

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ
ДВНЗ «УНІВЕРСИТЕТ МЕНЕДЖМЕНТУ ОСВІТИ»
НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ МЕНЕДЖМЕНТУ ТА ПСИХОЛОГІЇ

Електронне науково-практичне видання



СТУДЕНТСЬКИЙ АЛЬМАНАХ

ЗБІРНИК ТЕЗ

Всеукраїнської науково-практичної конференції
здобувачів вищої освіти і молодих учених

Наука і молодь 2017: Пріоритетні напрями глобалізаційних змін

19 травня 2017 р.

ВИПУСК 2

м. Київ – 2017

УДК 373/.378.013:316.422](082)(0.034.44)

Збірник затверджено рішенням вченої ради Навчально-наукового інституту менеджменту та психології ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» Протокол № 22 від 22.06.2017 року

Організатор конференції: Навчально-науковий інститут менеджменту та психології ДВНЗ «Університет менеджменту освіти»

Збірник містить матеріали за такими тематичними напрямками:

- Економіка та управління персоналом і організаціями в умовах трансформаційних перетворень;
- Загальна та прикладна психологія: наукові дослідження та досвід;
- Управління навчальним закладом та педагогіка вищої школи: інтеграція науки і практики в контексті професійної діяльності;
- Механізми формування та удосконалення системи управління проектами економічного та соціального спрямування в Україні;
- Реалізація професійного потенціалу молодих учених у системі післядипломної педагогічної освіти;
- Християнська педагогіка: здобутки та перспективи.

Наука і молодь 2017: пріоритетні напрями глобалізаційних змін:

Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції здобувачів вищої освіти і молодих учених 19 травня 2017 р. – К.: Навчально-науковий інститут менеджменту та психології ДВНЗ «Університет менеджменту освіти», 2017. – електрон. опт. диск. – [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://umo.edu.ua/materiali-konferencij-nimp>

Матеріали подано в авторській редакції

Висловлені у виданні думки належать виключно авторам

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

ЗМІСТ

1	Арцев Олександр Васильович Зняття психологічних та фізичних зажимів у підлітків методом проведення соціального театру
2	Ахметова Каріна Болібаївна ІННОВАЦІЙНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ У СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ
3	Бондаренко Алла Миколаївна СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ КЛІМАТ В КОЛЕКТИВІ КАДРОВОГО ЦЕНТРУ ЗБРОЙНИХ СИЛ УКРАЇНИ ТА ШЛЯХИ ЙОГО ОПТИМІЗАЦІЇ
4	Болгар Людмила Анатоліївна СТРАТЕГІЧНЕ ПЛАНУВАННЯ ДІЯЛЬНОСТІ НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ
5	Борисенко Л.В. РОЗВИТОК ПРОФЕСІЙНОЇ МОТИВАЦІЇ СТУДЕНТІВ ПІД ЧАС НАВЧАННЯ У ВНЗ
6	Булах Єлизавета Михайлівна ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ ТА ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ТЮТЮНОВОЇ ЗАЛЕЖНОСТІ У ДІВЧАТ – ПІДЛІТКІВ
7	Вирова Марина Валеріївна ГЕНДЕРНІ ОСОБЛИВОСТІ ПЕДАГОГІЧНОЇ КУЛЬТУРИ СУЧАСНОГО ВЧИТЕЛЯ
8	Водяницька О. ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ЖІНОК ЯКІ ПЕРЕБУВАЮТЬ У СПІВЗАЛЕЖНИХ СТОСУНКАХ
9	Воробйов Олексій Павлович СУЧАСНІ АСПЕКТИ ПІДБОРУ КАДРІВ ТА ШЛЯХИ ЙОГО ВДОСКОНАЛЕННЯ В УМОВАХ РЕСТРУКТУРИЗАЦІЇ ПІДПРИЄМСТВА
10	Гузь М. О. ІНДИВІДУАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ПІДЛІТКІВ ІЗ НЕБЛАГОПОЛУЧНИХ СІМЕЙ
11	Гладкова Катерина Володимирівна ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ НАВИЧОК АСЕРТИВНОСТІ У ОСІБ ПІДЛІТКОВОГО ВІКУ
12	Глуценко Олена Олександрівна РОЛЬ ЗВ'ЯЗКІВ З ГРОМАДСКІСТЮ У ФОРМУВАННІ ІМІДЖУ НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ
13	Давидюк Валерій Володимирович ПЛАНУВАННЯ В СИСТЕМІ МЕНЕДЖМЕНТУ: ПРАКТИКА ОРГАНІЗАЦІЇ, ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ
14	Заїка Ірина Олександрівна

	ПРОФЕСІЙНИЙ ПІДБІР КАДРІВ І ШЛЯХИ ЙОГО ВДОСКОНАЛЕННЯ
15	Заболотних Олена ЗВ'ЯЗОК ЖИТТЄСТІЙКОСТІ ІЗ ЧАСОВОЮ ПЕРСПЕКТИВОЮ ОСОБИСТОСТІ
16	Задорожна Н. С. ПСИХОЛОГІЧНА ГОТОВНІСТЬ ДО РЕАЛІЗАЦІЇ ДІАЛОГІЧНОГО ПІДХОДУ ПІД ЧАС СПІЛКУВАННІ У МАЙБУТНІХ ПСИХОЛОГІВ
17	Зінченко Антоніна Володимирівна ВПЛИВ САМООЦІНКИ НА СХИЛЬНІСТЬ ДО РІЗНИХ ВИДІВ НЕХІМІЧНИХ ЗАЛЕЖНОСТЕЙ У ЖІНОК
18	Єрмоленко Надія Вікторівна РОЗВИТОК ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ МЕДИЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ДО ПОПЕРЕДЖЕННЯ КОНФЛІКТІВ З ПАЦІЄНТАМИ
19	Єщенко М. М. ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ НАЦІОНАЛЬНОЇ САМОСВІДОМОСТІ ВЧИТЕЛІВ
20	Клим Олена Миколаївна ОСОБЛИВОСТІ ПСИХОКОРЕКЦІЙНОЇ РОБОТИ ПОРУШЕНЬ УВАГИ У ДІТЕЙ МОЛОДШОГО ШКІЛЬНОГО ВІКУ»
21	Ковальчук Валентина Сергіївна ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ШКІЛЬНОЇ ТРИВОЖНОСТІ МОЛОДШИХ ШКОЛЯРІВ
22	Коломієць Ярослава Олександрівна ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ КОНФЛІКТНОЇ ПОВЕДІНКИ У МЕДИЧНИХ КОЛЕКТИВАХ
23	Косянчук Ірина Сергіївна ПРИВАТНІ НАВЧАЛЬНІ ЗАКЛАДИ В УКРАЇНІ
24	Кружкова Ельвіра Сафаровна ПСИХОЛОГІЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ПСИХОЛОГА ЖІНКАМ В СІМ'ЯХ З АЛКОГОЛЬНОЮ ЗАЛЕЖНІСТЮ
25	Кромбет Людмила Миколаївна КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ПІДПРИЄМСТВА ТА ФАКТОРИ, ЩО НА НЕЇ ВПЛИВАЮТЬ
26	Кругляк Людмила Олександрівна СТРАТЕГІЧНЕПЛАНУВАННЯ: ЗМІСТ І МІСЦЕ У ПЛАНУВАННІ ТА ОРГАНІЗАЦІЇ ДІЯЛЬНОСТІ СУЧАСНОГО ПІДПРИЄМСТВА
27	Кучма Аліна Віталіївна УПРАВЛІННЯ ІННОВАЦІЙНИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА
28	Кушнір Н.С. ДУАЛЬНА ОСВІТА ЯК ВЕКТОР РЕФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ В УКРАЇНІ
29	Літохіна Анастасія Олександрівна ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ПІДГОТОВКИ ДІТЕЙ ШЕСТИРІЧНОГО ВІКУ ДО НАВЧАННЯ У ШКОЛІ

30	Лапицький Вадим Ігорович ОЦІНКА ПЕРСОНАЛУ МЕТОДОМ «360 ГРАДУСІВ»
31	Левенець В'ячеслав Васильович НЕМАТЕРІАЛЬНА МОТИВАЦІЯ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ
32	Коновалова Л.В. СУЧАСНІ ТЕОРІЇ УПРАВЛІННЯ ШКОЛОЮ ЯК ФАКТОР ЗДАТНОСТІ ПЕРЕХОДУ НА НОВІ СТАНДАРТИ ОСВІТИ
33	Максименко Л. М. ЗАГАЛЬНО-ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ВИВЧЕННЯ ПРОБЛЕМИ САМОАКТУАЛІЗАЦІЇ ОСОБИСТОСТІ
34	Марченко Олександр Анатолійович ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ПОДОЛАННЯ ПРОФЕСІЙНОГО СТРЕСУ НА ПРИКЛАДІ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ДЕРЖАВНИХ ВИКОНАВЦІВ
35	Матчук Мар'яна Миколаївна ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ІНДИВІДУАЛЬНОГО СТИЛЮ КЕРІВНИЦТВА
36	Мацарська Вікторія Вікторівна МІЖОСОБИСТІСНІ КОНФЛІКТИ В МЕДИЧНОМУ ЗАКЛАДІ
37	Мороховець Н. Л. ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ КРЕАТИВНОСТІ У ПІДЛІТКІВ
38	Медведев Олег Олегович ПЕРСПЕКТИВНІ ПРОФЕСІЙНІ ЯКОСТІ МЕНЕДЖЕРА МАЙБУТНЬОГО
39	Нікітіна М.Г. ВПЛИВ ЕМПАТІЇ НА ХАРАКТЕРИСТИКИ ПСИХІЧНОГО ЗДОРОВ'Я ОСОБИСТОСТІ
40	Носач А. А. ОСОБЛИВОСТІ СТОСУНКІВ ПОДРУЖЖЯ ЗГІДНО ДОМІНУЮЧОЇ КОПІНГ-СТРАТЕГІЇ
41	Пархоменко Ірина Володимирівна ОСОБЛИВОСТІ РОЛЬОВОЇ ПОВЕДІНКИ ПОДРУЖЖЯ В РЕАЛІЗАЦІЇ ЕКОНОМІКО-МАТЕРІАЛЬНОЇ ФУНКЦІЇ СІМ'Ї
42	Новікова Дар'я Петрівна МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ РОЗВИТКУ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ В УПРАВЛІННІ ОРГАНІЗАЦІЄЮ
43	Рошко Михайло Васильович УПРАВЛІННЯ ФІНАНСОВОЮ СТІЙКОСТЮ ОРГАНІЗАЦІЇ В СУЧАСНИХ УМОВАХ
44	Роженко А.О. ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ САМОСТАВЛЕННЯ ПІДЛІТКІВ В ЗАЛЕЖНОСТІ ВІД РІВНЯ ЇХ ЕМПАТІЇ
45	Саква Олексій Олександрович

	ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ПОЗИТИВНОГО САМОСТАВЛЕННЯ У МАЙБУТНІХ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ
46	Сакевич К. О. УПРАВЛІНСЬКА КОМПЕТЕНТНІСТЬ КЕРІВНИКА ЗАГАЛЬНООСВІТНЬОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ
47	Сінгер Г.В. ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ КОМП'ЮТЕРНОЇ ЗАЛЕЖНОСТІ У ПІДЛІТКІВ
48	Середенко Олена Юріївна ОСОБЛИВОСТІ САМООЦІНКИ МОЛОДШИХ ШКОЛЯРІВ ТА ШЛЯХИ ЇЇ ОПТИМІЗАЦІЇ
49	Сліпуха Альона Валеріївна ВПЛИВ ДОМІНАНТНОСТІ БАТЬКІВ НА ВЗАЄМОСТОСУНКИ З ДІТЬМИ
50	Слободянюк Аліна Тарасівна ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ЛЮДЕЙ ПОХИЛОГО ВІКУ ТА НАДАННЯ ЇМ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ДОПОМОГИ В СКЛАДНИХ ЖИТТЄВИХ СИТУАЦІЯХ
51	Сергієнко Марина Сергіївна, СУТНІСТЬ ТА СПЕЦИФІКА ПРЕЗЕНТАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ КЕРІВНИКА ШКОЛИ
52	Степанчук Валентина Григорівна ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ВПЛИВУ КОНФЛІКТІВ У СІМ'Ї НА ГАРМОНІЗАЦІЮ СІМЕЙНИХ ВІДНОСИН
53	Сухенко П. В. НАУКОВО-ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ ЕМПАТІЇ ЛІКАРЯ-СТОМАТОЛОГА
54	Соловей Марина Андріївна КОНФЛІКТИ В КОЛЕКТИВІ І РОЛЬ КЕРІВНИКА У ЇХ ВИРІШЕННІ
55	Суханова Тетяна Леонідівна СУТНІСТЬ АНТИКРИЗОВОГО УПРАВЛІННЯ НА ПІДПРИЄМСТВІ
56	Таран Ганна Василівна ДИНАМІКА ЕМОЦІЙНОГО СТАНУ ВАГІТНИХ ЖІНОК ТА ФАКТОРИ, ЩО ВПЛИВАЮТЬ НА НЬОГО
57	Терехова Оксана Віталіївна ФОРМУВАННЯ В ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ ВІДДАНOSTІ ОРГАНІЗАЦІЇ
58	Туркевич В.О., ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ ТОЛЕРАНТНОСТІ МАЙБУТНІХ ПСИХОЛОГІВ
59	Цюкало Анастасія Вікторівна ПРИЙНЯТТЯ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ У ПРОЦЕСІ ВДОСКОНАЛЕННЯ КАДРОВОЇ РОБОТИ

60	Чікрізов Михайло Євгенович ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ АГРЕСИВНОСТІ ТА ТРИВОЖНОСТІ ГРАВЦІВ РОЛЬОВИХ МЕРЕЖЕВИХ ІГОР
61	Швайка Альона ПРОФІЛАКТИКА СИНДРОМУ ДЕФЦИТУ УВАГИ З ГІПЕРАКТИВНІСТЮ У ДІТЕЙ ДОШКІЛЬНОГО ВІКУ
62	Шульга Максим Владленович СУЧАСНІ ТЕХНОЛОГІЇ ПРОСУВАННІ ПРОДУКЦІЇ ВИНОРОБНОЇ ГАЛУЗІ
63	Щербанюк Богдана ОСОБЛИВОСТІ ЗВ'ЯЗКУ УЯВЛЕНЬ ЧОЛОВІКІВ ТА ЖІНОК ПРО ВЛАСНЕ ТІЛО З ОЧІКУВАНИМ СТАВЛЕННЯМ ПАРТНЕРА ЩОДО ЗОВНІШНОСТІ
64	Юдіна Зоя Олександрівна ОРГАНІЗАЦІЯ УПРАВЛІННЯ ІННОВАЦІЙНИМИ ПРОЦЕСАМИ ПІДПРИЄМСТВА

Арцев Олександр Васильович

Студент гр. ПМ-15-Г1

Науковий керівник: кандидат
психологічних наук,
доцент О. В. Брюховецька

ЗНЯТТЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ТА ФІЗИЧНИХ ЗАЖИМІВ У ПІДЛІТКІВ МЕТОДОМ ПРОВЕДЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО ТЕАТРУ

Постановка проблеми. Багато науковців вважають підлітковий вік найважливішим і найважчим періодом людського життя, підкреслюючи психологічну напруженість, що супроводжує формування цілісності особистості, яка залежить не тільки від фізичного дозрівання, особистої біографії, а й від духовної атмосфери суспільства, від внутрішньої суперечливості суспільної ідеології. Найважливішими процесами підліткового віку є розширення життєвого досвіду особистості, кола її спілкування, групової приналежності і типу людей, на яких вона орієнтується.

У сучасного підлітка дуже насичене життя. Друзі, школа, перша любов, іспити – всі ці фактори викликають різні емоції, а також провокують психологічні і фізичні затискачі.

Не рідко причиною затискачів у підлітків стає страх. І не важливо, що викликало цей самий страх – іспит, боязнь не сподобатися комусь і бути не прийнятим в компанію однолітків, страх відкритися іншій людині і т.д. Реакція одна – м'язові та психологічні затиски, які не дозволяють адекватно реагувати в потрібній ситуації.

Одним із способів вирішення таких проблем є творчість, зокрема акторську майстерність. Актори – люди, яким часто необхідно долати себе, вони відмінно володіють своїм тілом завдяки тренуванню звільнення від різних затискачів. Вони не соромляться, ведуть себе розкуто і відкрито.

Стан дослідження проблеми. Основу дослідження склали наукові праці вітчизняних і зарубіжних учених, в яких висвітлені фундаментальні положення щодо розвитку підліткового віку особистості. Питанням теорії підліткового віку присвячені праці провідних учених: Л. Виготський, Л. Долинська, В. Лозиця, З. Огороднійчук, О. Скрипченко, В. Райх. Окремі питання вивчення тривожності, агресії і агресивної поведінки привернули увагу багатьох авторів, знайшовши відображення у ряді робіт (Г. Андреева, Л. Божович, Д. Ельконін, В. Знаків, Л. Колчина, І. Левітов, Є. Романін, С. Рощин, Т. Румянцева), в тому числі і розглядали особливості деліквентної поведінки підлітків (М. Алемаскін, С. Белічева, Г. Міньковський, І. Невський, Т. Курбатова). Вивченню природи агресивності, тривожності присвячені роботи зарубіжних учених А. Бандури, А. Басса, Л. Берковця, С. Розенцвейга, а також А. Адлера, Ш. Бюллер, Е. Еріксона, Ж. Піаже, З. Фрейда, Е. Фромма, Ст. Холла, К. Хорні, Е. Шпрангера, Е. Штерна, У. Шутца.

Мета дослідження. Теоретико-методологічне обґрунтування та розробка методики подолання психо-фізіологічних зажимів методом проведення соціального театру для підлітків.

Результати дослідження. За результатами проведеної роботи ми теоретично дослідили психо-фізіологічні особливості підліткового віку, охарактеризували наявні психо-фізіологічні зажими у підлітків. Розглянули різні наукові підходи до визначення та характеристики підліткового віку. Визначили які саме психофізіологічні особливості даного віку мають підлітки. Також вияснили що з себе мають психо-фізіологічні зажими, та як вони впливають на життя підлітків. Підводячи підсумок можна ще раз нагадати, що складний світ підлітка, далеко не завжди зрозумілий дорослому, потребує щоденної підтримки і корегування. Тому треба частіше пропонувати допомогу підліткові в освоєнні нових норм і правил, щоб потім не займатися виправленням помилок. Щоб покращити життя підлітка, потрібно помітно вплинути, і тоді міцніє його воля. Зростає інтерес до трудової діяльності,

змінюються стосунки в колективі, поглиблюються і стають більш стійкими почуття, естетичні смаки.

У старшому підлітковому віці інтенсивно формується ідейна спрямованість, світогляд і самосвідомість особистості. Діяльність стає більш спрямованою і соціально вмотивованою. Складність виховання підлітків полягає в тому, що дорослі вважають їх дітьми, а вони самі прагнуть бути дорослими. Ось чому невміла опіка і навчання батьків пригнічують підлітка. І він бачить у цьому приниження своєї гідності. І він прагне грубо, різко уникнути опіки. У процесі формування характеру підліток виявляє нестійкість свого психологічного стану: підвищену збудливість, часті швидкі та різкі зміни настрою, форм поведінки. У даний період формуються моральні почуття, але в поведінці підлітка не завжди поєднуються слова, почуття і діла, тому на це слід звернути велику увагу.

Підлітковий вік і юність для всіх сімей тяжкий час. Границі цих періодів розмиті, умовні, тому діти цього віку називаються то юними то підлітковими. Деякі діти уже досягли статевої зрілості, інші знаходяться посередині процеси зрілості. Виникає закон нерівномірного індивідуального розвитку. Так само приходить розумовий і соціальний розвиток. Ці розвитки не співпадають у різних життєвих сферах. Дитина може бути зовсім дорослою фізично, зате розумове і соціальне відставатиме від ровесників. І все ж дівчата і хлопці так чи інакше стикаються з однаковими проблемами: взаємовідношення з батьками, ровесниками, учителями, самотність, перша любов, вибір професії, шкідливі звички, зовнішній вигляд, фанатизм і секти, молодіжна мода, музика, незалежність від батьків, проблеми підліткового сексу, кумири, ідеали. І подолати всі ці проблеми підлітки повинні з допомогою батьків, учителів, деколи і психолога, який повинен бути у кожній школі. Таким чином для успішного розвитку підлітка в середовищі, необхідне впровадження програми тренінгів спрямованих на підвищення впевненості і зниження тривожності підлітків, проводити консультаційну роботу з батьками з приводу періодизацій вікового розвитку та способів подолання кризових періодів.

