-медико-педагогічні характеристики на учнів та класні колективи;
3. Надавати рекомендації педагогам, психологам, медикам, батькам, учням;
4. Прогнозувати психічний, соціальний та фізичний стан учнів та конструювати тактичні задачі особистісного розвитку учнів в класних колективах, групах та стратегічні завдання для навчального закладу;
5. Моделювати проблемно-цільовий, планувати особистісно-орієнтований, творити особистісно-розвивальний зміст;
6. Надавати статистичні звіти, формувати списки за психічним, соціальним та фізичним станами розвитку учнів, всім службам (психологічній, соціальній, педагогічній, юридичній, медичній) в online режимі за запитом;

7. Здійснювати моніторинг особистісного розвитку вихованців (фізичний, психічний, соціальний, духовний) в класних колективах, навчальних закладах району, міста регіону та держави в цілому;

8. Проводити оцінку результатів ефективності працівників системи освіти з метою диференціювання оплати праці.

Управління в даній освітній системі здійснюється на засадах проектного менеджменту за допомогою ДПК «Універсал 4 online» (Інтернет мережа).

На сьогоднішній день зареєстровано на сервері ДПК «Універсал 4 online» більше як 500 загальноосвітніх навчальних закладів України та декілька навчальних закладів інших країн.

Моніторинг, що проводиться в цих навчальних закладах протягом шістнадцяти років переконливо засвідчую позитивну динаміку в особистісному розвитку більшості учнів та значну економія часу педагогами та фінансових затрат на організацію і проведення НВП в загальноосвітніх навчальних закладах.

Висновки. Реалізація впровадження даної освітньої системи засобами інформаційних технологій в ONLINE режимі потребує науково-методичної та інформаційної підтримки з боку МОН України та держави.

Ковровський Ю. Г.,
*науковий співробітник науково-дослідного
відділу з проблем навчання населення та
інноваційних освітніх технологій Інституту
державного управління у сфері цивільного захисту*

ПЕРСПЕКТИВИ ЗАСТОСУВАННЯ СИМУЛЯТИВНОЇ ГРИ ПРИ ПІДГОТОВЦІ ФАХІВЦІВ У СФЕРІ ЦИВІЛЬНОГО ЗАХИСТУ

Актуальність дослідження. В умовах системних змін в усіх сферах суспільного життя закономірно зростають вимоги до рівня підготовки професіонала. Освітня реформа, що полягає у переході від знаннєвого до компетентнісного підходу при підготовці фахівців, значно



прискорює розвиток інноваційних освітніх технологій, зокрема, у сфері цивільного захисту.

Симулятивні ігри в освіті використовуються вже давно, але сфера їх застосування залишалася достатньо вузькою, наприклад, при навчанні військового льотного складу або персоналу для управління суден. Мова йде про управління значними технологічними механізмами або процесами, при роботі з якими дії професіонала відіграють ключову роль і можуть стати причиною аварії. Так само при ліквідації надзвичайної ситуації успіх проведених заходів, в першу чергу порятунк постраждалих, часто залежить саме від професійних дій рятувальників та правильно прийнятих рішень керівного складу аварійно-рятувальних робіт.

Основна частина. На сьогоднішній день існує багато досліджень стосовно позитивного впливу симуляції на підвищення професійної компетентності фахівця. Симуляція як інтерактивна форма навчання — це імітація певної реальної ситуації чи процесу, тобто моделювання певного фрагмента дійсності, що полегшує спостереження і оперування ним. Вона включає відтворення деяких ключових властивостей чи поведінки фізичної або абстрактної системи.

Як правило симуляцію застосовують для тестування, тренування та навчання персоналу, а також оцінки його дій в екстремальних умовах. Організувати проведення навчання рятувальників в умовах наближених до екстремальних складно або навіть неможливо через його небезпеку або високу вартість. Досягнення високих результатів підготовки персоналу, враховуючи специфіку діяльності фахівців у сфері цивільного захисту, можливе за умов польових командно-штабних навчань, що потребує значних матеріально-технічних ресурсів та передбачає певний ступінь ризику. Таким чином, існує необхідність розробки нових та адаптації існуючих симуляційних моделей призначених для підготовки персоналу.

Методика дозволяє залучати до процесу навчання всі ланки системи реагування на надзвичайні ситуації одночасно, дає можливість відпрацьовувати прийняття рішень та взаємодію між різноманітними аварійно-рятувальними підрозділами, відомствами, медичними установами та фахівцями в умовах уявної надзвичайної ситуації, яку можливо імітувати в навчальних аудиторіях навчального закладу.

Однією з нових імітаційних моделей, яка може бути адаптована до умов функціонування Єдиної державної системи цивільного захисту в Україні, є навчальна система моделювання “MacSim”, розроблена шведським вченим С. Леннквістом у 2009 році. Спочатку система була розроблена для наукової оцінки методології дослідження динамічного

процесу реагування на надзвичайні ситуації і через певний час адаптована для проектування курсів підготовки медичного, рятувального персоналу та керівного складу. Симулятивна система “MacSim” поєднує тренінгові форми навчання та метод вирішення конкретної ситуації (case-study).

Висновки. З метою формування не лише спеціальних знань, умінь і навичок, а й здатності їх застосовувати в реальних ситуаціях, застосовують симуляцію професійної діяльності, як освітню стратегію в навчанні. Ефективність симулятивних ігор для інтерактивного навчання персоналу, зокрема у сфері цивільного захисту, сьогодні вже не викликає сумнівів. Навчальна система моделювання “MacSim” є перспективною методикою для підготовки вітчизняного аварійно-рятувального персоналу. Перспективною є адаптація системи до українських реалій, її методичне та матеріально-технічне забезпечення, проведення тренінгів та майстер-класів у всіх регіонах України.

О. П. Коломієць

кандидат психологічних наук,

HR-manager групи компаній «ALUMETA»

ТЕХНОЛОГІЯ ОЦІНКИ ПЕРСОНАЛУ ЯК ФАКТОР КОНКУРЕНТОЗДАТНОСТІ КОМПАНІЙ

Актуальність. Досягнення і зміцнення конкурентоздатності компанії залежить від багатьох факторів впливу. Все частіше в якості важливого фактору конкурентоздатності виділяють ключові професійні компетенції персоналу. Таким чином, вивчення і оцінка компетентності «людського ресурсу» стає важливим інструментом ефективного управління сучасною компанією.

Основна частина. Комплексна технологія оцінки персоналу дозволяє вимірювати результати роботи та рівень професійної компетентності співробітників, а також їх потенціал у розрізі стратегічних завдань організації. Регулярний моніторинг та аналіз показників оцінки дозволяють відстежувати дієвість прийнятих кадрових рішень і робити висновок про їх вплив на результати діяльності організації – кількісні та якісні параметри ефективності. Оцінка персоналу в Компанії є основою для прийняття не тільки таких організаційних рішень, як відбір або кадрові переміщення, але і таких як зарахування до кадрового резерву, розвиток, навчання, стимулювання до праці, формування ефективних команд, створення сприятливого морально-психологічного клімату.

Серед основних завдань, які виконує оцінка персоналу як технологія кадрового менеджменту, можна виділити наступні: виявлення показників ефективності, результативності співробітника; встановлення відповідності або невідповідності співробітника займаний посаді; проведення всебічної комплексної оцінки професійних, особистісних, морально-ділових і етичних якостей співробітників; забезпечення потреби внутрішнього кар'єрного росту, ротаційного переміщення персоналу; зарахування до кадрового резерву; стимулювання зростання професійного рівня співробітників та ін.

Технологія оцінки персоналу в Компанії включає *3 етапи*.

Підготовчий етап являє собою розробку принципів і методів проведення оцінки, видання нормативних документів з підготовки та проведення оцінки, збір даних і підготовку пакету документів по кожному оцінюваному співробітнику, розробку термінів і графіків роботи оціночної комісії, організацію роз'яснювальної роботи стосовно цілей і порядку проведення оцінки.

Оцінка роботи співробітника в залежності від цілей, проводиться нами з використанням комплексу перевірених достовірних інструментів і методів: структуроване інтерв'ю, презентація, оцінка результатів трудової діяльності, рівень володіння професійними знаннями (кваліфікаційні тести), рівень володіння професійними навичками (робочі завдання), аналіз конкретних ситуацій (кейси), загальні тести здібностей, біографічні тести і вивчення біографії, особистісні опитувальники, самооцінка і оцінка безпосереднім керівником, метод оцінки досягнення цілей, ранжування, оціночна співбесіда.

Основним етапом оцінки є співбесіда оціночної комісії індивідуально з кожним співробітником, що підлягає оцінці.

В результаті оцінки в Компанії приймаються наступні рішення: заохочення співробітника; зміна розмірів посадового окладу; зміна системи мотивації та стимулювання співробітника; занесення до кадрового резерву (за згодою працівника); підвищення на посаді (при наявності вакансії); проходження перепідготовки, підвищення кваліфікації; внесення змін до організаційної структури; зміна посадових функцій; переведення (за згодою працівника) на іншу посаду, що відповідає його професійному рівню; присвоєння внутрішньої категорії (в залежності від посади); звільнення з займаної посади.

Заключний етап являє собою аналіз результатів проведеної оцінки, обговорення результатів з оцінюваним співробітником, затвердження плану заходів, спрямованих на виконання рекомендацій оціночної комісії, і аналіз проведеної процедури оцінки.

Необхідними умовами та вимогами до технології оцінки персоналу є: ретельне планування процедури оцінки; проведення опитувань про систему оцінки персоналу і задоволеності її з боку співробітників; використання перевірених достовірних методів оцінки; відкритість оцінки (доведення до кожного співробітника правил, результатів і наслідків оцінки); аналіз результатів проведеної оцінки.

Висновки. Результати діяльності Компанії та її стрімкий розвиток підтверджують ефективність запропонованої технології оцінки персоналу та доводять можливість її використання в якості ефективного інструменту управління сучасною компанією для підвищення її конкурентоздатності. В свою чергу, проведення оцінки персоналу дозволяє Компанії визначити результати роботи, рівень знань і навичок персоналу; здійснити ротацію кадрів і створити кадровий резерв; створювати цілеспрямовану програму; мотивувати персонал; будувати корпоративну культуру.

Москальов М. В. ,

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

ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК УСПІШНОСТІ ВХОДЖЕННЯ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА В ОСВІТНЮ ОРГАНІЗАЦІЮ ТА ЙОГО КОНКУРЕНТОЗДАТНОСТІ

Актуальність. Зміни, які відбуваються в освіті змушують до виникнення реформ, спрямованих на покращення ефективності діяльності всієї системи.

Аналіз наукової літератури виявив, що проблемами конкурентоздатності займалися як українські (О. Бондарчук, Л. Карамушка, Т. Щедріна, О. Філь), так і зарубіжні (В. Андреев, І. Верьовкін, О. Овчаров, О. Чупрова) автори.

На думку О. Овчарова, конкурентоздатність як багатовимірна характеристика, залежить від зовнішніх і внутрішніх умов: від розвитку професійних тенденцій, особливостей особистісних якостей та професійних компетенцій, особливостей досвіду особистості, її мотивації, орієнтації, переваг, поведінкових стратегій.

Виявлено, що проблема формування конкурентоздатності молодого педагога є багатоаспектною і актуальною, тому що пов'язана з виявленням внутрішніх можливостей людини, її самореалізацією в

житті, а також соціально-психологічними характеристиками середовища, в якому формується особистість учителя (О. Овчаров).

Основна частина. Як зазначають науковці (С. Максименко, О. Ноженкіна, Н. Ніколенко, В. Семиченко, Т. Щербина, Н. Шкіль та ін.), входження молодих педагогів в освітню організацію розглядається як початковий етап професійної діяльності під час якого відбувається: засвоєння правил, норм та цінностей професії; формування та усвідомлення себе як суб'єкта професії; оволодіння психологічними важливими якостями, необхідними для виконання професійної діяльності; оптимізація професійних знань, умінь та навичок щодо психологічної готовності до виконання функціональних обов'язків.

Виявлено особливості конкурентоздатності, які впливають на процес входження новачка в колектив (І. О. Баклицький; Я. Л. Коломінський): а) поінформування працівника з особливостями майбутньої роботи; б) ознайомлення з колективом; в) отримання зворотного зв'язку; г) участь фахівця у суспільному житті організації, винахідництво, раціоналізація.

За результатами дослідження Л. Карамушки та О. Філь конкурентоздатній особистості притаманні такі характеристики: прагнення до інноваційного розвитку; здатність до адаптації; вміння презентувати себе; бути толерантною, енергійною, творчою.