Підлітки є найбільш вразливою віковою категорією від постійних психофізіологічних зажимів, так як вони негативно впливають на взаємодію і спілкування з батьками, друзями та вчителями.

В процесі дослідження ми емпірично дослідили динаміку психофізіологічних станів підлітків, оцінили внутрішні та зовнішні чинники виникнення психофізіологічних зажимів у підлітків. Для проведення емпіричного дослідження було застосовано методики багатовимірної оцінки дитячої тривожності за Е.Е. Малковою (Ромиціною) та методику самооцінки психічних станів за Г. Айзенком.

Багатовимірна оцінка дитячої тривожності за Е.Е. Малковою (Ромиціною) дозволила нам дослідити який рівень тривожності на сьогодні у підлітків, що саме турбує більше всього та що для них є актуальним. Методика самооцінки психічних станів показала нам рівень фрустрації, агресії, ригідності та тривожності.

Вищенаведені фактори являються одними з багатьох факторів, які впливають на виникнення зажимів у підлітків. Спостерігається загальна тенденція до підвищення рівня тривожності школярів-підлітків, що пов'язано з періодами статевого дозрівання.

Слід знижувати рівень тривоги у взаєминах з батьками, вчителями та в ситуаціях перевірки знань, досягнень, можливостей, яка впливає на успішність навчання, яка виникає у зв'язку зі зміною значущих осіб, появою потреби у звільненні від контролю і опіки старших і т.д., допомагати долати складнощі самопрезентації, самовираження, особливо серед референтної групи однолітків, строго оцінює їх достоїнства і недоліки.

Дане дослідження дозволило побачити необхідність проведення психологічних тренінгів, спрямованих на розвиток у підлітків комунікативних навичок та корекцію міжособистісних стосунків у групі однолітків, що сприяє підвищенню рівня впевненості підлітків, підвищення їх соціальної адаптації. Так як формування просоціальної, не агресивної поведінки особистості пов'язане не тільки з механізмами відсутності підкріплення або активного

покарання, а й обов'язково (і можливо, навіть в першу чергу) з активним соціальним наuczінням неагресивним формам поведінки, конструктивним способам вирішення протиріч і реалізації різних мотивацій особистості.

Дане дослідження дозволило побачити необхідність проведення психологічних тренінгів, спрямованих на розвиток у підлітків комунікативних навичок та корекцію міжособистісних стосунків у групі однолітків, що сприяє підвищенню рівня впевненості підлітків, підвищення їх соціальної адаптації. Так як формування просоціальної, не агресивної поведінки особистості пов'язане не тільки з механізмами відсутності підкріплення або активного покарання, а й обов'язково (і можливо, навіть в першу чергу) з активним соціальним наuczінням неагресивним формам поведінки, конструктивним способам вирішення протиріч і реалізації різних мотивацій особистості.

Отже, акцент у просвітницькій роботі варто перенести на те, що треба робити, ніж на те, чого робити не слід. Значна увага має приділятися розвитку всього позитивного, що визначає (наповнює) життя підлітка. Це робота над формуванням та розвитком позитивної самооцінки, самоповаги, впевненості у собі, життєвих навичок, можливості вирішувати життєві труднощі, приймати рішення, складати і дотримуватись життєвих планів. Іншими словами, розвивати життєздатну особистість, готову та здатну нести відповідальність за власне життя. При цьому слід зауважити, що наша робота повинна бути направлена більше на досягнення безпосередніх (не відстрочених) ефектів, ніж на досягнення певних результатів через 2, 5 чи 10 років (апеляції у майбутнє діють, але слабо). Підлітки вже сьогодні повинні зрозуміти (відчути) вигоду, переваги безпечної поведінки. Це може бути, окрім усього, і привабливий зовнішній вигляд (в т.ч., – чистий подих при не курінні), і можливість досягнення високих спортивних результатів, і авторитет (тому що має життєву позицію і впевнено її реалізує), і самостійність та індивідуальність (тому що не боїться приймати рішення і протистояти соціальному тиску). У будь-якому випадку, ми маємо говорити про те, що найбільше цікавить і хвилює підлітків, а не тільки про те, що хвилює нас, дорослих.

Сучасні підлітки мають безліч психологічних і фізичних зажимів. Їх причинами можуть бути страхи, стреси, придушення емоцій. Для зняття подібних зажимів участь в соціальному театрі підходить якнайкраще. Він навчить підлітків бути впевненіше в собі, не соромитися себе і своїх думок, розкритися в повній мірі.

Соціальний театр є універсальним методом вирішення психологічних проблем. Включаючи в себе заняття акторською майстерністю, вокалом і танцями, він допомагає приміряти на себе чужі ролі, поглянути на себе з іншого боку. Розслаблення тіла і голосових зв'язок допоможе стати пластичніше, висловлювати свою думку впевнено і вільно. Театр – блискучий засіб для залучення уваги. Навіть молодь, у якої шкільна програма і недостатньо видовищні телевізійні передачі викликають нудьгу, зацікавиться звуками живого театральної вистави. Заняття в театрі сприятливо впливають на підлітка і його життя, роблячи його більш розкутим і відкритим.

Висновки. Отже, практична значущість дослідницької роботи заключається в формуванні навичок творчої діяльності, створенні умов реалізації творчих можливостей, розвивати пам'ять, довірливу увагу, творче мислення і уяву, виявляти та розвивати індивідуальні творчі здібності підлітків.

Ахметова Каріна Болібаївна

Студентка групи МОБМ–15–Г1

Науковий керівник:

кандидат економічних наук, доцент

Савчук Л. М.

ІННОВАЦІЙНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ У СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

Постановка проблеми. В даний час Україна переживає бум новаторства. На зміну одним формам і методам керування економікою приходять інші. У цих умовах інноваційною діяльністю буквально змушені займатися всі організації, усі суб'єкти господарювання від державного рівня керування до

знову створеного товариства з обмеженою відповідальністю в сфері малого бізнесу.

Термін «інновація» став активно використовуватися в перехідній економіці України як самостійно, так і для позначення ряду родинних понять: «інноваційна діяльність», «інноваційний процес», «інноваційний менеджмент». У літературі нараховується велика кількість визначень. Виділяються такі ознаки, як масштаб інновацій (глобальні і локальні), параметри життєвого циклу (виділення й аналіз усіх стадій і підстадій), закономірності процесу впровадження і т.п. У спеціальній літературі й офіційних документах частіше усього використовувалися поняття керування науково-технічним прогресом, упровадження досягнень науки і техніки у виробництво, що характерно для централізовано керованої економіки. У ринкових умовах господарювання, де комерційні організації мають повну юридичну й економічну самостійність, ні про яке впровадження чого-небудь не може бути й мови. Цією принциповою відмінністю пояснюється розходження в отриманні окремих понять в області інноваційного менеджменту.

Під впливом нововведень, за умови усвідомленої необхідності розв'язання великомасштабних завдань щодо переведення економіки на ринкові відносини та інтенсивний шлях розвитку, мають місце істотні (нерідко радикальні) організаційні перетворення не лише безпосередньо у сфері виробництва, а й в усій системі його обслуговування та управління. Для забезпечення ефективного управління інноваційним процесом важливо своєчасно виявляти і правильно оцінювати його тенденції, прогресивні й небажані зміни у формах організації виробництва та праці, функціонуванні окремих чи всієї сукупності елементів господарського механізму.

Стан розробленості проблеми. Дослідженням проблеми створення системи управління інноваційною діяльністю на підприємстві та її місця в загальній системі управління приділяли увагу такі науковці: І. Балабанова, Н. Краснокутська, О. Кузьмін, С. Князь, В. Стадник, М. Йохна, П. Завлін. Р. Фатхутдінов та інші. Але питання, пов'язані зі створенням ефективної

системи управління інноваційною діяльністю, залишаються завжди актуальними.

Для підвищення ефективності інноваційної діяльності потрібно досліджувати взаємозв'язки цієї системи з іншими системами управління на підприємстві. Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми.

Система управління інноваційною діяльністю підприємства є однією із локальних систем менеджменту на підприємстві. Саме тому, для досягнення бажаних результатів і визначених цілей необхідно, щоб система інноваційного менеджменту функціонувала злагоджено з іншими локальними підсистемами управління.

Мета дослідження. Метою роботи є дослідження інноваційного менеджменту в системі управління підприємством. Вивчення проблем та засоби подолання опору впровадження організаційно-управлінських інновацій у діяльність підприємства.

Результати дослідження. Сучасне підприємство – це складна відкрита виробничо-господарська і соціальна система.

В економічній теорії існує кілька концепцій формування системи управління підприємством: неокласична; інституціональна; еволюційна; підприємницька. Кожна з них акцентує увагу на тих чи інших особливостях підприємства як об'єкта дослідження.

У неокласичній теорії підприємство розглядається як цілісний об'єкт, який залучає вихідні ресурси у виробництво та перетворює їх у продукцію.

В інституціональній теорії підприємство розглядається як організація, що створена людьми для ефективнішого використання обмежених ресурсів.

В еволюційній теорії фірма розглядається як один із об'єктів системи, яку можна порівняти з біологічною популяцією.

Підприємницька модель фірми ґрунтується на уявленні про підприємство як сферу реалізації підприємницької ініціативи та наявних у підприємця або доступних для залучення ресурсів. Поведінка підприємства є результатом взаємодії підприємців (менеджерів) усіх рівнів.

Інноваційний менеджмент являє собою самостійну галузь управлінської науки та професійної діяльності, яка спрямована на формування й забезпечення умов інноваційного розвитку будь-якої організації.

Інноваційний менеджмент у загальному вигляді – це складний механізм дії керуючої системи, яка створює для інноваційного процесу та інноваційної діяльності сприятливі умови й можливості для розвитку і досягнення ефективного результату.

Інноваційне управління створює умови як виживання, так і зростання господарських організацій, формування наукомістких галузей, що ведуть до корінних змін асортименту товарних ринків, зростання продуктивності праці, конкурентоспроможності підприємств, держави.

Як система управління інноваційний менеджмент складається з двох ланок, або підсистем: керуючої підсистеми (суб'єкта управління) і керованої підсистеми (об'єкта управління), зв'язок суб'єкта управління з об'єктами відбувається за допомогою руху інформації. Цей рух інформації являє собою сам процес управління, тобто процес розроблення і здійснення керуючої дії суб'єкта управління на об'єкт управління. Механізм керуючого впливу включає збір, обробку і передавання необхідної інформації та прийняття відповідних рішень.

Будь-які прийняті рішення щодо інновацій мають певний вплив на інші складові внутрішнього середовища організації[2, с.11]. Так, впровадження нової продукції, послуги чи технології вимагає: нових знань у працівників, змін у виробничій діяльності, нової концепції маркетингу та певних фінансових затрат. Отже, при плануванні інноваційної діяльності, необхідно враховувати багатофункціональність інновацій та їх здатність впливати на інші види діяльності підприємства.

У результаті досліджень визначено основні цілі інноваційного менеджменту є:

- забезпечення довгострокового функціонування інноваційного процесу на основі ефективної організації всіх його складових елементів і систем;
- створення конкурентоспроможної інноваційної продукції, технологій найбільш ефективним і оптимальним шляхом.

Цілі інноваційного менеджменту мають генетичну підпорядкованість щодо головної мети виробничої організації, а саме – задоволення суспільних потреб у продукції та послугах.

Отже, розглянемо принципи, які притаманні інноваційному менеджменту:

- дослідницький стиль прийняття рішень;
- творчий підхід до аналізу непередбачених ситуацій;
- підвищення оперативності управління інноваційним розвитком;
- принципи «центральної ситуації».

Практика функціонування провідних компаній розвинених країн світу показує, що їх успіхи пов'язані саме з розробленням цілісної системи управління інноваціями, яка перебуває в постійному і неперервному розвитку відповідно до змін як самої організації, так зовнішнього середовища. У цих компаніях створюється така інноваційна структура і культура управління, у якій напрями інноваційного розвитку інтегруються в загальні стратегічні плани, що пов'язані з постійним розробленням перспективної нової продукції і створенням нових сфер бізнесу.

Розглянемо фактори перешкоди до впровадження організаційно-управлінських інновацій у діяльність підприємства в таблиці (табл. 1).

Таблиця 1

Чинники впровадження організаційно-управлінських інновацій у діяльність підприємства

Чинники сприяння	Система чинників	Обмежувальні чинники
Державна підтримка інноваційної діяльності, законодавче заохочення в підприємстві	Правові	Антимонополіне, податкове, патентно-ліцензійне та кредитне обмеження

<p>Наявність необхідного наукового потенціалу, технічної бази, фінансових ресурсів, вивчення потреб ринку, контроль якості продукції, розвиток технологічної інфраструктури, наявність резерву капіталу і ресурсів, інноваційні стратегії</p>	<p>Техніко-економічні</p>	<p>Слабкість матеріальної та науково-технічної бази; домінування традиційного виробництва, недостатність коштів для ризикових проектів, застаріла техніка і технологія, орієнтація на поточні короткострокові цілі</p>
<p>Гнучкість організаційних структур, децентралізація, автономія, формування творчих цільових груп; оперативність у впровадженні нововведень, кваліфікований маркетинг, зацікавленість вищого керівництва в нововведеннях</p>	<p>Організаційно-управлінські</p>	<p>Висока централізація і консервативність ієрархічних принципів організаційної структури; відсутність інноваційної стратегії, складність узгодження інтересів учасників інноваційного процесу; байдужість менеджерів до нововведень; повільність у розробленні і впровадженні інновацій</p>
<p>Можливість швидко одержувати необхідну інформацію; придбання ліцензій патентів, ноу-хау, визнання цінних інноваційних ідей персоналу; постійне поповнення інформаційного фонду організації; правильний вибір інформаційних каналів, розширення горизонтальних потоків інформації</p>	<p>Інформаційно-комунікативні</p>	<p>Недостатня інформація про інновації та джерела їх розроблення і розповсюдження; відсутність достатнього захисту всіх видів власності на інформаційні ресурси; недостатній обмін інформацією для управління інноваціями, замкнутість і обмеженість міжгалузевих зв'язків</p>

Забезпечення можливості самореалізації працюючих, заохочення творчої праці; увага кадровій політиці і трудовим відносинам, моральне заохочування і суспільне визнання, сприятливий психологічний клімат у колективі	Соціально-психологічні	Стереотипи поведінки; страх, побоювання покарань за невдачу, опір усьому новому, що надходить зовні, збільшення невизначеності, зміна особистого статусу
---	------------------------	--

Отже, при появі факторів, що зазначені вище потрібно проаналізувати до якої групи вони відносяться і відштовхуючись від цього використати засоби подолання.

З метою подолання опору нововведенням вища ланка управління розробляє чітку інноваційну політику, яка передбачає такі дії:

формування самостійних дослідних підрозділів, творчих, проектних груп, що розробляють і впроваджують інновації;

– розроблення програм для навчання персоналу;

– створення системи матеріальних і моральних стимулів винахідництва, новаторської творчості працюючих.

Засоби подолання опору впровадження організаційно-управлінських інновацій у діяльність підприємства згруповані в таблиці (табл. 2).

Таблиця 2

Засоби подолання опору впровадження організаційно-управлінських інновацій у діяльність підприємства

Заходи	Передумови (застосування)	Переваги	Недоліки
Навчання і надання інформації	Недостовірні інформація чи її неправильна інтерпретація	У разі переконаності в необхідності змін співробітники активно беруть участь у перетвореннях	Потрібно багато часу для роз'яснень і переконань

Залучення до участі в проекті	Дефіцит інформації в ініціаторів проекту щодо програми змін і передбачуваного опору їм	Учасники зацікавлено підтримують зміни і надають релевантну інформацію для планування	Потрібно багато часу
Стимулювання та підтримка	Опір у зв'язку зі складністю індивідуальної адаптації до окремих змін	Облік індивідуальних побажань полегшує досягнення цілей змін	Потребує багато часу і витрат
Переговори й угоди	Опір груп у керівництві організації щодо побоювання втратити свої привілеї в результаті змін	Стимулювання в обмін на підтримку	Великі витрати і може викликати претензії в інших
Кадрові перестановки і призначення	Неспроможність інших тактик впливу	Опір швидко ліквідується, не потребує великих витрат	Загроза майбутнім проектам через недовіру особистостей, яких торкаються перестановки
Приховані та явні примусові заходи	Гострий дефіцит часу	Швидка реалізація проекту	Породжує стійку озлобленість стосовно ініціаторів, пасивний опір

Отже, у процесі відбору ідей і проектів виявляється певна взаємозалежність між організацією як суб'єктом реалізації нововведення та характером нововведень. Самі по собі нововведення часто потребують, з одного боку, гнучкої корпоративної політики, децентралізації і мобільності організаційних структур, з іншого – взаємодії всіх служб, що працюють над оновленнями. Отже, проблеми, що виникають під час упровадження нововведення, вирішуються шляхом узгодження суперечностей між характером нововведення та підприємством.

Тому перед тим як упроваджувати інновацію в організації виникає необхідність точно і ясно встановити, які потоки інформації необхідні між людьми і в чому конкретно будуть відбуватися зміни, їх сутність. Одним із завдань у здійсненні нововведень і подолання опору – це залучення на їх бік

формальних і неформальних лідерів, прийняття відповідних директивних документів, розпоряджень, інструкцій, що охоплюють перетворення в різних структурних ланках.

На підприємстві, яке здійснює інноваційну діяльність, необхідною умовою є постійне оцінювання системи управління цією діяльністю, для того щоб уникнути незапланованих затрат. Важливо також, проводити оцінювання цієї системи у взаємозв'язку з системами управління інших видів діяльності. Тобто, необхідно оцінювати вплив витрат та їх доцільність на функціонування кожної системи. Проведення всебічного моніторингу існуючих систем на підприємстві забезпечить йому ефективне функціонування та сильні конкурентні позиції.

Висновки. Злагоджена та гармонійна робота всіх систем підприємства, які виступають як компоненти однієї системи, забезпечує організації досягнення визначених завдань. Притаманність системі управління інноваційною діяльністю таких властивостей як цілісність, адаптивність, розвиток, сумісність та синергічність дає можливість злагоджено взаємодіяти з іншими системами управління на підприємстві. В ході функціонування систем та їх взаємодії, важливо здійснювати моніторинг цієї взаємодії, щоб попередити небажані наслідки

Отже, належне управління інноваційними процесами є серцевиною підприємницької діяльності, необхідною умовою успішного бізнесу, а тому врахування усіх проблем інноваційної діяльності та оцінка чинників, що їй перешкоджають повинні здійснюватися та бути враховані на будь-якому етапі впровадження інновацій.

Бондаренко Алла Миколаївна
студентка групи ПБМ 15 Г1
Науковий керівник:
кандидат психологічних наук,
доцент Брюховецька О.В.

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ КЛІМАТ В КОЛЕКТИВІ КАДРОВОГО ЦЕНТРУ ЗБРОЙНИХ СИЛ УКРАЇНИ ТА ШЛЯХИ ЙОГО ОПТИМІЗАЦІЇ

Постановка проблеми. Функціонування Збройних сил України залежить від багатьох формуючих факторів. Але завжди головною ланкою, що робить Збройні сили України успішними, залишаються люди, тобто, військовий колектив. Кінцевий результат спільної служби військовослужбовців залежить не лише від професійних навичок і вмінь, а й від злагодженості, згуртованості колективу, настрою самих військовослужбовців та працівників. Саме вивчення психологічних аспектів ставлення військовослужбовців до загальної справи, один до одного, до світу в цілому та до самих себе вбирає в себе поняття соціально-психологічного клімату. Тому вивчення, оптимізація соціально-психологічного клімату в різних галузях є завжди актуальною проблемою.