Варто зазначити, що професійне входження молодого педагога – це процес прогресивної зміни його особистості внаслідок соціальних впливів, професійної діяльності і власної активності, спрямованої на самоудосконалення і самоздійснення (О. М. Кокур). А це вказує на той аспект, що між конкурентоздатністю та успішним входженням існує певний взаємозв'язок. На думку К. О. Абульханової-Славської, при виконанні професійної діяльності людина повинна знайти ціль, з якою співвідноситься робота і професія, а головне – її дії в професії повинні зайняти важливе місце в системі життєвих смислів, бути органічно вбудованими у загальну систему життєвих планів і цілей (О. І. Бондарчук). Дотримання цього аспекту надасть можливість отримати як задоволення від професійної діяльності, так і бажання самореалізуватися, самоутвердитися, самоактуалізуватися.

Водночас варто відмітити, що успішне входження молодого педагога багато у чому залежить від його умінь та навичок, а саме (В. Ковальчук): співпрацювати з учнями, учителями, класними керівниками, шкільними психологом тощо; визначати конкретні навчально-виховні завдання, виходячи із загальної мети виховання з урахуванням вікових та індивідуальних особливостей учнів, соціально-психологічних особливостей колективу; вивчати особливості учнівського

колективу і особистість окремого школяра з метою діагностики і проектування їхнього розвитку і виховання; здійснювати поточне і перспективне планування педагогічної діяльності (навчальної і позакласної роботи з предмета, колективної діяльності учнів тощо); спостерігати й аналізувати навчально-виховну роботу, корегувати її; проводити уроки і виховні позакласні заходи, використовувати різні форми й методи організації навчально-пізнавальної, трудової, громадської, художньо-творчої, ігрової діяльності учнів, організовувати учнівський колектив на виконання поставлених завдань; організовувати й проводити науково-педагогічні, психологічні, фахові дослідження; самостійно оцінювати якість своєї роботи і власні досягнення, бачити помилки і вміти накреслювати шляхи їх подолання.

Висновки. Отже, обґрунтовано взаємозв'язок успішності входження молодого педагога в освітню організацію від конкурентоздатності фахівця. У перспективі – розробка технології входження молодих педагогів в освітню організацію на засадах конкурентоздатності.

Москальова А. С. ,

*професор кафедри психології управління
ДВНЗ «Університет менеджменту освіти»,
кандидат психологічних наук, доцент, м. Київ*

ОСОБИСТІСНИЙ ПОТЕНЦІАЛ ПОДОЛАННЯ ПРОФЕСІЙНИХ КРИЗ ЯК ЧИННИК КОНКУРЕНТОЗДАТНОСТІ КЕРІВНИКІВ ЗАГАЛЬНООСВІТНІХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ

Актуальність. У період економічно-соціальних змін, які відбуваються в українському суспільстві, актуальнішою проблемою стає проблема конкурентоздатності особистості. Адже зовнішні зміни в суспільному та виробничому житті спонукають трансформаційні перетворення, які призводять до перебудов і в освітній системі. Аспекти вивчення психолого-педагогічних умов формування конкурентоздатності особистості присвячували свої дослідження такі автори, як: В. Андреев, А. Беляєва, О. Бондарчук, Л. Карамушка, Л. Мітіна, А. Субетто, Ю. Чернова, В. Щипанов та інші. Досліджуючи дану проблему, В. Андреев вивів принцип конкурентоздатності в умовах ринку освітніх послуг, наголошуючи на ролі освітян у формуванні майбутніх будівників держави – членів суспільства. Вони повинні бути конкурентоздатними та готовими до самовиживання, до конкурентної боротьби в різних життєвих ситуаціях. Саме автор вказує на те, що

конкурентоздатність характеризується синтезом таких якостей, як чіткість цілей і ціннісних орієнтацій, любовю до праці, творчим ставленням до справ, здатністю до: ризику, незалежності, лідерства, бажання до неперервного саморозвитку, стресостійкості, професійному зростанню тощо (В. Андреев; М. Бушуева). Часто такі якості в професійній діяльності можуть стати в пригоді при подолання професійних криз особистості управлінця, які можуть бути прихованими та не ідентифікуватися при кризових станах.

Основна частина. Аналіз наукової літератури та практичний досвід надав можливість виявити, що поняття «професійна криза управлінця трактується як: переживання професійних проблем, що усвідомлюються як професійні перешкоди, які виникають внаслідок блокування можливості досягнення професійних цілей, що мають життєзначущий, особистісний сенс для управлінця (Л. Божович, Л. Виготский, Т. Драгунова, Д. Ельконін, Е. Зеєр, Т. Титаренко). Що ж стосується подолання професійних криз фахівців, та зокрема керівників загальноосвітніх навчальних закладів, то варто зазначити, що даний аспект в психології досліджено недостатньо. Враховуючи зазначене, вважаємо актуальним дослідити вплив особистісного потенціалу особистості на подолання професійних криз керівників загальноосвітніх навчальних закладів.

Саме особистісний потенціал відображає міру подолання особистістю заданих обставин, в кінцевому рахунку, подолання особистістю самої себе, а також певною мірою тих зусиль, які допомагають працювати як над собою, так і над обставинами свого життя (Д. Леонтьєв). Виявлено, що вивченню даної проблеми присвячували свої наукові праці Г. Костюк, С. Максименко, С. Рубінштейн, Д. Леонтьєв. Основною ідеєю в їх дослідженнях постало питання про можливість невикористаних психічних резервів, здатних актуалізуватися під впливом певних умов.

Беручи до уваги вищезазначені дослідження і враховуючи специфіку управлінської діяльності фахівця, особистісний потенціал управлінця розглядається як інтегральна якість, що визначає здатність до активізації внутрішніх ресурсів (індивідуально-психологічних властивостей, станів, здібностей, мотивів), що дозволяють долати актуальні завдання управлінської діяльності в ситуації професійних криз та сприяють досягненню професійних цілей, які мають життєзначущий, особистісний смисл для керівника. Виявлено структуру особистісного потенціалу подолання професійних криз керівників загальноосвітніх навчальних закладів, а саме: когнітивний, афективний, конативний. Визначено показники ефективного подолання професійних криз керівниками: 1) поповнення знань щодо подолання професійних криз;

розуміння кризових процесів та соціально-психологічних факторів, що впливають на подолання професійних криз управлінців; 2) опанування труднощами, що виникають під час професійних криз; конструктивне емоційне переживання професійних криз та стресостійкість; 3) здатність до конструктивного розв'язання складних виробничих завдань; вирішення виробничих завдань, попередження конфліктів тощо.

Висновки. Отже, особистісний потенціал є чинником конкурентоздатності особистості, який здатний подолати професійні кризи та спонукає до опанування труднощами, що виникають під час професійних криз; конструктивне емоційне переживання професійних криз та стресостійкість; попереджати конфлікти; конструктивно вирішувати професійні ситуації та бути конкурентоздатними на ринку освітніх послуг. Беручи до уваги той факт, що особистісний потенціал розглядається як інтегральна якість, вважаємо за необхідне в перспективі подальших досліджень розробити методику дослідження особистісного потенціалу управлінця в умовах конкурентного середовища.



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

ОСНОВНІ ЧИННИКИ ПРОЯВІВ КОНКУРЕНЦІЇ У НАВЧАЛЬНІЙ ГРУПІ СТУДЕНТІВ

Актуальність. Навчання в університеті не просто готує людину до майбутньої професійної діяльності, а й визначає особливості її поведінки як фахівця, в тому числі й у сфері конкуренції. У зв'язку з цим надзвичайно важливо ще на етапі професійної підготовки сформувати у студентів психологічну культуру конкуренції. При здійсненні викладачем психолого-педагогічного впливу необхідно сформувати у студентів конструктивні стратегії конкуренції враховуючи й, за можливості, задіювати чинники, які впливають на них.

Основна частина. Як відомо, стратегії конкуренції можуть бути деструктивними (агресивно-маніпулятивними) та конструктивними (асертивно-гуманістичними) (Філь О., 2008). Вони формуються та відпрацьовуються у навчальній групі студентів. Специфіка проявів конкуренції у навчальній групі визначається:

1) психологічними особливостями студентства як соціальної групи (прагнення до знань та досить високий освітній рівень, висока соціальна активність, інтенсивне формування соціальних цінностей у зв'язку з професіоналізацією, а також досить гармонійне поєднання соціальної та інтелектуальної зрілості (Подольак Л., 2006);

2) об'єктивними зовнішніми чинниками життя та діяльності студентів (соціально-економічний стан, сімейна ситуація та особливості організації навчальної установи);

3) внутрішніми – індивідуально-особистісними (суб'єктивними) факторами конкурентної поведінки кожного з учасників навчальної групи (локус контролю, рівень тривожності, мотивація досягнення або уникнення, інтелектуальні здібності, ставлення до одногрупників та викладачів, установки й переконання, зокрема, образ «Ідеального» професіонала і його можливі стосунки з колегами, а також конкурентність та «прийняття виклику» як особистісні риси) (Власова-Чмерук О., 2014);

4) особливостями навчальної ситуації у студентській групі (ситуативні чинники). До них можна віднести поведінку конкурентів, наявні між ними стосунки, рівні можливості щодо досягнення предмету конкуренції й досвід підтвердження власної компетентності, мотивація до перемоги, чіткі критерії оцінки успішності та стійкість й зрозумілість правил, можливість порівняти свої успіхи з успіхами інших (Власова-Чмерук О., 2014);

5) включенням студентів у інші соціальні групи з різними функціями і, відповідно, зі своєю специфікою прояву конкуренції (навчально-виховні функції – академічні групи; науково-пошукова робота – наукові гуртки, проблемні групи; трудове виховання – трудові групи; естетичне й фізичне виховання – групи художньої самодіяльності та спортивні команди; формування громадсько-політичної й організаторської активності – студентське самоврядування, волонтерські та громадські молодіжні організації; забезпечення побутових потреб – побутові малі групи та ін.) (Подольак Л., 2006).

Висновки. Отже, основними чинниками проявів конкуренції у навчальній групі є психологічні особливості студентства та навчальної ситуації у конкретній академічній групі, досвід включення студентів у інші соціальні групи, індивідуально-особистісні фактори конкурентної поведінки учасників навчальної групи та об'єктивні обставини життя майбутнього спеціаліста.

Паньковець В. Л.,

СИСТЕМА ДИСТАНЦІЙНОГО НАВЧАННЯ ЯК ІНСТРУМЕНТ РОЗВИТКУ КОНКУРЕНТОЗДАТНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ

Актуальність. Сучасні бізнес-організації з метою розвитку компетенцій персоналу та підвищення його конкурентоспроможності в бізнес-середовищі використовують новітні інформаційні технології. З цією метою найчастіше застосовується система дистанційного навчання (СДН).

Основна частина. Дистанційне навчання – сукупність сучасних технологій, що забезпечують передачу інформації в інтерактивному режимі за допомогою використання ІКТ (інформаційно-комунікаційних технологій) від тих, хто навчає, до тих, хто навчається (М. Смульсон, 2012). Розглядаючи СДН в якості об'єкту дослідження варто зазначити, що структурно СДН містить значну кількість елементів, які органічно поєднанні для забезпечення успішної підготовки фахівця. Все різноманіття елементів можна розділити на 3 ключові групи: Змістовні, Комунікативні та Діагностичні елементи (рис. 1).

Усіх учасників СДН можна розподілити за 4-ма основними ролями: Слухач, Тьютор, Організатор (Методист), Адміністратор.

Еволюцію СДН як динамічного явища сучасного інформаційно-освітнього середовища варто розглядати через призму двох векторів координат: перший вектор з полюсами – Статичні-Динамічні Знання та другий вектор з полюсами Присутність-Відсутність реального Тьютора (Лектора). Відповідно до перетину цих векторів еволюційно СДН рухається в бік віртуалізації знань, що «самостійно» шукають свого слухача, при цьому визначаючи його актуальний рівень розвитку необхідних компетенцій.



Рис 1. Ключові групи елементів СДН

Значну роль при цьому починають відігравати інтерактивні тренажери діалогів та віртуальні помічники – БОТи (автономні програми, що наділені певним набором сценаріїв взаємодії зі Слухачем).

СДН, таким чином, виступає інструментом формування конкурентоздатності особистості або спеціаліста. Остання розуміється як інтегральна характеристика індивіда, що представляє собою сукупність особистісних і (або) професійних якостей, які визначають його здатність здійснювати будь-яку діяльність ефективніше інших, що вигідно відрізняє його від інших учасників конкуренції (О. Філь О., 2012).

Ключові конкурентні характеристики працівника компанії Е-КОМ були означені через перелік провідних компетенції якими повинен володіти останній: відповідальність, управління змінами, лідерство, ефективні комунікації, орієнтація на результат, орієнтація на потреби клієнта. Оволодіння цими компетенціями можливе за рахунок комплексної системи підготовки працівників компанії починаючи від стажера і закінчуючи керівниками департаментів компанії. Сама система включає як елементи електронного навчання (СДН MOODLE), так і аудиторну роботу (кейси, тренінги) з експертами та бізнес-тренером. Фактично можна констатувати, що компанія Е-КОМ у підготовці конкурентного працівника використовує так званий

Змішаний (Blended learning) (Г. Чередніченко, Л. Шапран, 2015) тип навчання персоналу.

Висновки. Перспективи у навчанні персоналу вбачаються як у поглибленому застосуванні нових інструментів СДО (наприклад «гейміфікація», чат-боти), так і у використанні сучасних CRM (Система управління відносинами) для побудови ґрунтовної аналітики по кожному працівнику компанії.

Полякова В. І.

*аспірантка кафедри психології управління
ДВНЗ «Університет менеджменту
освіти» НАПН України*

ГЕНДЕРНА ТОЛЕРАНТНІСТЬ ЯК ЧИННИК КОНКУРЕНТОЗДАТНОСТІ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

Актуальність. Гендерна толерантність педагогічних працівників є невід'ємною властивістю їх особистості та виступає одним з вимірів гендерної компетентності освітянина, показником їхнього професіоналізму, вибору адекватних способів та стратегій розв'язання проблем конкурентної взаємодії, чинником конкурентоздатності.



Основна частина. Окремі аспекти зазначеного питання вже були предметом уваги науковців. Так, досліджувалися психолого-педагогічні аспекти процесу гендерної соціалізації особистості загалом (С. Бем, Ш. Берн, О. Бондарчук, І. Кльоцина та ін.) і в освітній практиці зокрема (Т. Говорун, Л. Карамушка, О. Кікінежді, О. Нежинська та ін.), особливості конкурентоздатності (Г. Азов, В. Андрєєв, М. Портер, О. Філь та ін.). Що ж до гендерної толерантності як чинника конкурентоздатності педагогічних працівників, то вони раніше не виступали предметом спеціального дослідження.

Мета дослідження: визначити гендерну толерантність як чинник конкурентоздатності педагогічних працівників.

Гендерну толерантність особистості можна тлумачити як таку її характеристику, яка дозволяє людині помічати ситуації гендерної нерівності в оточуючій дійсності, протистояти дискримінаційним у гендерному контексті впливам, не створювати власною поведінкою ситуацій гендерної нерівності. Гендерна толерантність передбачає

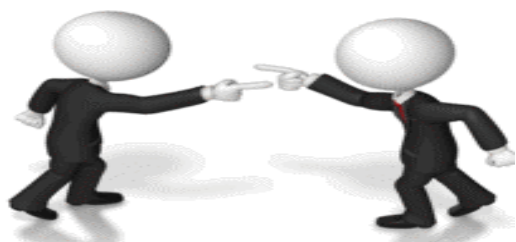
активну моральну позицію людини як суб'єкта, який здійснює свідомий вибір щодо особливостей взаємодії з особою іншої статі на засадах гендерної рівності, що є на сьогоднішній день ваговим важелем конкурентоздатності особистості освітянина.

Разом з тим, попри низку існуючих законів і нормативно-правового забезпечення в освітній галузі стосунки між особами різної статі часто характеризуються напруженістю та асиметричністю, проявами гендерних стереотипів, що часто є перешкодою для забезпечення процесу успішної соціалізації учнів на засадах гендерної рівності та взагалі запровадження гендерного підходу в освіті.

Слід також зазначити, що вчителі жіночої статі частіше, ніж вчителі чоловічої статі розуміють професійну кар'єру як професійне удосконалення, зате вчителі чоловічої статі частіше означають кар'єру через високу якість і результативність роботи (О. Бондарчук).

Йдеться і про неготовність значної кількості педагогічних працівників до розвитку гендерної толерантності через «емоційне вигорання» та професійні деформації їхньої особистості, недостатній рівень розвитку у педагогів певних професійно-важливих якостей, зокрема, толерантності, рефлексії тощо, недостатній рівень знань вчителів з гендерних аспектів, що зумовлюють недостатньо чітку їх орієнтацію на партнерську взаємодію з усіма суб'єктами навчально-виховного процесу і відповідно неконкурентоспроможністю в сфері освіти.

Висновки. Уявляється актуальним розвиток гендерної толерантності як чинника конкурентоздатності педагогічних працівників, переосмислення та вирішення психологічних проблем гендерної природи під час професійної діяльності, усвідомлення та попередження проявів гендерних стереотипів і упереджень, вміння конструктивно взаємодіяти і бути активним суб'єктом конкуренції, що є важливою умовою забезпечення гендерної рівності в навчально-виховному процесі.



Прокопенко О. А.
методист, ст. викладач кафедри

Я-ОБРАЗ ФАХІВЦЯ ЯК ЧИННИК ЙОГО КОНКУРЕНТОЗДАТНОСТІ.

Актуальність. Однією з нагальних проблем, від вирішення якої значною мірою залежить соціально-економічний розвиток України, є формування конкурентоздатних фахівців. Тому наразі актуальною стає проблема підготовки фахівців економічного профілю як конкурентоспроможної особистості.

Вирішальну роль у розвитку людини мають її уявлення про себе, основним ланцюгом якої є Я- образ фахівця та образ своєї професії.

Основна частина. Образ професії – це уявлення людини щодо обраної професії і її ставлення до неї. Образ професії грає в професійному самовизначенні важливу роль: можна стверджувати, що людина «знайшла своє місце», коли вона уявляє, де і ким вона працюватиме, що від неї вимагається. Структура цього поняття містить такі ознаки професії, як сукупність знань суб'єкта про аспекти, що відображають соціально-економічну (суспільну значущість професії, перспективи професійного і соціального зростання, спеціальності, заробітна плата), виробничо-технічну (тривалість робочого дня і відпустки, умови роботи, характер нервово- психічної напруженості в роботі), виробничо-педагогічну (тип учбового закладу, термін навчання, службові обов'язки) і соціально- психологічну (система вимог до вузькоспеціальних, етичних і організаційних якостей) сторони професії (У. Д. Брагіна). Виходячи з положення про функцію образу, можна створювати додаткові психологічні умови для успішного розвитку професійного Я, вносячи уточнення в зміст та цінність образу професії. Іншим вихідним концептуальним поняттям є «образ Я», до складу якого і входить професійний образ Я. Образ Я – це динамічна система уявлень людини про саму себе, що включає різні індивідні й особистісні характеристики, властивості людини як суб'єкта різноманітних діяльностей, а також самооцінку, що відображає ступінь розвитку різних характеристик Я і пов'язаних з ними переживань. В образ Я включається й поведінкова складова, що провокує суб'єкта до певної поведінки, тобто тих дій, які можуть бути викликані образом Я і самооцінкою. До образу Я особистості включаються такі форми: –Я-ідеальне (ідеальне уявлення про самого себе); –Я-нормативне (уявлення про свою відповідність певним вимогам); –Я-реальне (уявлення про наявні якості і властивості). Структура Я-образу включає такі компоненти: когнітивний – уявлення

про себе, образ своїх якостей, здібностей, зовнішності, соціальної значимості тощо; емоційно-ціннісний (самооцінка) – афективна оцінка уявлень про себе – самоповага, себелюбність, самоприпинення; поведінковий – потенційна поведінкова реакція, тобто ті конкретні дії, які можуть викликатися Я-образом і самооцінкою. Їх спрямованість і ступінь виразності є значимим показником успішного становлення Я-образу юної особистості та її соціально-психологічної адаптованості. Факторами, що впливають на формування тих чи інших особливостей Я-образу, є культура, в якій розвивається людина, соціально-економічна ситуація буття, вікові і статеві особливості особистості. Зміст Я-образу складається з двох утворень: диференціюючої складової (її змістом є знання, які виокремлюють Я суб'єкта у порівнянні з іншими людьми, що надає відчуття власної унікальності, неповторності) та інтегруючої складової, або системи самоідентичності, яка містить знання про спільні складові (професійна компетентність, володіння методами розв'язання різноманітних професійних завдань, здатність розв'язувати різні професійні проблеми, творчі та інтелектуальні здібності, інноваційність, креативність, проєктивність, прогнозування) якості.

Висновки Отже, з огляду на окреслене вище можемо стверджувати, що в контексті конкурентоздатності Я-образ фахівця можна розглядати як складну інтегральну властивість, яка залежить від ступеня відповідності пріоритетних особистісних і професійних якостей об'єктивним вимогам професійної діяльності, що забезпечує його переваги в конкурентних відносинах в обраній для себе сфері професійної діяльності.

Скопич Ю. М.,
магістрант, ВНЗ «Університет
економіки та права «КРОК»

ПСИХОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ СТРУКТУРИ ПОЗИТИВНОГО БРЕНДУ ФАХІВЦЯ



Актуальність. У сучасному світі центральну позицію займає фахівець. Це зумовлює високий рівень конкуренції серед спеціалістів. Тому виникає потреба виділитися серед

інших, створюючи свій позитивний бренд професіоналу як молодому спеціалісту так і топ-менеджеру.

Об'єкт дослідження — персональний бренд фахівця.

Предмет дослідження — психологічні особливості формування персонального бренду фахівця.

Мета даної роботи — зробити психологічний аналіз складових позитивного бренду фахівця.

Основна частина. Тема дослідження досить нова, класичні підручники не в змозі забезпечити інформацією. Тому джерелами інформації послужили книжки сучасних експертів, інформація з їх інтерв'ю та статті з Інтернету.

Бренд — це сума обіцянок і аудиторія, яка ці обіцянки спожила. Чим більша аудиторія, тим сильніший бренд. Чим бренд сильніше, тим він дорожчий (А. Рябих, 2015).

Поняття «імідж» в психології використовується у вигляді кальки англійського слова *im-age*, яке перекладається як образ, зображення, відображення в дзеркалі, уявлення про що-небудь (Л. Рабинович, 2001).

Апперцепція — перехід чуттєвого, неусвідомленого (відчуття, враження) в раціональне, усвідомлене (сприйняття, уявлення, думка, сприяння). Це психологічна реакція мимовільного пригадування в момент, коли глядач стикається з персоною, саме тоді запускається процес активації його уявлень про характер, рівень і якість супроводжуваного продукту.

Тих, у кого гучне ім'я і бездоганна репутація, купують на ринку. Розрізняють два основних напрями психології важливих для бренд неймінга. Перший — спільні психологічні аспекти: відчуття, емоції, пам'ять, сприйняття, мотивація, мислення, мова і т.д. Другий — соціальна психологія. Вона визначає відносини між людьми, позиціонування споживача по відношенню до людей свого кола. Згідно з ними і розробляється бренд неймінг, який стає вдалим, якщо ім'я викликає у споживача майже релігійне захоплення.

Існує сервіс фоносемантичного аналізу слів, який допомагає зрозуміти як те чи інше ім'я, прізвище, псевдонім або назва буде сприйматися людьми.

Стиль спілкування характеризується індивідуально-типологічними особливостями взаємодії між людьми. Фундаментом стилю спілкування особистості є її морально-етичні установки і оцінки соціально-етичних установок суспільства.

Фахівець — той, хто досконало володіє якимось фахом, має високу кваліфікацію, глибокі знання з певної галузі науки, техніки, мистецтва тощо.

Проблема формування особистості професіонала є комплексною, і змістовно в ній можна виділити і розглядати психологічні, професійні, фізіологічні, медичні, соціальні та інші аспекти.

Завдання в побудові особистого бренду для фахівця полягає в тому, щоб підвищити його вартість на ринку праці.

Це потрібно людині будь-якої професії, яка хоче існувати в цій ніші довго і мати відповідну високу винагороду за свою працю. Тобто можна побудувати бренд інженера, бухгалтера і т.д.

Перешкодою у створенні персонального бренду для людей стає невпевненість у собі, страх перед невідомим, та побоювання публічності (С. Дружилов, 2005).

Архетип — початкові, вроджені психічні структури, що складають зміст колективного несвідомого і лежать в основі загальнолюдської символіки фантазій. Архетипи корисно використовувати як інструмент глибокого розуміння законів змісту колективного несвідомого.

Як і кожен бренд, кар'єрист повинен бути «добре упакований» і пізнаваний партнерами. Бренд є гарантією якості, яку хоче в кінцевому підсумку отримати роботодавець.