Стан розробки проблеми: Слід зазначити, що окремі питання, пов'язані з проблемою оптимізації соціально-психологічного клімату трудового колективу вже були предметом уваги дослідників. Так, зокрема, розглядалися зміст і показники соціально психологічного клімату в колективі загалом (А. Журавльов, А. Ковальов, Б. Паригін, А.Свенцицький та ін.), в освітніх організаціях (Л. Карамушка, Н. Коломінський та ін.), в наукових установах (В. Антонюк, Г. Моченов) та ін.

Мета дослідження: представити результати дослідження особливостей соціально-психологічного клімату в колективі Кадрового центру Збройних сил України та шляхи його оптимізації.

Результати дослідження. У дослідженні взяли участь керівники і працівники 8 відділів загальною кількістю 48 осіб, з них жінок – 18 , чоловіків –

30, віком від 25 до 45 років, та терміном служби у Збройних силах від 10 до 25 років.

На основі теоретичного аналізу літератури можна зробити висновок, що *соціально-психологічний клімат* – це домінуючий у конкретному колективі (групі) відносно стійкий психічний настрій, який формується на основі психічного відображення умов життя і діяльності в міжособистісній взаємодії.

Специфічні особливості колективу Кадрового центру Збройних сил України полягають у тому, що: *по-перше*, його діяльність має високу суспільну значущість, яка забезпечує успішне функціонування інших колективів (трудових, навчальних, сімейних) і суспільства в цілому; *по-друге*, ця діяльність детально регламентована і вимагає від воїнів чіткості, точності, узгодженості під час виконання наказів, розпоряджень; *по-третє*, стосунки між військовослужбовцями діляться на чітко обумовлені – службові, або офіційні (регламентуються статутами Збройних Сил України), та неслужбові, або неофіційні, емоційні (виникають між військовослужбовцями самі по собі, на основі симпатій, спільних інтересів, нахилів, а не з волі командирів, начальників).

Чинниками, що впливають на *соціально-психологічний клімат трудового колективу Кадрового центру* є: 1) стиль керівництва й особистість керівників, задоволеність ними; 2) характер міжособистісної та між групової взаємодії (по вертикалі); 3) характер міжособистісної взаємодії в колективі (по горизонталі); 4) умови праці і побуту та задоволеність ними; 5) характер міжособистісної взаємодії з військовими частинами.

Емпіричне дослідження *соціально-психологічного клімату* в колективі Кадрового центру Збройних сил України ми здійснювали за допомогою батареї психодіагностичних *методик*: авторська анкета «Дослідження особливостей *соціально-психологічного клімату* в Кадровому центрі ЗСУ»; методика «Оцінка стилю керівництва» (А. Журавльов); методика «Дослідження рівня та показників *соціально-психологічного клімату*» (Н. Кашин і Є. Осипова); методика «Визначення рівня самооцінки» (А. Будасі). На основі проведеного

за авторською анкетною опитування, аналізу отриманих результатів ми визначили чинники, значущі для формування соціально-психологічного клімату: стиль керівництва й особистість керівників, задоволеність ними – 35%; характер міжособистісної взаємодії в колективі (по горизонталі) – 20%; умови праці і побуту та задоволеність ними – 17%; характер міжособистісної взаємодії з військовими частинами – 16%; характер міжособистісної та між групової взаємодії (по вертикалі) – 12%. Як показало порівняння з даними інших досліджень, в основному підтверджується думка про переважну значущість особистості керівника колективу й стилю його діяльності у формуванні соціально-психологічного клімату.

При проведенні дослідження з діагностики соціально-психологічного клімату колективу, при конструюванні питань спрямованих на вимір емоційного компонента, розглядався критерій привабливості – на рівні понять "подобається – не подобається", "приємний – неприємний". Як впливає з отриманих результатів, 33,3 % досліджених військовослужбовців вважають СПК у трудовому колективі сприятливим, 50,0 % – середньої сприятливості, 16,6 % – вважають СПК несприятливим і дуже несприятливим. Тобто, фактично, для шостої частини досліджених СПК є несприятливим.

Встановлено особливості сприймання СПК залежно від статі, віку і стажу професійної діяльності військовослужбовців та працівників. Зокрема, як сприятливий, оцінюють клімат 50,0 % жінок і лише 16,7 % чоловіків – працівників та військовослужбовців Кадрового центру ЗСУ. Військовослужбовці з меншою вислугою сприймають соціально-психологічний клімат як більш несприятливий, ніж військовослужбовці з більшою вислугою. Крім того визначено, що молоді працівники оцінюють клімат більш несприятливо, що вимагає від керівника звернути особливу увагу на заходи, що забезпечують успішну адаптацію «новачків» і молодих військовослужбовців у трудовому колективі. Нами була встановлена залежність СПК від стилю керівництва Кадровим центром, при цьому, найбільш позитивно на СПК

позначається ліберальний, а найбільш негативно – нестійкий, невизначений стиль керівництва.

Аналіз результатів теоретичного та емпіричного дослідження дозволив нам визначити *шляхи оптимізації соціально-психологічного клімату в колективі Кадрового центру Збройних сил України*: 1) забезпечення матеріально-технічних, технологічних, санітарно-гігієнічних та організаційно-управлінських умов, необхідних для ефективної діяльності закладу; 2) використання переважно демократичного стилю керівництва, спрямованого на формування команди на принципах партнерства та взаємо підтримки; 3) проведення збалансованої кадрової політики з урахуванням професійних та психологічних якостей військовослужбовців; 4) створенні умови для творчого, креативного підходу військовослужбовців кадрового центру до виконання своїх професійних обов'язків; 5) розробка чіткої системи заохочень та впровадження її у життя відповідно до заздалегідь визначеної процедури.

При цьому, узагальнюючи, можна вирізнити такі *умови оптимізації соціально-психологічного клімату в колективі Кадрового центру Збройних сил України*: 1. Будь-яку діяльність з гуманізації мікроклімату доцільно починати з діагностики соціально-психологічного клімату. 2. Вдосконалення добору, розташування, виховання кадрів, комплектування колективу з урахуванням соціально-психологічної, психофізіологічної сумісності людей. 3. Вдосконалення організації праці на основі принципів наукової організації праці, оптимізація інформаційного та ділового обміну. 4. Постановка перед колективом привабливої, корисної суспільству мети, досягнення якої потребує напруженої творчої праці. 5. Гнучке регулювання взаємин у колективі. Усунення протиріч між діловими та особистими стосунками в системі міжособистісних взаємин. 6. Вдосконалення матеріальної бази установи та умов праці й життя членів колективу. 7. Вдосконалення стилю керівництва з урахуванням особливостей організацій закладів колективу та вимог суспільства до військовослужбовців. Вдосконалення організаційних форм управління.

Важливою умовою оптимізації соціально-психологічного клімату в

Кадровому центрі є відповідна *психологічна підготовка військовослужбовців*, програма якої передбачає не лише усвідомлення сутності, показників, чинників оптимізації соціально-психологічного клімату, але й розвиток відповідних особистісних якостей, вироблення навичок і вмій конструктивної взаємодії. Для досягнення такого ефекту доцільно передбачити розкриття змісту кожного модулю за допомогою трьох функціональних компонентів: а) інформаційно-пізнавального; б) діагностичного; в) корекційно-розвивального. У свою чергу, кожен із компонентів доцільно через систему спеціальних інтерактивних технік (міні-лекції; групові дискусії; ведення індивідуальних щоденників; психологічні практикуми; релаксаційні техніки тощо.).

Впровадження програми засвідчило її ефективність. Так, зокрема, в експериментальній групі після впровадження програми була засвідчена позитивна динаміка за такими показниками, як рівень комунікативних умінь, толерантності до інших, позитивного сприйняття себе як військовослужбовця Кадрового центру ЗСУ, що, загалом, позитивно позначилося на показниках сприятливості соціально-психологічного клімату, в той час, як у контрольній групі позитивної динаміки за вищезазначеними показниками зафіксовано не було.

Висновки. Отримані результати дослідження можуть бути використані під час підготовки майбутніх військових психологів. Розроблена нами тренінгова програма може бути використана військовими психологами для оптимізації соціально-психологічного клімату в колективах Збройних сил України.

Болгар Людмила Анатоліївна

Студентка групи УНЗ-16

СТРАТЕГІЧНЕ ПЛАНУВАННЯ ДІЯЛЬНОСТІ НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ

Постановка проблеми. Реформування української освіти потребує реалізації принципово нових ефективних систем управління. Планування

діяльності навчального закладу – це різнобічне узагальнене уявлення про головні пріоритети розвитку. Планування дає можливість колективу закладу вийти на більш високий рівень організації навчально-виховного процесу, обґрунтувати хід безперервного розвитку.

Протягом останніх років у різних країнах спостерігається тенденція планування розвитку освіти на тривалий період. У документах Європейської комісії йдеться про такі терміни: оперативне планування – 1-2 роки; стратегічне планування – 5-6 років; планування віддаленого майбутнього – 10, 20 або більше років. У 2000 році Данія планувала розвиток освіти до 2025 року; Німеччина, Греція, Португалія і Великобританія – до 2020 року.

Стратегічне планування – це процес забезпечення напрямів та змісту видів діяльності закладу; це систематизовані та більш-менш формалізовані зусилля усієї організації, спрямовані на розробку стратегій, оформлення їх у вигляді стратегічних планових документів різного типу, організацію виконання цих стратегічних планів, проектів і програм. Стратегічне планування дає можливість перевірити цінності закладу, його теперішній стан та оточення, фактори, пов'язані з досягненням бажаного майбутнього.

Стан розробленості проблеми. Вагомий внесок у дослідження проблем необхідності стратегічного планування навчального закладу зробили відомі вітчизняні й зарубіжні вчені О. М. Алимов, І. В. Бережна, І. К. Бистряков, В. М. Геєць [2], Г. А. Дмитренко, О. О. Євсєєва, В. І. Куценко, Е. М. Лібанова, Л. В. Левковська, О. В. Мартякова, Я. Б. Олійник, А. В. Степаненко, В. П. Третяк, О. В. Ульяновченко, М. А. Хвесик, Є. В. Хлобистов, М. В. Щурик та інші. Однак аналіз наявних досліджень свідчить, що у більшості з них немає комплексного бачення інноваційного розвитку стратегічного планування, який сприяє комерціалізації й трансферту технології. Без цього неможливе обґрунтування адекватної до умов нашої держави стратегії сталого соціального розвитку.