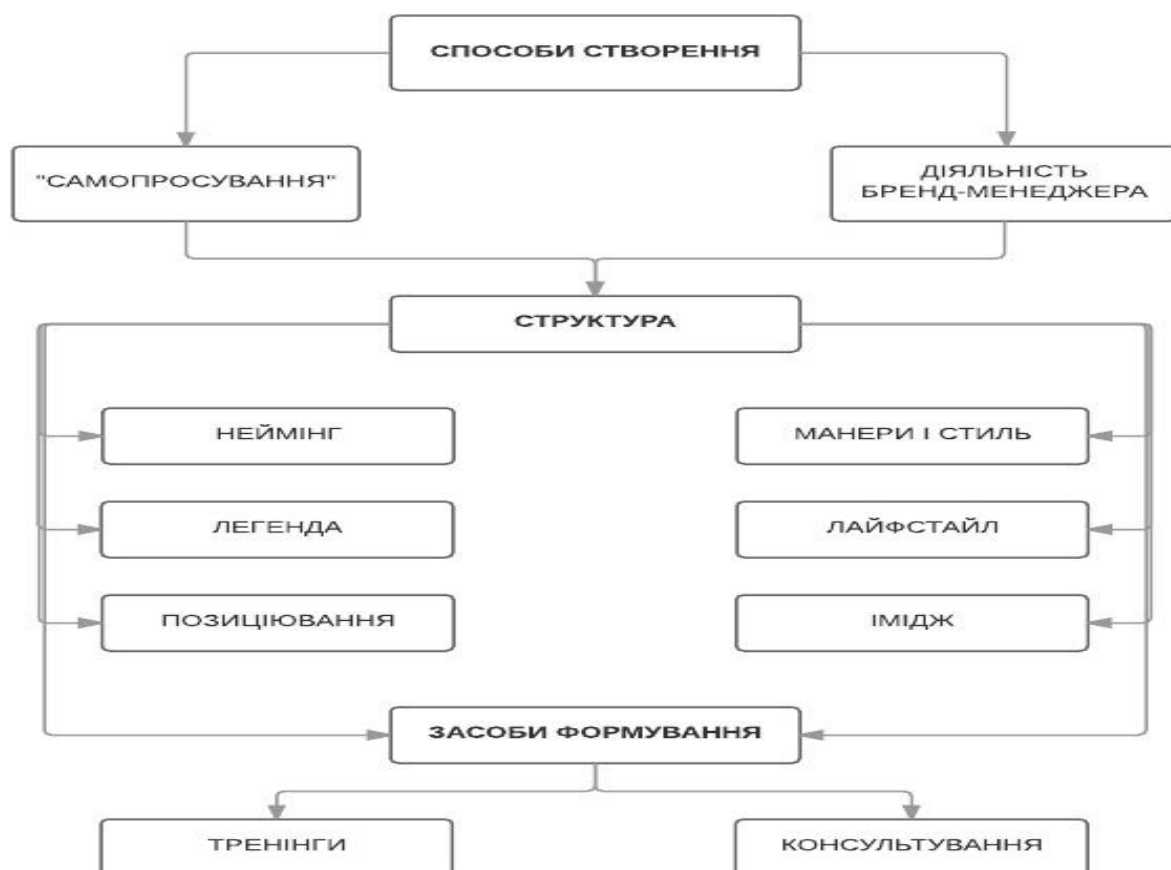


Рис. 1. Структура позитивного бренду фахівця

Ефективними способами для персонального бренду фахівця у «створенні хвилі сарафанного радіо» є проведення ним тренінгів та індивідуальних консультувань серед цільових сегментів.

Висновки. Бренд-менеджментом називають застосування серії маркетингових технологій до певного продукту, серії продукції або бренду. Все це робиться з метою збільшення цінності продукту в очах споживача, тим самим збільшуючи цінність бренду

Солошенко Е.В.

*ведущий специалист по сертификации
ООО «Технические и управленческие услуги»,
студент магистратуры по специальности «Психология»
Университета экономики и права «КРОК»*

ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ КАК ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ ОРГАНИЗМ

По сей день каждый из нас активно изучает собственную природу и сущность. В любой сфере реализации, в том числе и в бизнесе, человек, применяя наработанные знания, умения, навыки и привычки, пытается воссоздать что-то подобное себе самому. Поэтому, организацию какого-либо типа можно смело назвать «мозготворным» созданием человечества. Не смотря на многочисленные исследования, феномен организации, подобно феномену живого организма, до сих пор полон загадок и тайн.

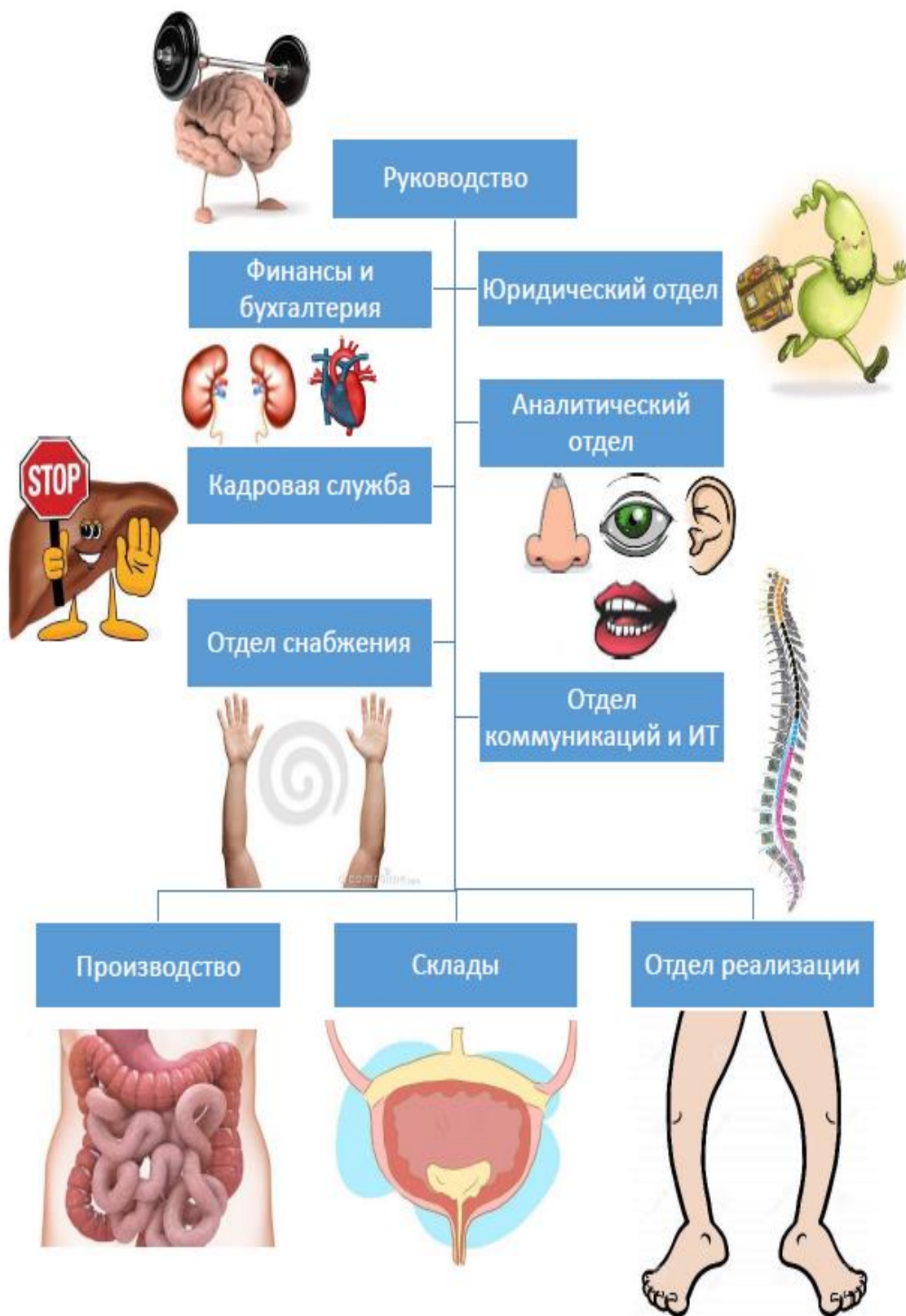
В данной работе максимально близкая к реалиям украинской бизнес среды модель производственной организации будет представлена в ракурсе человеческого организма. Подобное ассоциативное рассмотрение может послужить наглядным и объяснимым с точки зрения природы руководством как в части анализа происходящих процессов внутри предприятия, так и в управлении персоналом.

Итак, представим небольшую компанию-производителя (сфера деятельности в данном случае не так важна, поэтому намеренно упустим этот момент).

Теперь вообразим, что она по своей сути является человеческим организмом, внутри которого происходят непрерывные и систематизированные процессы, обеспечивающие его функционирование. Руководство предприятия назовем головным мозгом,

так как благодаря ему происходит утверждение всех ключевых решений и формируются дальнейшие сигналы всей структуре.

На схеме мозг изображен со штангой, акцентируя тот факт,



что человеку необходимо постоянно стимулировать работу мозга для укрепления здоровья ума и трезвости памяти на долгие годы.

Соответственно, руководству важно поддержание «спортивного» тонуса и состояния полной готовности к удержанию системы в строю даже при случае серьёзных сбоев.

Головной мозг (руководство) передает сигналы (миссию, цели, требования к KPI) по структуре благодаря спинному мозгу и периферической нервной системе (отделу коммуникаций и ИТ). Этот отдел изображен в центральной части схемы, ведь он тесно связывает все элементы структуры между собой, а также обеспечивает взаимодействие предприятия с окружающей средой.

В нас, людях, циркулирует кровь, а в организации – деньги, поэтому финансовый и бухгалтерский отдел являются почками и сердцем, которые регулируют рост и развитие организма, а также обеспечивают денежное обращение.

Юридический отдел представлен желчным пузырем ассоциативно и по причине работы с множеством «скользких» и «мутных» вопросов. Он способствует успешной и непрерывной производственной деятельности. Юристы – одна из профессий, в которых иметь тревожный чемоданчик наготове очень важно, ведь их отдел хранит и выделяет желчь, состав которой необходимо постоянно держать под контролем, иногда даже методом самоисключения из системы.

Аналитический отдел ответственен за маркетинговые исследования. Он познает и в последствии анализирует то, что слышит, видит и чувствует, а потом формирует из этого соответствующие результаты и в следствии – планирование.

Кадровая служба является печенью, которая отвечает за управление эмоциями (человеческими ресурсами) и поддержание психологического комфорта. Также, она зачастую курирует борьбу за права персонала (поэтому на схеме соответствующий орган изображен бастующим). Подобно печени, кадровая служба чаще всего не подает видимых признаков болезненности, но ее сбой всегда ярко отображается на всех сферах деятельности предприятия.

Отдел снабжения типичной украинской компании, грубо говоря, «загребает» всевозможные ресурсы из вне и перераспределяет их внутри структуры, поэтому он изображен в виде рук.

Производство сравнено с пищеварительной системой, так как оно получает ресурс (пищу), переваривает его в энергию (продукт) и выбрасывает остатки (отходы).

Склады сырьевых материалов и готовой продукции соответствуют по функциям мочевому пузырю, который скапливает и выделяет ненужную жидкость (хранит готовую продукцию до отгрузки,

забракованную продукцию, поломанные запчасти, непригодное для дальнейшего использования сырье и т.д. – до утилизации, а также совершает саму отгрузку и хотя бы минимальную утилизацию).

Отдел реализации – ноги, которые отвечают за опору и движение. Они же, по факту, держат на себе всю массу предприятия и заботятся о доставке продукта в нужное время предназначенному клиенту. Какой бы темп работы не был у производителей, продавцы всегда обязаны забегать наперед, дабы проложить ровную дорогу каждому будущему продукту.

Казалось бы, что на этом выборочную ассоциативную модель можно было бы подытожить с «пометкой» важности поддержания ее целостности и системности, но болезни человеческого организма никто не отменял, равносильно, как и непредсказуемые сбои в работе предприятия.

Поэтому, рассмотрим данный процесс на примере одной из болезней ног – коленный артроз, с помощью которой определим признаки сбоев в отделе реализации, их причины и возможные пути решения через призму лечения.

Симптомы болезни/ пример аналогии сбоев в отделе реализации:

- болевые ощущения/ внеплановая подготовка к производственному буму,
- деформация колена/искажение продаж,
- ограничение подвижности/ неготовность продукта в срок,
- характерный хруст/отдел продаж не справляется с реализацией объема продукции.

Причины болезни / пример причины сбоев в отделе реализации:

- избыточный вес / перепроизводство,
- травмы / проблемы с «ложным» покупателем или отзыв продукции,
- хронический стресс / паранойя форс-мажоров даже при их длительном отсутствии,
- чрезмерные нагрузки / оформление поставок за границу, «выбивание» информации об объемах продукции наперед в рамках проблемной коммуникации с производственным отделом и складом готовой продукции.

В табл. 1 представлено несколько способов лечения коленного артроза с соответствующими примерами корректирующих мероприятий в организации.

Таблица 1.

Соотнесение способов лечения заболеваний организма человека (коленного артроза) с соответствующими примерами корректирующих мероприятий в организации

Примеры способов лечения человека	Примеры корректирующих мероприятий в организации
дополнительные точки опоры	найти точки опоры, улучшая связь с производством и складами, что бы подготовить отдел реализации к необходимым объемам продаж заранее
обогащать питание продуктами с большим количеством мукополисахаридов и хондроитинсульфатов (напр. хрящи, желатин, холодец и т.д)	пересмотр оплаты, возможно введение бонусов от продаж
уменьшение нагрузок, комплекс оздоровительных упражнений для разработки поддерживающих мышц	обучение по циклу психологии продаж, а именно стратегии эффективных продаж (уменьшение траты времени на лишние действия)
регенерация хрящевой ткани с помощью введения в пораженный сустав биологически активной субстанции, выделенной из собственной крови пациента - обогащение аутологичной тромбоцитарной плазмы (PRP-терапия)	расширение штата в отделе реализации

В результате созданной и проанализированной модели организация-организм, были рассмотрены некоторые из функций компании, отмечена важность полноценного выполнения каждой из них с точки зрения системности, а также рассмотрен пример того, когда один из отделов выходит из строя с последующим «лечением» данного сбоя.

Данная работа показывает только один из множества вариантов моделирования, но этот метод оправдывает себя и может успешно использоваться в различных практиках по улучшению эффективности решения проблем внутри компании и профилактике здоровой рабочей

среды, а также бытовым из инструментов внешней стратегии вывода предприятия на уровень стабильности и здоровой конкуренции.

В. Н. Тименко,

*доцент кафедры теории и технологий
социальной работы Института социальной работы
и управления НПУ им. М. П. Драгоманова,
кандидат педагогических наук, доцент*

Е. А. Нежинская,

*доцент кафедры психологии управления
Центрального института последипломного
педагогического образования ГВУЗ «Университет
менеджмента образования» НАПН Украины,*

*кандидат психологических
наук, доцент*

**КОУЧИНГОВЫЙ
ПОДХОД В ВЫСШЕЙ
ШКОЛЕ
КАК ОСНОВА
ПОДГОТОВКИ
КОНКУРЕНТОСПОСОБ
НОГО СПЕЦИАЛИСТА**



Актуальность. В настоящее время ключевым преимуществом любой страны является развитие кадрового потенциала и необходимость повышения его конкурентоспособности. Как раз в сфере высшего профессионального образования лежит ключ к обеспечению стабильного экономического роста, как отдельных предприятий, так и всех стратегически важных отраслей экономики страны. Поэтому важной проблемой ближайшего будущего станет развитие конкурентоспособного образования.

В этой связи общество диктует системе высшего профессионального образования запрос на развитие свободной, ответственной конкурентной личности, осознающей право выбора и умеющей этот выбор совершать, действуя осознанно и ответственно.

Актуальность данной проблемы обусловлена тем, что качество модернизации современного высшего образования во многом зависит от характера протекания инновационных процессов и определяется

особенностями вводимого новшества, инновационным потенциалом среды и педагогического коллектива.

В качестве одного из таких процессов, на наш взгляд, выступает коучинг, создающий условия для формирования субъекта деятельности, способного к реализации своих потенциальных возможностей, самостоятельному принятию ответственных решений в различных ситуациях жизненного и профессионального выбора, прогнозируя их возможные последствия.

В последнее время у нас много пишут и говорят о коучинге в бизнесе и психологии. В экономически развитых странах парадигма коучинга как особого стиля обучающего взаимодействия родилась не вдруг, а развилась на основе рефлексии передовых подходов в области наставничества, бизнес-консультирования, психологического консультирования и психотерапии. Эта технология помогала людям развиваться, осваивать новые навыки и достигать больших успехов. Личные и корпоративные цели становились более осознанными и согласованными. Теперь этот эффективный способ достижения конкретных результатов в жизни и бизнесе завоевывает признание в Украине.

Согласно определения коучинга Международной Федерации Коучинга (International Coach Federation): «Коучинг – это процесс развития навыков, инструментов, знаний и возможностей индивидуумов и команд, что бы увеличить производительность, эффективность, развить творческий подход в решении задач и усилить приверженность себе, организации и работе. Коучинг – это процесс сотрудничества, партнерства между коучем и сотрудником организации, который желает и готов участвовать в коучинге, с тем, чтобы развивать свой потенциал для развития личных и профессиональных целей».

Однако феномен коучинга в высшей школе является принципиально новым направлением в педагогической науке и практике, в основе которого лежит постановка и максимально быстрое достижение целей путем мобилизации внутреннего потенциала, освоения передовых стратегий получения результата; развитие и совершенствование необходимых способностей и навыков. В системе высшего образования отсутствует четкое, однозначное, единое понимание данного феномена, поскольку коучинг родился на стыке тренерства, психотерапии и бизнес-консультирования.

Центральная категория коучинга в системе высшего образования – это взаимоотношения между преподавателем и студентами, где первый эффективно организует процесс поиска последними лучших решений своих задач и воплощения их в жизнь, стимулирует и побуждает

к повышению уровня профессионального развития и конкурентоспособности на рынке труда.

Важно отметить, что адаптация высшей школы к быстро изменяющимся условиям в социальной, экономической, политической жизни может произойти только на основе позитивного отношения к личности обучающегося, раскрытия его возможностей. На наш взгляд, коучинг выступает в качестве мощного средства, способствующего как личностному, так и профессиональному развитию студентов. По нашему мнению, по настоящему актуальным использование коучинга в системе высшего образования является, начиная с первых дней пребывания студента в университете. Связано это с нестандартными подходами коуча к решению многих проблем, его способностью создавать ориентировочную основу для решения профессиональных задач с опорой на осмысленное использование знаний о соответствующей области знаний. Коуч способствует самореализации личности через



профессию, дает возможность строить нормы профессиональной этики на принципах гуманизма.

Для нас важной является мысль о том, что коучинг – это вид индивидуальной поддержки людей, ставящих своей задачей профессиональный и личностный рост, повышение персональной эффективности и конкурентоспособности. Поэтому коучинг, направлен на помощь в достижении целей и решении различного рода проблем в разных областях человеческой жизни: бизнесе, карьере, здоровье, семье, образовании.

Сформулировать сущность коучинга в сфере образования можно следующим образом: «Коучинг в образовании – это продолжительное сотрудничество субъектов образовательного процесса, которое помогает учащемуся достигать значимых для него целей в оптимальное время путем мобилизации внутреннего потенциала, развития необходимых способностей и формирования новых навыков и усвоения новых знаний».

Выводы. Основная обязанность коуча, на наш взгляд, состоит в том, чтобы обнаружить лучшее в личности студента. Основная обязанность студента заключается в том, чтобы взять на себя ответственность за решение поставленной задачи и выполнять все, о чем он договаривается с коучем, и где студент несет ответственность за свои результаты. Побудительный импульс, заставляющий субъектов работать в системе коучингового взаимодействия – это потребность в изменениях для повышения уровня собственной конкурентоспособности в условиях

современного общества и достижения всех поставленных перед собой целей.



Філь О. А.,
доцент кафедри психології управління ДВНЗ
«Університет менеджменту освіти» НАПН України;
кандидат психологічних наук, доцент,
директор з управління персоналом групи компаній «ALUMETA»

Сутність психологічної культури конкуренції фахівців на сучасному ринку праці

В основу визначення *психологічної культури конкуренції фахівців* – рівень самопізнання та саморегуляції особистості в ситуації конкурентної взаємодії, що базується на системі теоретичних знань з психології конкуренції та виявляється в практичних діях відносно всіх суб'єктів конкурентної взаємодії.

В **структурі психологічної культури конкуренції фахівців** (рис. 1) визначено **теоретичний** (теоретичні знання з проблеми конкуренції) та **практичний** (реалізація теоретичних знань з проблеми конкуренції в практичній діяльності) **компоненти**.



Рис. 1. Структура психологічної культури конкуренції фахівців

1. Теоретичний компонент включає складові:

1.1. Розвивальний тип сприйняття конкуренції.

Визначено 6 типів сприйняття конкуренції, залежно від ступеня активності фахівців в конкурентній взаємодії (розвивально-активний тип (РА), вимушено-пасивний тип (ВП)) та від позитивної (+), нейтральної (о) або негативної (-) її оцінки []:

1. розвивально-активний тип з позитивною оцінкою конкуренції (РА+);
2. розвивально-активний тип з нейтральною оцінкою конкуренції (РАо);
3. розвивально-активний тип з негативною оцінкою конкуренції (РА-)
4. вимушено-пасивний тип з позитивною оцінкою конкуренції (ВП+);
5. вимушено-пасивний тип з нейтральною оцінкою конкуренції (ВПо);
6. вимушено-пасивний тип з негативною оцінкою конкуренції (ВП-).

Розвивально-активний тип сприйняття конкуренції (особистість – активний суб'єкт конкуренції) характеризується, здебільшого, сприйняттям конкуренції фахівцем як природної обставини його життя, діяльності організацій, суспільства та ситуації, що стимулює розвиток суб'єктів.

Вимушено-пасивний тип сприйняття конкуренції (особистість – пасивний суб'єкт конкуренції) характеризується, здебільшого, «вимушеним» сприйняттям конкуренції фахівців як невід'ємного факту та як об'єктивної обставини їх життя. Для цього типу характерним є домінування негативних аспектів сприйняття конкуренції, що може вказувати на необхідність реалізації спеціальної психологічної підготовки до неї.

Рівні сформованості розвивального типу сприйняття конкуренції:

- високий рівень включає розвивально-активний тип з позитивною оцінкою конкуренції (РА+) та розвивально-активний тип з нейтральною оцінкою конкуренції (РАо);
- середній рівень включає вимушено-пасивний тип з позитивною оцінкою конкуренції (ВП+) та вимушено-пасивний тип з нейтральною оцінкою конкуренції (ВПо);
- низький рівень включає розвивально-активний тип з негативною оцінкою конкуренції (РА-) та вимушено-пасивний тип з негативною оцінкою конкуренції (ВП).

1.2. Гуманістичне ставлення фахівців до конкурента – ступінь вираженості гуманістичної спрямованості у сприйнятті конкурентів як суб'єктів, з якими доводиться вступати у взаємодію.

Рівні сформованості гуманістичного ставлення фахівців до конкурента:

- високий рівень відповідає позитивному, толерантному, гуманному (розуміння конкурента як суб'єкта, як особистість, яка має рівне право на задоволення власних потреб/досягнення мети, отримання обмеженого для суб'єктів конкуренції ресурсу та ін.) сприйняттю конкурента;
- середній рівень включає нейтральне ставлення (не виявлено яскравих ознак відкритої агресії, зневажливого ставлення до людини, ворожого налаштування на конкурента та ін.) до конкурента;
- низький рівень включає яскраво виражене негативне ставлення до конкурента.

1.3. Знання фахівців про психологічну культуру конкуренції.

Рівень сформованості знань про психологічну культуру конкуренції:

- високий рівень забезпечується виявом знань про сутність феномену як «рівень самопізнання та саморегуляції суб'єктів в ситуації конкурентної взаємодії, що базується на системі теоретичних знань з психології конкуренції та виявляється в практичних діях відносно учасників конкурентної взаємодії»;
- середній рівень забезпечується частковими знаннями про сутність феномену через розуміння лише теоретичних знань про конкуренцію або лише практичних дій конкурентів;
- низький рівень знань відповідає повному нерозумінню сутності феномену або заміщення його іншим терміном;

2. Практичний компонент включає наступні складові:

2.1. стратегії конкуренції фахівців – засоби, методи, прийоми психологічної взаємодії, практичні дії суб'єктів за обмежені ресурси/задоволення потреб:

1) *Деструктивна стратегія конкуренції (агресивно-маніпулятивна) передбачає «жорстку» боротьбу двох/більше її суб'єктів за «обмежений ресурс» (досягнення одночасно значущої для конкурентів мети/задоволення їх ідентичних власних потреб та ін.) та пошук шляхів перемоги над суперником методами, здебільшого, «нечесної конкуренції»: блокування можливостей конкурента; агресія як захисна реакція на неготовність до конкуренції/загрозу від конкурента/недостатність ресурсів для конкурентної взаємодії*

(фізичних, матеріальних, особистісних та ін.); штучно утворений «комунікаційний вакуум»; плітки; чутки; маніпуляція через формування почуття «вічного боржника» та провини і залежності; «хабарництво» як психологічна проблема (розуміння людиною своєї власної неспроможності самотійно вирішувати проблеми/задовольняти потреби, прагнення, бажання тощо, що обумовлює необхідність звернення за «допомогою» до третіх осіб та обов'язкового «розрахунку» за це); використання зв'язків з «впливовими» людьми; дискредитація опонента та ін.