Результати дослідження. Наше оточення змінюється постійно у всіх аспектах нашого життя – демографічному, економічному, культурному тощо. Таким чином, стратегічне планування є реакцією та процесом адаптації до змін,

а також засобом створення майбутнього закладу в контексті цих змін. Це головне завдання для усіх навчальних закладів різних розмірів і типів. Це найдієвіше знаряддя розбудови одночасно і відповідальності, і компетенції персоналу. Зрештою, це основна передумова для успішної роботи будь-якої групи людей, що прагнуть досягти єдиної організаційної мети.

Сучасні навчальні заклади мають справу із цілою низкою проблем, зумовлених не лише швидкими, а й прискореними трансформаційними змінами, які відбуваються в усіх аспектах суспільного життя. Тому традиційне планування вже є недостатнім у сучасному світі. Основною ідеєю моделі стратегічного планування є «переселення» команди працівників із сьогоденної ситуації в якесь ідеальне майбутнє, якого вони бажають досягти. Цікаво, що кожний навчальний заклад, як і кожна громада, має своє власне бачення майбутнього. Стратегічне планування може стати ефективним засобом у визначенні ресурсів та пріоритетів розвитку, критеріїв успіху, що в цілому допоможе усім нам досягти процвітаючого майбутнього.

Іншою причиною для стратегічного планування є поліпшення діяльності закладу. Шкільний персонал у своїй щоденній праці часто може випустити з виду мету свого закладу. Наявність стратегічного плану не лише допоможе сфокусувати свою увагу на виконанні основної мети, але й стимулювати мислення, орієнтоване на майбутнє, яке базуватиметься на спільному баченні своєї місії. Співпраця між членами організації є більш ефективною, коли кожен її член працює над виконанням одних й тих же цілей, поділяючи спільні цінності.

Проблеми з фінансуванням є не єдиними, з якими має справа кожний навчальний заклад. Сучасні освітні заклади мають цілу низку проблем, пов'язаних з набором кадрів, створенням умов для професійного розвитку, налагодженням стосунків із сім'ями, іншими членами громад чи місцевими організаціями. Дивитися на них, як на мережу проблем, може стати надто обтяжливим. Включення їх у стратегічний план організації дозволяє бачити їх та мати з ними справу у координований спосіб – звернення до окремих частин

проблеми як частини загального прогресу до повного їх вирішення. Це дозволяє організації впливати на оточення та контролювати своє майбутнє, а не просто реагувати на нього.

Стратегічне планування для навчального закладу включає певний процес:

1. Формулювання місії, визначення можливостей.
2. Оцінка зовнішнього середовища.
3. Оцінка внутрішнього потенціалу.
4. Розробка цілей та завдань.
5. Розробка заходів для виконання завдань.
6. Створення умов для широкого та вільного обговорення плану в колективі навчального закладу.

Науковці виділяють три основні стратегії розвитку закладів:

1. Стратегія локальних змін, яка передбачає покращення, раціоналізацію, оновлення окремих напрямків життя закладів.
2. Стратегія модульних змін, яка передбачає здійснення декількох комплексних нововведень, які не пов'язані між собою.
3. Стратегія системних змін передбачає повну реконструкцію закладу, торкається всіх компонентів діяльності (мети, змісту, організації, технології тощо), всіх структур, зв'язків, ланок.

Планування стратегії розвитку закладу – це своєрідний пошук відповіді на чотири основні питання:

1. Яким є поточний стан навчального закладу, його загрози й перспективи розвитку?
2. Яким хотілося б бачити заклад в майбутньому?
3. Чи можна реалізувати поставлену мету і які можуть бути перешкоди?
4. Який план заходів та їх послідовність для досягнення поставлених цілей?

Методика проектно-цільового планування дозволяє кожному навчальному закладу мати індивідуальний план роботи, який враховує її особливості,

забезпечує простір для творчого пошуку окремим об'єднанням та групам педагогів, кожному вчителю, спрямовує їх зусилля на вирішення актуальних проблем та робочих питань.

Стратегічними називаються головні, пріоритетні цілі організації. Вони визначають шлях, яким рухатиметься організація.

В ідеалі стратегічні цілі повинні:

- чітко вказувати напрям розвитку.
- бути реалістичними.
- бути орієнтованими на результати.

Стратегічні цілі навчального закладу повинні бути «розумними» (від англ. smart – розумний) або SMART (Specific, Measurable, Achievable, Realistic, Timely) [78]:

S (specific) – Визначеність. Цілі повинні виражати точно те, чого прагнете досягти керівництво навчального закладу.

M (measurable) – Вимірність. Якомога більше цифр. Фіксована кількість користувачів, а й кількісно розписані стандарти якості.

A (achievable) – Досяжність. Врахування найвищої планки, яку реально можливо досягти.

R (realistic) – Реалістичність. Врахування наявних ресурсів.

T (timely) – Своєчасність. Дотримання плану поточних та проміжних цілей.

Стратегічне планування навчального закладу має певну структуру:

Перспективне прогнозування розвитку матеріально-технічної бази, кадрового забезпечення та навчально-виховного процесу загальноосвітнього навчального закладу (програма розвитку закладу) на тривалий період (5 – 10 років) розробляється адміністрацією спільно з радою закладу; погоджується з педагогічною радою, органами учнівського та батьківського самоврядування, профспілковим комітетом; схвалюється загальними зборами (конференцією) колективу закладу

Перспективний план роботи закладу на тривалий період (як правило, 5 років) – документ, який визначає систему заходів щодо реалізації стратегії діяльності організації на цей період розробляється адміністрацією та радою закладу; погоджується з педагогічною радою, органами учнівського та батьківського самоврядування, профспілковим комітетом; затверджується радою закладу.

Висновки. Таким чином, стратегічне планування навчальним закладом є ефективним засобом у визначенні ресурсів та пріоритетів розвитку, критеріїв успіху, що в цілому допоможе усім нам досягти процвітаючого майбутнього.

Борисенко Л.В.

студентка групи ПМ-15-Г2

Науковий керівник: кандидат
психологічних наук, доцент Т.В. Чаусова

РОЗВИТОК ПРОФЕСІЙНОЇ МОТИВАЦІЇ СТУДЕНТІВ ПІД ЧАС НАВЧАННЯ У ВНЗ

Постановка проблеми. Сучасний ринок праці потребує нової концепції професійної підготовки фахівців, яка ґрунтується на його тісній взаємодії з ринком освіти, оскільки соціально орієнтований спосіб ведення виробництва й бізнесу передбачає якісно новий рівень професійної мотивації особистості. Нині відповідальність за результати своєї праці, уміння самостійно здобувати необхідні знання і творчо застосовувати їх на практиці є ключовими умовами професійного і кар'єрного зростання молодого людини.

Вища професійна освіта є фундаментальною складовою цілісної системи безперервної професійної освіти в сучасних умовах жорсткої конкуренції на ринку праці. Формування професійної мотивації студента є важливим фактором його конкурентності. Актуальність цієї проблеми посилюється в умовах системної суспільної кризи. Соціальна незахищеність та економічна нестабільність руйнує особистість та може викликати такі негативні явища, як алкоголізм, наркоманія, ігроманія тощо. Окрім цього, сучасні умови вступу до

ВНЗ інколи призводять до несвідомого і несамостійного вибору фаху молодого людиною. Тому процес формування професійної мотивації потребує корекції, управління та інтенсифікації педагогами, батьками, керівниками навчальних закладів і суспільством у цілому.

Відомо, що навчальна мотивація є одним із факторів впливу на ступінь пізнавальної активності майбутніх спеціалістів. Мотивацію слід розглядати не тільки як умову ефективного оволодіння знаннями, а й як важливий чинник розвитку особистості фахівця.

Активізація досліджень мотивації в структурі учбової діяльності підлітків в наш час зумовлена, перш за все, необхідністю виховання всебічно розвиненої, активної, творчої та гармонійної особистості, яка усвідомлює свою належність до Українського народу та є підготовленою до життя в постійно змінюваному, конкурентному та взаємозалежному світі. Саме мотивація відіграє важливу роль у становленні особистості, оскільки без неї неможлива ефективна учбова діяльність та розвиток здатності і потреби до самовдосконалення, саморозвитку, самоосвіти.

Це питання постає перед педагогами та психологами як стратегічне завдання, визначене в законі України «Про освіту» та «Державній національній програмі «Освіта» (Україна XXI століття)». Особистісно-орієнтована філософія освіти в умовах сьогодення має бути спрямована на створення належних умов для розвитку психіки дитини, максимальної реалізації її творчого потенціалу, на задоволення її потреби у самоутвердженні, самореалізації та самоактуалізації у навчально-пізнавальній діяльності.

Адже, розширення освітнього простору та трансформація усіх сфер життєдіяльності суспільства вимагають від підростаючого покоління вміння розумно орієнтуватися у швидкоплинному потоці інформації та ефективно здобувати нові знання. Тому сьогодні пріоритетним завданням усіх типів навчальних закладів є активізація учнів у системі організованого навчання як суб'єктів учіння та збереження належної результативності останнього.

Стан розробленості проблеми. Проблемі мотивації присвячені праці Х. Хекхаузена, Г. Мюрея, Н. Аха, Д. Брауна, Ф. Хоппе, Г. Орлота, А. Бандури, Г. Айзенка, С. Занюка, А. О. Реана, В. Г. Асєєва, К. Левіна, В. В. Століна та інших. Удосконаленню навчального процесу в загальноосвітній і вищій школах присвячені дослідження А.М. Алексюка, С.А. Архангельського, Ю.К. Бабанського, Л.І. Божович, І.А. Зязюна, Л.Г. Коваль, Н.Г. Ничкало, З.А. Решетової, В.А. Козаков, В.І. Лозова, М.М. Поташник та інші. Однак, ця проблема потребує нової концепції модернізації системи освіти України, її адаптації до Болонського процесу; глибока суспільна криза, тенденції глобалізації висувають нові вимоги і критерії до професійної підготовки студентів у ВНЗ та розвитку професійної мотивації.