У процесі реалізації деструктивної стратегії конкуренції можуть виявлятися деструктивно-агресивний («агресивно», «руйнуючи себе та оточуючих»); деструктивно-викличний («нахабно», «зверхньо», «з викликом»); деструктивно-ворожий («вороже», «недоброзичливо»); деструктивно-некоректного типу («підло», «брудно», «некоректно», «зверхньо-зневажливо», «розпускаючи плітки», «блокуючи своєю владою можливості конкурента», «пригнічуючи конкурента», «погано»); деструктивно-емоційно-неадекватний («принизливо», «неадекватно», «нервово», «із заздрістю», «створюючи емоційну «блокаду» в спілкуванні», «виплескуючи негативні емоції», «руйнуючи професійні та міжособистісні стосунки» та ін.) *типи поведінки* учасників конкурентної взаємодії.

Деструктивність стратегії конкуренції виявляється у «руйнівному» впливі на особистість всіх суб'єктів конкуренції та на їх реальних/потенційних взаємовідносинах (загострення внутрішньо особистісних конфліктів, психосоматичні розлади, почуття провини, напруження або розрив професійної/особистісної взаємодії, згортання спільної активності, небажання/недовіра/відмова від майбутньої взаємодії, демотивація професійної діяльності тощо).

2. *Конструктивна стратегія конкуренції (асертивно-гуманістична)* передбачає цивілізовану психологічну взаємодію конкурентів за «обмежений ресурс» *методами «партнерської конкуренції»*: стратегія конкурентно-компетентної активності суб'єкта (успіх в конкуренції на основі високої компетентності суб'єкта (керівника, працівника, компанії тощо) та формування відповідного власного іміджу як конкурентоздатного суб'єкта); здатність ідентифікувати потреби/прогнозувати поведінку суб'єктів конкурентної взаємодії (з метою вибору адекватних способів задоволення власних потреб; визначення альтернативних варіантів їх задоволення у випадку успіху в конкуренції іншої сторони; в ситуації власного успіху в конкуренції – реалізація «достойної» поведінки «переможця» з орієнтацією на надання підтримки/пропозицій партнерства іншим,

менш успішним її учасниками); розробка політики та високої культури конкуренції з іншими її суб'єктами; пізнання, усвідомлення, розвиток, презентація та застосування своєї «конкурентної власності» (знання, професійний досвід, освіта, професійні та особистісні якості, «ресурси» організації, що забезпечують результативність та успішність конкурентної взаємодії з іншими суб'єктами); моніторинг конкурентного середовища з метою визначення адекватних векторів надання послуг/випуску продукції, що відповідають потребам «внутрішніх та зовнішніх» клієнтів ринку; освіта/самоосвіта, розвиток/саморозвиток суб'єктів для оптимальної відповідності змінам/вимогам конкурентного середовища; партнерські контакти (підтримка порядної професійної взаємодії з партнерами, контрагентами; налагодження нових контактів з реальними/потенційними конкурентами з обговоренням співпраці в спільних «професійних зонах»); «табу» на дискредитацію конкурентів та «чорний» PR; орієнтація на конкуренцію (окрім її прямої мети) як на ситуацію-індикатор сили власного конкурентного потенціалу/ресурсу суб'єкта, а також на ситуацію, що стимулює власне самовдосконалення.

У процесі реалізації конструктивної стратегії конкуренції можуть проявлятися ознаки конструктивно-асертивного («відстоювання власної позиції, впевнено в своїх силах та можливостях», «самодостатньо», «покладаючись на свої знання, можливості, досвід»); конструктивно-лідерського («як лідер», «показуючи приклад»); конструктивно-обережного («обережно», не завдаючи шкоди собі та іншим»); конструктивно-орієнтованого («намагається поводитись чесно», «думає про бажання іншої людини», «аналізує свої помилки та більш сильні переваги конкурента»); конструктивно-емоційно-адекватного («адекватно», «спокійно», «стримано», «зберігає власну гідність та повагу до конкурентів») типів поведінки її учасників.

Конструктивна стратегія є також результативною, як і деструктивна, однак її особливість полягає, здебільшого, в більш гуманістичній спрямованості особистості та поведінки учасників конкуренції відносно себе та інших суб'єктів, а також в «цивілізованих» засобах досягнення «обмеженого ресурсу». При цьому зберігається почуття власної гідності у суб'єктів конкуренції, їх психологічний комфорт/здоров'я, конкурент має потенційну спроможність переходу до категорії «партнер» в подальшій професійній взаємодії та виступає «стимулом» для розвитку та вдосконалення іншого суб'єкта.

3. Стратегія «Ігнорування / уникання» конкуренції (пасивно-залежна, фрустраційна) передбачає свідоме/несвідоме уникнення її суб'єктом взаємодії з потенційними/реальними конкурентами за

«обмежений ресурс»: сильне бажання оволодіти обмеженим ресурсом амбівалентне мінімальним зусиллям/ресурсам активності суб'єкта щодо його отримання; суб'єкт відмовляється від досягнення раніше значущої мети/задоволення власних потреб; домінує пасивність; високий рівень домагань «блокується» низьким рівнем ресурсів/можливостей/активності суб'єкта; знижується рівень домагань унаслідок негативного попереднього досвіду конкуренції, усвідомлення обмеженості ресурсів для успіху в конкуренції та ін.).

У процесі її реалізації можуть проявлятися часткове «ігнорування» («пасивно», «моя хата з краю», «зараз не мій час»); повне «уникання» («занурити голову в пісок», «я ніколи не буду конкурувати зі своїми колегами», «Я і конкуренція не сумісні між собою як вогонь та вода) конкуренції.

Використання даної стратегії тривалий час, як провідної, може спричиняти фрустрацію потреб, зниження/блокування домагань, відмову від досягнення цілей, що були дуже значимі у минулому, згортання/пасивність/демотивацію професійної активності, тривале безробіття та ін.

Рівень конструктивності стратегій конкуренції:

- до високого рівня віднесено конструктивні стратегії конкуренції;
- до середнього – поєднання конструктивних і деструктивних стратегій конкуренції;
- до низького рівня розвитку – деструктивні стратегії та стратегії ігнорування/уникання конкуренції.

2.2. відкритість взаємодії (зворотній показник маніпулятивного ставлення). Маніпулювання розглядається як система способів ідеологічної і соціально-психологічної дії з метою змінити мислення і поведінку людей всупереч їх інтересам. Основними ознаками маніпулятивного характеру діяльності є неконкретність, розмитість, домінування орієнтації на процесуальні, а не результативні моменти діяльності або на обмежене коло результативних параметрів ефективності; нівелювання недоліків або аргументації їх наявності, формалізація процесу діяльності, її контролю та оцінки.

Рівень відкритості взаємодії:

- високий рівень відкритої взаємодії зворотно пропорційний низьким показникам маніпулятивного ставлення;
- середній;
- низький рівень – зворотно пропорційний високим показникам маніпулятивного ставлення.

2.3. *конструктивність поведінки фахівців в конфлікті* – конкретні дії, які виконуються учасниками конфлікту, характеризуються налаштуванням на розуміння аргументів опонента, позитивним ставленням до опонента, раціональним мисленням, самоконтролем емоцій, співпрацею, терплячістю, визнанням права людей бути собою, мати власну точку зору.

Рівень конструктивності поведінки фахівців в конфлікті:

- до високого рівня віднесена висока «відкритість» розуму, позитивне ставлення до опонента, раціональне мислення, співробітництво, толерантність;
- до середнього – середні показники;
- до низького рівня – низькі показники.

У посібнику «Психологічна культура конкуренції державних службовців» (Філь О.А., Мечинський Б.М., Бабічева З.І., 2014) наведено авторську анкету (в повному обсязі) для емпіричної перевірки вищенаведеної теоретичної моделі.

В даному матеріалі наведемо як приклад блок «Практичний», спрямований на аналіз практичних дій фахівців в конкуренції (рівні конструктивності стратегій конкуренції опитаних).

Шкала «Конструктивність стратегій конкуренції фахівців на сучасному ринку праці та послуг».

Завершить речення: Частіше за все в ситуації конкуренції я..._____;

Обробка та інтерпретація. Рівні конструктивності стратегій конкуренції фахівців визначається методом контент-аналізу їх відповідей на продовження речення «Частіше за все в ситуації конкуренції я ...».

У відповідності до шкал анкети, відповіді учасників дослідження відносяться до різних типів власних стратегій конкуренції в організації:

1) деструктивна стратегія конкуренції (агресивно-маніпулятивна) включає в себе ознаки деструктивно-агресивного типу поведінки («надзвичайно гіперактивно», «агресивно»); деструктивно-викличного типу («нахабно», «зверхньо», «з викликом»); деструктивно-ворожого типу («вороже», «недоброзичливо»); деструктивно-некоректного типу («підло», «брудно», «некоректно», «зверхньо-зневажливо», «розпускаючи плітки», «блокування своєю владою можливостей конкурента», «пригнічення конкурента», «погано»); деструктивно-емоційно-неадекватного типу («принизливо», «неадекватно», «нервово», «із заздрістю», «емоційна «блокада» в спілкуванні», «розрив стосунків» та ін.);

2) конструктивна стратегія конкуренції (асертивно-гуманістична) включає в себе ознаки конструктивно-асертивного типу поведінки («впевнено в своїх силах та можливостях», «самодостатньо»); конструктивно-лідерського типу поведінки («як лідер», «показуючи приклад»); конструктивно-обережного типу поведінки («обережно»); конструктивно-орієнтованого типу («намагається поводитись чесно», «думає про бажання іншої людини»); конструктивно-емоційно-адекватного типу («адекватно», «спокійно», «стримано»);

3) стратегія «ігнорування / уникання» конкуренції (пасивно-залежна, фрустраційна) містить ознаки часткового «ігнорування» («пасивно», «моя хата з краю», «зараз не мій час») або повного «уникання» («занурити голову в пісок», «я ніколи не буду конкурувати зі своїми колегами», «Я і конкуренція не сумісні між собою як вогонь та вода) конкуренції; 4) поєднання конструктивної і деструктивної стратегій конкуренції (амбівалентна) («веду себе в конкуренції залежно від обставин», «коли-як...», «у війні та у коханні всі засоби є добрі...» та ін. приклади відповідей).

Рівень конструктивності стратегій конкуренції фахівців на сучасному ринку праці та послуг: 1) до високого рівня віднесено конструктивні стратегії конкуренції; 2) до середнього – поєднання конструктивних і деструктивних; 3) до низького рівня розвитку – деструктивні стратегії та стратегії ігнорування/уникання.

Висновки. Психологічна культура конкуренції фахівців має важливий вплив на структуру конкурентоздатності особистості, адже саме вона є тим визначним аспектом, який відрізняє такі феномени, як «продуктивність, ефективність, результативність» та «конкурентоздатність».

Філь О. А.,

кандидат психологічних наук, доцент, старший науковий співробітник НДІ ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України;

Ванченко Л.В.,

аспірант кафедри психології управління ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України

ТРАНСПОРТНА ПСИХОЛОГІЯ ЯК ЧИННИК КОНКУРЕНТОЗДАТНОСТІ СУЧАСНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ ТРАНСПОРТНОЇ ІНФРАСТРУКТУРИ

Постановка проблеми. У сучасному суспільстві в Україні відбуваються постійні зміни у соціальній, економічній і політичних

сферах, які обумовлюють підвищений інтерес до проблеми психологічного забезпечення професійної діяльності людини.

Існує ряд обставин, які визначають актуальність даного питання: необхідність підвищення ефективності праці на основі забезпечення найбільш повної відповідності психологічних якостей людей виконуваної ними діяльності; необхідність попередження формування і розвитку професійних деформацій особистості; потреба в забезпеченні безпечної праці, виключення помилок в діяльності людини, що ведуть до серйозних аварій, травм і загибелі людей, завдають значних матеріальних збитків.

Мета дослідження – розкриття значення транспортної психології як одного із інструментів ефективної реалізації реформи транспортної інфраструктури та ефективного чинника її конкурентоздатності.

Результати теоретичного аналізу проблеми. Вперше визначення поняття транспортної психології започатковано німецьким психологом Г. Мюнстенбергом, який у 1910 році опублікував першу роботу щодо професійної оцінки дій водіїв міського транспорту та їх водійської відповідності вимогам безпеки руху. До 1950 року основною задачею транспортної психології було визначення придатності водіїв до управління транспортними засобами на залізницях, а також трамваями та кінними екіпажами.

У той час вчені визначали перші критерії «придатності до управління транспортними засобами» та напрацьовували методи їх застосування, теоретичні аспекти досліджень мали практичну спрямованість (Д. Клеберсберг, 1989).

Особливу увагу привертає серія матеріалів під назвою «Железнодорожная психология. Материалы к стратегии и тактике железных дорог» І. Ріхтера, опубліковану у 1895 році. В цій праці автор виділив психологічні риси, колективні та індивідуальні особливості кожних категорій працівників. Керівники та спеціалісти – головні органи стратегії залізничного транспорту – повинні мати ряд необхідних якостей.

Як відмічає В. Сердюк (2012), на керівників та фахівців залізниць покладалася велика відповідальність та відводилася особлива роль – створення таких умов праці для своїх підлеглих, щоб вони дорожили місцем служби, трималися за нього. Сформувати єдиний, дружній колектив залізничників, які б мали досвід роботи та при цьому б мали моральні переконання, які б відповідали вимогам організації, було надзвичайно важко, але життєве необхідно, перед усім, із міркувань безпеки руху. Висока аварійність, випадки недотримання графіка руху у своїй більшості були наслідком не стільки технічного стану шляхів та приладдя, як недостатнього рівня освіти та моральних переконань.

У 1900 році у новому дослідженні І. Ріхтера «Личный состав русских железных дорог» автор розглядає різні сторони соціальної політики «Министерства путей сообщения» та приходять до висновків про існування ряду проблем на залізничному транспорті, однією з яких є морально-етичне середовище на лініях, що відштовхує люде від служби. Він запропонував варіант нової технічної дисципліни, яка доповнювала існуючу «технику безопасности железнодорожного движения», та намітив програму нової області прикладної психології, яка б забезпечувала дану технічну дисципліну. Автор вважає залізничну корпорацію як цілісність, а терміном «личные орудия» позначені люди, які включені до корпорації та виконують певні функції.

Залізнична психологія як технічна дисципліна повинна була з'ясувати, що таке надійна робота персоналу, що служить причиною порушення нормального функціонування чиновників та як усунути ці причини, які заходи можуть протидіяти негативним впливам на поведінку працівників. І. Ріхтер звернувся саме до психологічної науки, бо об'єктом практичних завдань нової технічної дисципліни виявилось управління процесами та результатами праці людини.

Висновки. Таким чином, транспортна психологія розглядається як наука, що вивчає питання взаємодії в системі «людина-транспорт-середовище». Її можна віднести до прикладної психології, об'єктом якої буде виступати система психологічного забезпечення професійної діяльності на транспорті, що дасть можливість організації ефективно здійснювати кадрову політику, забезпечену кваліфікованим, професійним, надійним, компетентним персоналом, який забезпечить його високу конкурентоздатність, зокрема, компаній у галузі залізничного транспорту.



Фурманов И. А.,
доктор психологических наук, профессор,
заведующий кафедрой психологии
Белорусского государственного университета
Микелевич Е. Б.,
ассистент кафедры гуманитарных
наук, философии и права Полесского
государственного университета

СТРАТЕГИИ СОВЛАДАНИЯ С ЗАВИСТЬЮ В СЛУЖЕБНЫХ ОТНОШЕНИЯХ СОТРУДНИКОВ С РАЗЛИЧНЫМИ РЕАКЦИЯМИ НА СИТУАЦИЮ ПРОВОКАЦИЮ АГРЕССИИ

Зависть как атрибут нестабильного общества с присущей экономической дифференциацией его членов и идеологией конкуренции рассматривается как важнейшая категория, имеющая методологическую значимость для понимания психической реальности человека. Признание зависти всеобщим и неустранимым элементом общественной жизни, важным регулятором личных и служебных отношений активизирует психологические исследования данного феномена.

Однако, несмотря на попытки представителей разных наук осмыслить природу зависти, отмечаются методологические трудности как при изучении данного феномена, так и при дифференциации его с родственными понятиями (обида, враждебность, ревность, несправедливость). Полноценному исследованию зависти препятствуют скрытность феномена в силу его тотального социального неодобрения, ограниченный диагностический инструментарий.

Отметим, что под завистью понимают отношение к достижениям (успеху) Другого, включающее в себя отношения к объекту, предмету превосходства и самому себе и сопровождающееся комплексом преимущественно негативных эмоций, осознанием своего более низкого положения и желанием прямо или косвенно нивелировать превосходство и восстановить субъективное равенство (Бескова Т, 2013).

К. Муздыбаев, обобщая разнообразные подходы к определению зависти, предлагает рассматривать ее как феномен, проявляющийся на трех уровнях: на уровне сознания – осознание более низкого своего положения, на уровне эмоционального переживания – чувство досады, раздражения или злобы из-за такого положения, на уровне реального поведения – разрушение, устранение предмета зависти (Муздыбаев, К., 2002). В таком понимании явно выражен агрессивно-

разрушительный поведенческий компонент, ведь зависть в значительной степени переживается как агрессия – и субъектом, и объектом зависти (Муздыбаев, К., 1997). Исследователи рассматривают зависть как один из важнейших факторов контр-продуктивного поведения сотрудников в организации (Гулевич, О., 2013).

Важным направлением для системного изучения и создания целостной теории зависти является изучение эмоционального и поведенческого реагирования на ситуацию, активирующую зависть в служебных отношениях, что и явилось целью данного исследования.

Для достижения цели были применены следующие методики:

1. **Методика «Шкала провокации агрессии»** И.А. Фурманова (Фурманов, И., 2016), которая предполагает выявление:

- интенсивности эмоционального реагирования по следующим эмоциям: злость/гнев; радость; печаль/горе; страх;
- форм поведенческого реагирования: активная агрессия; пассивная агрессия; подавленная агрессия; асертивная реакция; бегство, уход из ситуации.

2. **Методика «Совладание с завистью в служебных отношениях»** (Coping with Occupational and Professional Envy – COPE), разработанная А. L. Boone (Boone, A., 2005) и адаптированная И. Фурмановым и Е. Микелевич (Boone, A., 2005).

3. Данная методика позволяет измерить значимость (релевантность) зависти в служебных отношениях, характерные стратегии совладания с завистью в служебных отношениях:

- шкала «Значимость» – направлена на оценку ситуации провокации зависти в служебных отношениях;
- шкала «Зависть» – предполагает оценку силы, интенсивности проявления зависти в служебных отношениях;
- шкала «Конструктивная причастность» – выявляет тип совладания, выраженный в стремлении сотрудников активно самоутвердиться в ситуации зависти;
- шкала «Конструктивная непричастность» – выявляет тип совладания, связанный с тенденцией мысленно или физически удалить себя из ситуации зависти, прибегая к положительно оцениваемым способам поведения;
- шкала «Деструктивная причастность» – выявляет тип совладания, предполагающий активное применение вредных, деструктивных способов поведения в ситуации зависти. У этого стиля есть прямые негативные последствия для организации (например, враждебность в служебных отношениях) и для сотрудника;

– шкала «Деструктивная непричастность» – выявляет тип совладания, связанный с тенденцией мысленно или физически удалить себя из ситуации зависти, прибегая к деструктивным способам поведения.

В исследовании приняли участие 271 человек в возрасте от 18 до 70 лет, которые являются представителями различных социально-демографических групп и являются субъектами трудовых отношений. Из них – 113 мужчин, 158 женщин.

Корреляционный анализ позволил выявить взаимосвязи между показателями зависти в служебных отношениях и эмоциональными и поведенческими реакциями сотрудников (Рис.1 и 2).

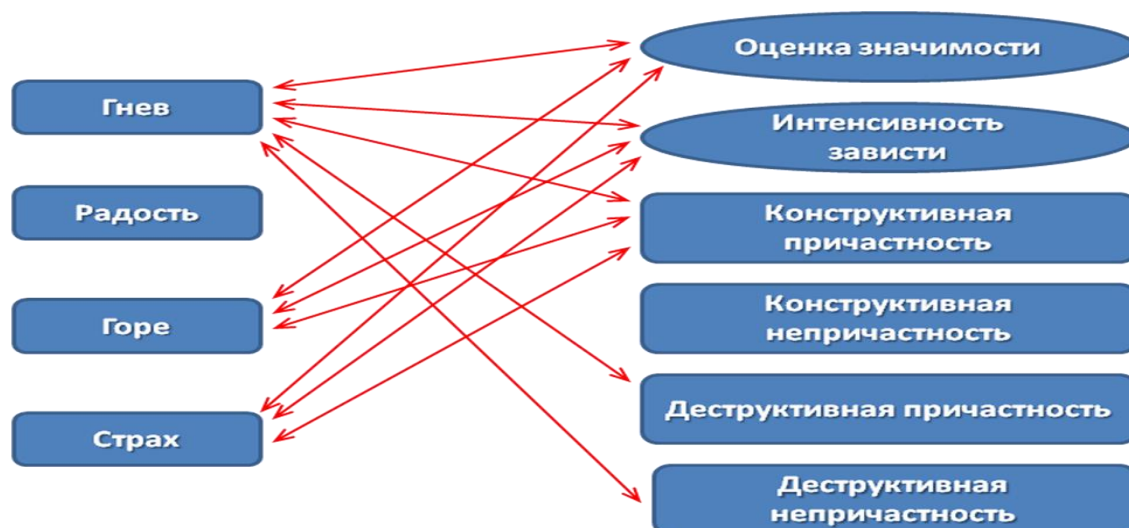


Рис. 1. Взаимосвязь эмоциональных реакций сотрудников на ситуацию провокации агрессии и показателей зависти в служебных отношениях

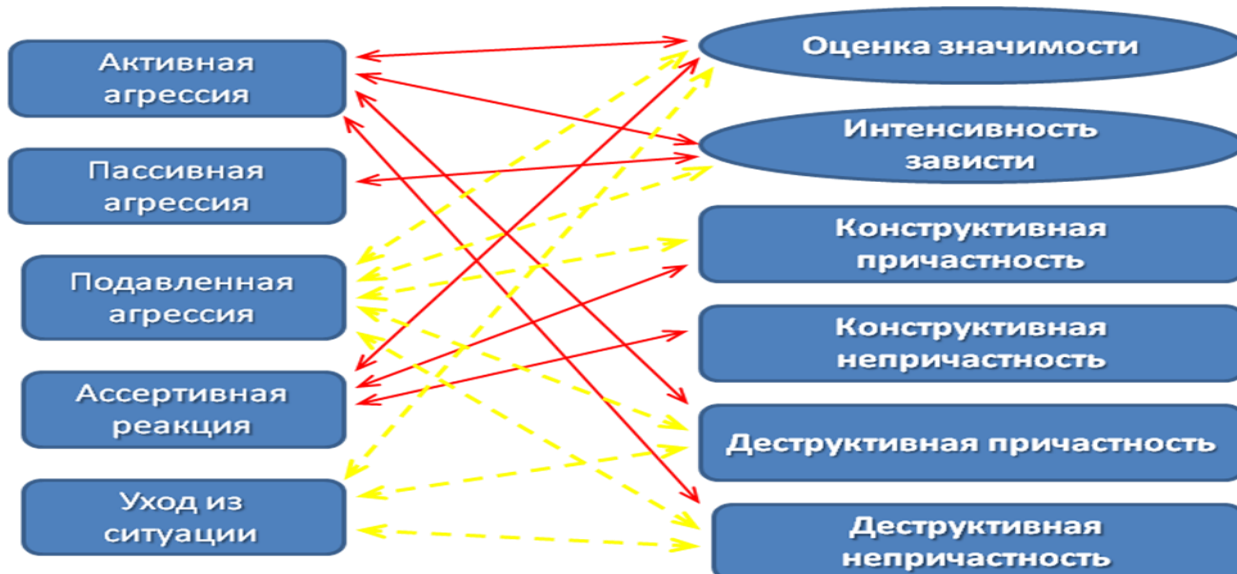


Рис. 2. Взаимосвязь поведенческих реакций сотрудников на ситуацию провокации агрессии и показателей зависти в служебных отношениях

Выводы. 1. Сотрудники, склонные на ситуацию провокации агрессии реагировать эмоцией гнева, отличаются более высокими когнитивными оценками ситуации зависти, большей интенсивностью реакции зависти и чаще используют стратегии деструктивной причастности и непричастности.

2. Сотрудники, склонные на ситуацию провокации агрессии реагировать эмоциями горя и страха, также отличаются более высокими когнитивными оценками ситуации зависти, большей интенсивностью реакции зависти, однако отдают предпочтение стратегии конструктивной причастности.

3. Сотрудники, склонные на ситуацию провокации агрессии реагировать активной агрессией, отличаются более высокими когнитивными оценками ситуации зависти, большей интенсивностью реакции зависти и чаще используют стратегии деструктивной причастности и непричастности.