Мета дослідження: полягає у теоретичному розкритті та експериментальному дослідженні особливостей розвитку професійної мотивації студентів.

Викладення основного матеріалу. Дослідження проводилося на базі Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. У дослідженні брали участь студенти 1 та 5 курсу, кількістю по 20 осіб з курсу (загальна кількість – 40 осіб). Серед них – 16 хлопців та 24 дівчини.

Проведений нами теоретичний аналіз проблеми розвитку професійної мотивації студентів ВНЗ надав можливість визначити що:

- потреба – це стан індивіда, створений відчуттям потреби в суб'єктах, необхідних для його існування та розвитку, який є джерелом його активності. Тому, потреба, яка реально відчувається людиною, викликає у неї прагнення здійснити конкретні дії, спрямовані на задоволення цієї потреби. Отже, потреби є базовою основою мотиву та мотивації особистості;

- проведений нами аналіз психологічної літератури свідчить, що терміном «мотив» позначають часом досить різні психологічні утворення, зокрема, мету діяльності (предмет задоволення потреби), спонукання, стійкі властивості особистості (диспозиції) тощо. Мотив співвідноситься або з потребою (Ж.Нютенн, А.Маслоу), або з переживанням цієї потреби, її задоволенням

(С.Л.Рубінштейн), або з предметом потреби (О.М.Леонтьєв).

- виявлено, що сьогодні у психологічній науці поняття «мотивація» немає єдиного визначення та підходу. Так, під мотивацією одні розуміють активність організму і визначають її спрямованість, інші – сукупність факторів, які підтримають і спрямовують поведінку. Тому, наявні визначення мотивації можна віднести до одного з двох напрямків: структурного або процесуального. У першому мотивація розглядається зі структурних позицій, як сукупність певним чином взаємозв'язаних спонукальних факторів або мотивів. Другий напрямок розглядає мотивацію не як статичне, а як динамічне утворення, як процес, в ході якого формуються спонукання до діяльності, здійснюється вибір між різними можливими діями, регулюється і підтримується цілеспрямована активність;

- знайдено, що мотиваційна складова навчальної діяльності охоплює пізнавальні потреби, мотиви і сенси навчання. Під час занять у студентів має виникати потреба у самовдосконаленні, самореалізації та самовираженні. Значну роль у формуванні цієї потреби відіграє співробітництво між викладачем та студентами, а також між самими студентами, яке в навчальному процесі відбувається за допомогою діалогу.

- виявлено, що навчально-пізнавальна діяльність – це процес взаємодії людини з навколишнім середовищем, завдяки чому вона досягає свідомо поставленої мети, яка виникла внаслідок появи потреби вчитися. Спершу навчально-пізнавальний мотив починає діяти, потім стає домінуючим, самостійним і, нарешті, усвідомлюється. Передумовою його становлення є організація, становлення навчальної діяльності. Дієвість мотивації сильніша, якщо вона спрямована на способи, а не на результати діяльності.

У ході дослідження розроблено і застосовано комплексний підхід, який полягає у поєднанні наступних психодіагностичних методик: методика «Мотиви вибору професії»; методика «Мотивація професійної діяльності» К. Замфір у модифікації А. Реана; методика «Мотивація навчання у ВНЗ»

А.О. Реана та В.О. Якуніна у модифікації Н.Ц. Бадмаєвої; методика «Мотивації навчання у ВНЗ» Т.І. Ільїної.

Підібрані методики емпіричного дослідження дозволили зробити аналіз отриманих даних за допомогою методів математичної статистики.

Результати дослідження за методикою «Мотиви вибору професії», яка дозволяє виявити домінування одного з мотивів вибору професії: «внутрішні індивідуально значимі мотиви», «внутрішні соціально значимі мотиви», «зовнішні позитивні мотиви» та «зовнішні негативні мотиви». Ми розглянули середній бал показників мотивації вибору професії по групі студентів 1 та 5 курсу. серед опитаних 1 курсу найбільший середній бал виявлений за переважними внутрішніми індивідуально значимими мотивами (16,7 балів)) та внутрішніми індивідуально значимими мотивами (13,4 балів), що свідчить про те, що більшість студентів у виборі професії керувалися особистісною значимістю та вдовolenістю від вибору своєї майбутньої професії. Були й ті студенти 1 курсу, які керувалися зовнішніми позитивними мотивами (12,6 балів)), які у виборі професії спиралися на матеріальне стимулювання, схвалення батьків, тобто стимули, заради яких опитані вважають за необхідне прикласти свої зусилля. Найменший бал студенти 1 курсу отримали за зовнішніми негативними мотивами (12,0 балів), які керувалися впливом на свою особистість шляхом санкцій негативного характеру.

Схожі показники отримано і у студентів 5 курсу. У них найбільший середній бал був виявлений за внутрішніми індивідуально значимими мотивами (18,3 балів) та внутрішніми соціально значимими мотивами (16,0 балів); це свідчить про те, що такі студенти навчаються із задоволенням, без зовнішнього тиску. Найменший середній бал виявлений у студентів 5 курсу за зовнішніми негативними мотивами (11,4 бали), таким чином, у цих студентів відбувається вплив на особистість шляхом зовнішнього тиску та санкцій негативного характеру (можливо з боку батьків).

Отже, вираженість на 1 та 5 курсах внутрішніх індивідуально значимих мотивів вибору тієї або іншої професії є свідченням відсутності зовнішнього

тиску у виборі майбутньої професії, задоволеністю навчанням і, відповідно, його продуктивністю. Вираженість у студентів 5 курсу внутрішніх соціально значимих мотивів говорить про задоволення своїх потреб у спілкуванні із одногрупниками та навколишніми в умовах ВНЗ.

Розглянемо відсотковий розподіл домінуючої мотивації вибору професії у студентів 1 та 5 курсів. Аналіз відповідей студентів на питання анкети показав, що в цілому у студентів 5 курсу переважають внутрішні індивідуально значимі мотиви і внутрішні соціально значимі мотиви (45% та 40% відповідно). У опитаних студентів 1 курсу переважає зовнішня позитивна мотивація та зовнішня негативна мотивація (50% та 30 % відповідно).

Таким чином, результати цієї методики показали що, ведучим типом мотивації при виборі професії у студентів 1 курсу є зовнішня позитивна та зовнішня негативна мотивація. Ведучим типом мотивації при виборі професії є внутрішній індивідуально значимий мотив (спостерігається у більшості студентів 1 та 5 курсу), це означає, що професія "педагог-психолог" обрана студентами самостійно, відповідно до внутрішніх інтересів, потреб, бажань. Соціальний мотив по кількості студентів 5 курсу був на другому місці, це говорить про усвідомлення респондентами суспільної значимості майбутньої професії, прийнятті її суспільної користі.

Отже, узагальнюючи вище сказане, хочеться відзначити, що головним для молодих людей при виборі професії та навчального закладу повинен бути внутрішній мотив, власний інтерес, бажання, соціальна значимість професії. Таким чином, можна сказати, що вибираючи професію "педагога-психолога" студенти 5 курсу роблять цілком усвідомлений вибір.

Результати дослідження за методикою «Мотивація професійної діяльності» К. Замфір у модифікації А. Реана. Аналізуючи результати діагностики за цією методикою, необхідно пригадати те, що мотивація як процес формується під впливом внутрішніх і зовнішніх факторів. Внутрішні фактори пов'язані з особистістю людини, зокрема, потребами, інтересами, соціальними орієнтаціями, моральними переконаннями, очікуваннями, сприйняттям та

усвідомленням певних цінностей. Серед зовнішніх факторів переважають стимули, наприклад, грошові премії, можливість кар'єрного зростання. Цілком зрозуміло, що дієвість мотивації визначатиметься тим, якою мірою внутрішні мотиви людини до діяльності будуть співвідноситися із запропонованими стимулами.

Виявлено, що середній бал внутрішньої мотивації майбутньої професійної діяльності становить у студентів 1 курсу 4,15 балів та у студентів 5 курсу – 3,93 бали; зовнішня позитивна мотивація майбутньої професійної діяльності у студентів 1 курсу – 3,75 бали та у студентів 5 курсу – 3,73 бали, зовнішня негативна мотивація майбутньої професійної діяльності 2,97 балів – у студентів 1 курсу та 3,1 бал – у студентів 5 курсу.

Нагадаємо, що про внутрішню мотивацію варто говорити, коли для особистості має значення діяльність сама по собі, в нашому випадку у більшості опитаних студентів 1 (60%) та 5 курсу (55%) виявлено домінування внутрішньої мотивації. Якщо ж в основі мотивації майбутньої професійної діяльності лежить прагнення до задоволення інших потреб, зовнішніх стосовно змісту самої діяльності (мотиви соціального престижу, зарплати й т.д.), то в цьому випадку прийнято говорити про зовнішню мотивацію. Зовнішні позитивні мотиви, безсумнівно, більш ефективні та більш бажані із всіх точок зору та виявлені у 15% студентів 1 курсу та 40 % студентів 5 курсу. Зовнішні негативні мотиви було виявлено у 25% першокурсників та лише 5 % п'ятикурсників.

Результати дослідження за методикою діагностики навчальної мотивації студентів А.А. Реана, В.А. Якунина, модифікація Н.Ц. Бадмаєвої. У даній методиці наявні 7 шкал: комунікативні мотиви, мотиви уникнення, мотиви престижу, професійні мотиви, мотиви творчої самореалізації, учбово-пізнавальні мотиви, соціальні мотиви. Ми виділили основні групи мотивів, які характеризують процес профпідготовки і визначили їх середній рівень.

Аналіз даних свідчить про те, що в мотиваційній структурі студентів (як 1 так і 5 курсів) провідне місце займають мотиви, пов'язані із професійною

самореалізацією (найвищий середній бал у опитаних обох курсів склав – у 1 курсу – 3,9 балів, у 5 курсу – 4,0 балів), що означає можливість найповнішої самореалізації в майбутній професійній діяльності.