4. Сотрудники, склонные на ситуацию провокации агрессии реагировать асертивно, отличаются более высокими когнитивными оценками ситуации зависти и отдают предпочтение стратегиям конструктивной причастности и непричастности.

5. Сотрудники, склонные на ситуацию провокации агрессии реагировать подавленной агрессией, отличаются низкими когнитивными оценками ситуации зависти, меньшей интенсивностью реакции зависти и реже используют стратегии как конструктивной причастности, так и деструктивной причастности и непричастности.

6. Сотрудники, склонные на ситуацию провокации агрессии реагировать бегством, уходом из ситуации, отличаются низкими когнитивными оценками ситуации зависти и реже используют стратегии деструктивной причастности и непричастности.



Хілько С. О.,
старший викладач кафедри загальної
та практичної психології
ДВНЗ «Університет менеджменту
освіти»

**ТОЛЕРАНТНІСТЬ ДО
НЕВИЗНАЧЕНОСТІ ЯК ЧИННИК
КОНКУРЕНТОЗДАТНОСТІ
МАЙБУТНІХ ПСИХОЛОГІВ У
СУЧАСНИХ УМОВАХ**

У сучасних умовах загострення конкуренції ринок праці вимагає від майбутніх фахівців високого рівня конкурентоздатності,

що передбачає не тільки розвинені особистісні якості, спеціальні знання, вміння та навички у сфері професійної діяльності, а й здатність враховувати динамічність, непередбачуваність та невизначеність сучасного світу. За таких умов толерантність до невизначеності являється важливим фактором, який створює умови не тільки для продуктивного пошуку вирішення професійних проблем, а й сприяє підвищенню конкурентоздатності майбутніх психологів на ринку праці.

Метою роботи є визначення толерантності до невизначеності у якості чинника конкурентоздатності майбутніх психологів.

Термін «конкурентоздатність» відображає індивідуальні якості, здібності і властивості суб'єкта ринкових відносин, за наявності яких він має високий рівень загальнолюдської культури та професіоналізму. Також конкурентоздатність віддзеркалює не тільки можливість, а й здатність суб'єкта адаптуватися до ринкових умов, удосконалювати свої якості і діяти відповідно до будь-якої ситуації.

Щоб ефективно діяти в будь яких професійних ситуаціях, які насичені ситуаціями невизначеності, саме достатній рівень сформованості толерантності до невизначеності у майбутніх психологів, в процесі їхньої професійної підготовки, забезпечить як загальний рівень розвитку психологічної готовності до діяльності так і володіння методами рішення великого класу професійних завдань в умовах нехватки інформації, або її подвійності.

Слід зазначити, що професія психолога є таким видом діяльності, що підпадає під вплив фактору невизначеності з одного боку, *зовнішнього* середовища (динамічність, мінливість, непередбачуваність сучасного світу), а з іншого – *внутрішнього* (внутрішні протиріччя психолога).

Враховуючи ці особливості з метою підвищення конкурентоздатності майбутніх психологів, в процесі формування професійних знань, умінь та навичок, необхідно розвивати такі соціально-особистісні якості:

✓ **когнітивну гнучкість** - здібність швидко переключатись з однієї професійної задачі на іншу, здатність ефективно вирішувати їх за умови невизначеності окремих її аспектів;

✓ **навички конструктивно вирішувати конфлікти**, адекватно їх сприймати, виявляти толерантність до певної невизначеності конфліктуючих сторін;

✓ **соціальні навички** надання психологічної допомоги різним верствам населення;

✓ **«системне мислення»**, що передбачає здібність майбутніх психологів аналізувати отримані данні (в процесі психодіагностики,

бесіди, в процесі наукової діяльності тощо) і на основі великих об'ємів даних робити висновки;

✓ **критичність мислення** як здібність логічно розмірковувати, визначати сильні і слабкі сторони різних підходів і рішень в ситуаціях невизначеності;

✓ **здатність вирішувати комплексні задачі**, задачі складні, коли невідомі всі факти і можливі наслідки;

✓ **високий рівень емоційного інтелекту**, який дає змогу майбутнім психологам усвідомлювати та розуміти як власні емоції і почуття так і оточуючих людей, ефективно керувати своєю емоційною сферою, позитивно сприймати як свою внутрішню невизначеність так і емоційне відношення до невизначеності оточуючих;

✓ **комунікативну культуру**, яка передбачає адекватний стиль і тон спілкування психолога в кожному конкретному випадку, враховуючи невизначеність смислів співрозмовників;

✓ **творчі здібності**, що дають можливість творчо вирішувати професійні задачі, знаходити шляхи виходу із складних, невизначених ситуацій, в умовах нехватки інформації, або її подвійності.

Отже, сучасні умови професійної діяльності майбутніх психологів передбачають толерантне ставлення до ситуацій невизначеності, тому толерантність до невизначеності виступає чинником конкурентоздатності на сучасному ринку праці. Конкурентоздатність психолога це комплексне поняття, яке об'єднує особистісні характеристики, рівень знань, умінь і навичок в професійній сфері, що розвивається в процесі професійної підготовки та протягом професійної діяльності.



МОТИВАЦІЯ ЯК ЧИННИК КОНКУРЕНТОЗДАТНОСТІ МАЙБУТНІХ ПСИХОЛОГІВ

Постановка проблеми. Сучасна парадигма освіти в Україні надає важливого значення формуванню цілісної розвиненої особистості. За таких умов центральною ідеєю освіти стає пріоритет соціально-мотиваційних факторів і загальнолюдських цінностей, методологічна переорієнтація освіти на особистість, на забезпечення активної пізнавальної позиції суб'єкта навчання.

В зв'язку з цим набуває значущості процес формування мотиваційної сфери особистості. Це ядро і визначає спрямованість особистості, яка проявляється в переконаннях, світогляді, ідеалах, прагненнях, інтересах, захопленнях та формується на основі генетично закладених якостей (фізіологічних та психологічних особливостей людини) та життєвому досвіді особистості шляхом виховання.

Результати дослідження. Головні новоутворення майбутніх психологів знаходяться саме у мотиваційній сфері, можна зазначити, що конкурентоздатність є ключовим для утворення ядра мотиваційної сфери. Саме на цей період життя людини припадає те славнозвісне «друге народження особистості», яке виражається в появі прагнення і здатності усвідомлювати свої мотиви, а також проводити активну роботу по їх підпорядкуванню і перепідпорядкуванню.

У майбутніх психологів виникає самосвідомість у власному значенні слова, тобто, здатність спрямовувати свідомість на себе, виникає потреба пізнати себе як особистість, що, у свою чергу, викликає прагнення до самоствердження, самореалізації і самовиховання.

На основі аналізу було визначено особливості формування мотиваційної сфери майбутніх психологів. Сприятливими особливостями для формування мотивації як чинника конкурентоздатності є:

1. Загальна активність майбутнього психолога, його готовність включитися в різні види діяльності з дорослими і однолітками;
2. Потреба в самовираженні і самоствердженні, прагнення усвідомити себе як особистість, оцінити себе;
3. Прагнення до самостійності;
4. Розширення кругозору, широкі інтереси та їх різноманітність;

5. Зростання визначеності і стійкості інтересів;
6. Розвиток прагнення до вдосконалення в різних областях творчості (музика, література, техніка).

До негативних особливостей мотивації майбутніх психологів можна віднести:

1. Незрілість оцінок підлітком самого себе й іншої людини;
2. Прояв зовнішньої байдужості до думки інших;
3. Негативне ставлення до готових знань, простих і легких питань, до репродуктивних видів діяльності;
4. Нестійкість інтересів, їх зміна, чергування.

Узагальнення результатів досліджень виявило, що оптимальну мотиваційну основу майбутніх психологів становить ієрархічно впорядкована система мотивів зовнішнього і внутрішнього типів: пізнавальний мотив (прагнення оволодівати новими знаннями та способами пізнавальної діяльності), професійний мотив (прагнення досконало оволодіти майбутньою професією, стати висококласним фахівцем), мотив досягнення (прагнення до успіхів у навчанні, перевершення рівня власних попередніх досягнень), мотив самодетермінації (прагнення відчувати себе суб'єктом навчальної діяльності), мотив самовдосконалення (прагнення підвищувати власну компетентність, ефективність і майстерність), мотив обов'язку (почуття відповідальності перед товаришами за результати власної пізнавальної діяльності), комунікативний мотив (прагнення до партнерського спілкування з учасниками спільної навчальної діяльності, налагодження продуктивної міжособистісної взаємодії), мотив самоутвердження та позиційний мотив (прагнення посісти престижну позицію в колективі, заслужити схвалення з боку викладачів, батьків і товаришів).

Висновки. Мотивація є одним з основних чинників продуктивності праці та сприяє творчому процесу та впровадженню інноваційних технологій, що забезпечує досягнення бажаних індивідуальних і колективних результатів діяльності і відповідної винагороди за працю, пробуджує оптимізацію навчально-виховного процесу, підвищення конкурентоздатності наданих послуг.

Перспективи подальшого дослідження полягають у визначенні психологічних умов формування мотивації як чинника конкурентоздатності майбутніх психологів.

ОСОБИСТІСНІ ВЛАСТИВОСТІ ПРОЯВУ ДОВІРИ ДО СЕБЕ У МАЙБУТНІХ ПСИХОЛОГІВ В УМОВАХ КОНКУРЕНЦІЇ

Актуальність дослідження. Проблема професійної затребуваності випускників вищих навчальних закладів в умовах жорсткої конкуренції тісно пов'язана не тільки з якістю професійної підготовки, а й рівнем особистісного розвитку майбутніх фахівців. В сучасних умовах необхідні фахівці, що проявляють соціальну зрілість, активність, здатність адаптуватися в соціумі, готовність до професійного розвитку. Тому питання щодо здібностей та особистісних властивостей, які обумовлюють ефективність професійної діяльності, є надзвичайно актуальним. Саме особистісні властивості становлять значний вплив на успішність професійної діяльності, виявляють індивідуальні відмінності, що визначають професійну придатність фахівців.

Виклад основного матеріалу. У сучасному діловому світі з'явилося усвідомлення простої істини: ніякі контракти, юридично підтверджені договори, усні домовленості, не гарантують успіху спільної діяльності. Має існувати щось, що запускає реальні відносини в ділових стосунках і робить можливим продуктивну взаємодію. Такою надзвичайно важливою складовою є довіра до себе та до інших. Сама по собі довіра до себе не гарантує високої мотивації в професійній діяльності, але вона є неодмінною умовою її формування.

Таким чином необхідність вивчення феномену довіри до себе, особистісних властивостей її прояву та факторів, що на них впливають, визначається потребами сучасного життя.

Якщо говорити про сучасну професійну освіту, то вже мало хто сприймає в якості результату лише суму отриманих професійних знань. Освіта сьогодні - це освіта для досягнення тієї мети, яку перед собою ставить людина, це те, що саме по собі дає найкращі шанси в житті і виправдовує запит на переваги перед іншими, тобто дозволяє майбутньому фахівцю бути конкурентоспроможним.

Конкурентоспроможність людини в професійній діяльності залежить не тільки від наявності глибоких знань і умінь, а й, в першу чергу, від системи мотивів і ціннісного ставлення до обраної професії. Критерієм конкурентоспроможності виступає вміння визначити, а також

швидко і ефективно використовувати в конкурентній боротьбі свої переваги, особливі особистісні та професійні якості. Вони в свою чергу є формою прояву творчого потенціалу, способу мислення, ставлення до різних соціальних цінностей, довірою до себе та інших в умовах сучасного життя.

Таким чином, розглядаючи конкурентоспроможність майбутнього психолога, можна стверджувати, що вона є проявом не тільки професійної, а й, значною мірою, індивідуально-особистісної характеристики майбутнього фахівця. Конкурентоспроможність це якість особистості, що представляє сукупність ключових компетенцій і особистісних властивостей, які дозволяють даній особистості успішно функціонувати в соціумі і вирішувати проблеми професійного зростання. Розвиток конкурентоспроможності носить системний характер. Це процес, що вимагає створення певних умов, середовища, в якому здійснюється діяльність і відбувається особистісно-професійний розвиток. Розвиток конкурентоспроможності майбутнього фахівця - це складний, багатоаспектний процес, що протікає поетапно. У цьому аспекті велику роль відіграє вузівський етап формування професійних та особистісних якостей майбутнього психолога які сприяють розвитку його конкурентоспроможності на ринку праці.

Висновки. Отже, слід зазначити, що підвищення якості професійної підготовки майбутніх психологів можливо за умови впровадження нетрадиційних технологій проектування майбутньої діяльності в контекстному навчанні, здійснення комплексного психологічного супроводу який спрямований на формування психологічно зрілої особистості, здатної до активної адаптації на ринку праці, до вирішення професійних і особистих завдань.