У студентів 1 курсу значимими є соціальні мотиви, які мають середній бал – 3,52, учбово-пізнавальні та комунікативні мотиви мають 3,49 балів, найменш значимий мотив має найнижчий середній бал (2,99) – це мотив уникнення. У студентів 5 курсу мотиви творчої самореалізації та соціальні мотиви мають середній бал – 3,68 балів, комунікативні мотиви – 3,6 балів, найменш значимий мотив уникнення має найнижчий середній бал (2,57).

Згідно розподілу за рангами навчальної мотивації: серед опитаних студентів 1 курсу на першому місці були професійні мотиви, на другому – соціальні мотиви, на третьому – учбово-пізнавальні мотиви, на останньому місці знаходяться мотиви уникнення та престижу; у опитаних студентів 5 курсу на першому місці знаходяться також професійні мотиви, на другому – мотиви творчої самореалізації, на третьому – соціальні мотиви, на останньому місці – знаходяться також мотиви уникнення та престижу.

Аналіз даних свідчить про те, що найбільша кількість студентів як 1 курсу (60%), так і 5 курсу (65%) відзначаються за професійним мотивом, ці мотиви для студентів є реально діючими та спонукальними, тому що вони пов'язані із близькими професійними цілями.

Високі показники відзначені нами за шкалою учбово-пізнавальний мотив, що склало 50% студентів 1 курсу та 55 % опитаних 5 курсу, тому що основною діяльністю студентів є навчальна діяльність, спрямована на засвоєння різних способів здобування знань.

Високі показники виявлено нами за соціальними мотивами (у 50% студентів обох курсів), ці мотиви включають в себе прагнення одержувати знання, бути корисним суспільству, розуміння необхідності вчитися та почуття відповідальності.

Мотиви творчої реалізації представлені у 40% першокурсників та 55 % п'ятикурсників, вони пов'язані із максимальною реалізацією творчого

потенціалу у процесі навчальної діяльності, із задоволенням потреб у самоствердженні, самореалізації та самоактуалізації під час навчально-пізнавальної діяльності у ВНЗ.

Комунікативні мотиви представлені у 45 % студентів 1 курсу та 50% опитаних 5 курсу, що свідчить про потребу спілкування із інтересними людьми; про активність опитаних, яка сприяє досягненню успіху в навчальній діяльності і, тим самим, розвитку здібностей до цієї діяльності.

Низькі показники відзначені за шкалою мотиву уникнення (35 % студентів 1 курсу та 25% студентів 5 курсу), це свідчить, що у цих студентів негативний мотив уникнення зумовлений усвідомленням можливих неприємностей, незручностей, покарань, які можливі в разі невиконання навчальної діяльності. Навчання під впливом такого мотиву набуває характеру захисної дії і є певною мірою примусовим. Страх перед можливими неприємностями чи покаранням і намагання цього уникнути – це те, що спонукає до навчальної діяльності студента під впливом негативної мотивації.

Низькі показники було відзначено і за шкалою мотиву престижу (40 % студентів 1 курсу та 35 % студентів 5 курсу), що вказує на наявність у цих студентів бажання реалізувати свою соціальну роль, прийняти участь у суспільно значимій навчальній діяльності у ВНЗ.

Отже, отримані за допомогою методики діагностики навчальної мотивації студентів А.А. Реана, В.А. Якунина, у модифікації Н.Ц. Бадмаєвої, результати свідчать, що серед опитаних студентів (як 1 так і 5 курсів) провідне місце займають мотиви, пов'язані із професійною самореалізацією, що дозволяє казати про їх активну позицію відносно постановки професійних цілей, розвитку якостей особистості, у відповідності до вимог, що ставляться перед компетентним спеціалістом. Таким чином, це свідчить про те, що більшість опитаних студентів обрали майбутню професію адекватно, у них виражене стремління до отримання знань, стремління до оволодіння професійними знаннями та вміннями, сформувані професійно важливі якості.

Результати дослідження за методикою «Мотивація навчання у ВНЗ» (Т.І.Ільїна), яка дозволяє виявити рівень сформованості трьох основних мотивів навчання у ВНЗ «набуття знань» (або пізнавальний), «оволодіння професією» (професійний) і «отримання диплому» (прагматичний).

Виявлено, що у студентів 1 та 5 курсів найвищий середній бал був виявлений за показником пізнавальної мотивації і склав – 8 балів; це може свідчити про те, що у студентів, для яких пізнавальний інтерес є необхідністю, самостійна діяльність здійснюється завдяки прагненню до безперервного оволодіння новими знаннями.

Показник середнього балу у 1 курсу за професійним мотивом був 4,8 балів, у студентів 5 курсу – 6,5 балів. Як видно, професійний мотив має більші показники у студентів 5 курсу, що може свідчити про можливість стати висококваліфікованими фахівцями і пов'язують з цим отриманням глибоких та різнобічних професійних знань під час навчання у ВНЗ.

Прагматична мотивація у студентів 1 курсу склала 6,9 балів, декілька вище вона була у студентів 5 курсу – 7,1 бал, що може вказувати на те, що для опитаних характерні такі аспекти навчання у ВНЗ, як схвалення оточення та отримання стипендії і диплома.

Як видно, спостерігається переважання пізнавальної мотивації навчання у 65% студентів 1 курсу та 55% студентів 5 курсу; професійна мотивація виявлена у 25% респондентів 1 курсу та 40% опитаних 5 курсу. Таким чином, переважання пізнавальних та професійних мотивів студентів 1 та 5 курсів свідчить про адекватний вибір майбутньої професії і задоволеність нею.

Прагматична мотивація була виявлена у 10,0 % студентів 1 курсу та 5,0% студентів 5 курсу, що може свідчити про те, що це негативно відбиватиметься на майбутньому професійному та особистісному становленні цих студентів.

Таким чином, серед опитаних студентів 1 та 5 курсів переважає пізнавальна та професійна мотивація, що може свідчити про адекватний вибір майбутньої професії і задоволеність нею, про можливість стати

кваліфікованими фахівцями і пов'язувати з цим отримання глибоких та різнобічних професійних знань під час навчання у ВНЗ.

В роботі запропоновано програму тренінгу з розвитку професійної мотивації студентів, метою якого було розвиток мотиваційного компоненту професійного становлення через корекційний та розвивальний впливи на такі його складові, як: мотиви професійної майстерності, мотиви соціальної значущості праці, учбово-пізнавальні та комунікативні мотиви, мотиви творчої самореалізації, а також на внутрішню мотивацію професійної діяльності та на емоційний компонент. Визначено ряд завдань тренінгу: підвищення рівня мотивів: професійних, учбово-пізнавальних та професійної майстерності; підвищення рівня внутрішньої мотивації трудової діяльності; налагодження стосунків з однокурсниками та викладачами; усунення синдрому емоційного вигорання та зниження емоційного напруження; розвиток здатності розуміти свій емоційний стан і стан іншої людини; формування навичок позитивних установок щодо себе, щодо інших людей та щодо обраної професії. Програма тренінгу включає в себе наступні блоки: діагностичний, просвітницький, розвивальний, профілактичний, завершальний. Організація занять: кількість занять - 12, кожне розраховано на 3 години, тобто тренінг розрахований на 36 годин. Періодичність занять – 1 раз на тиждень, кількість учасників тренінгової групи – 10-14 осіб. Розроблений нами комплекс вправ програми тренінгу може використовуватися як у структурі академічних занять (лекціях, семінарах, практикумах, тренінгах), так і самостійно студентами.

Аналіз результатів впровадження розробленої програми тренінгу щодо формування розвитку стійкої професійної мотивації студентів довів її ефективність. Це підтверджується тим, що в експериментальній групі, на відміну від контрольної, між результатами першого та другого зрізів були зафіксовані статистично значущі відмінності у показниках.

Висновки. Наше дослідження спрямоване на вивчення проблеми розвитку професійної мотивації студентів під час навчання у ВНЗ. Матеріали дослідження і розроблені нами методичні рекомендації викладачам для

забезпечення розвитку стійкої професійної мотивації студентів і методичні рекомендації студентам щодо саморозвитку професійної мотивації можуть бути використані під час підготовки майбутніх психологів у ВНЗ. Для цього розроблена так звана “формула вибору професії”, яка в загальному вигляді показує первинний алгоритм прийняття оптимального рішення в поєднанні наступних компонентів: “хочу” – “можу” – “треба”. Вважаємо, що студенту необхідно розробити шлях саморозвитку професійної мотивації, створити план самопідготовки до зустрічі з майбутньою професією, включаючи вибір навчального закладу, не відступати перед труднощами, бути наполегливим у досягненні поставленої мети.

Булах Єлизавета Михайлівна
студентка групи ПБМ 15 Г1
Науковий керівник: ст. викладач
Л.У. Слободянюк

ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ ТА ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ТЮТЮНОВОЇ ЗАЛЕЖНОСТІ У ДІВЧАТ – ПІДЛІТКІВ

Постановка проблеми. Паління та його вплив на організм людини стають сьогодні соціальною і медичною проблемами. Стосовно нашої країни, ця проблема особливо актуальна і коріння її йдуть глибоко в історію нашого народу, і поширення її пов'язане з низькою культурою суспільства. З даною проблемою повинно боротися не тільки суспільство, а також кожна людина повинна усвідомлювати для себе велику шкоду паління і намагатися боротися з цією звичкою. Перед психологами постає необхідність поповнення своїх знань з проблеми тютюнопаління, як психологічної проблеми. Проблема тютюнопаління завжди була актуальною для будь-якого суспільства. Нажаль, серед молоді ця звичка закріпилася дуже сильно. Шкідливі звички мають негативний вплив на життя суспільства в цілому, а також на життя та діяльність особи окремо.

Стан розробки проблеми. Глобальність проблеми тютюнопаління описана в багатьох статтях, книгах, наукових роботах. Слід зазначити, що окремі аспекти досліджуваної проблеми вже були предметом уваги таких дослідників, як В. Ареф'єв, Г.А. Єдинак, М. Братасюк, Я. Гавриш, О. Дубогай, В. Завацький, А. Цьось, Т. Круцевич та інші. Проблему подолання тютюнової залежності вивчали С. Демчук, О. Куц, Н. Ковальчук, Л. Мазур, Б. Шиян та ін.

Незважаючи на існування досить ґрунтовних теоретичних і практичних знань про тютюнопаління, як вид залежної поведінки, ця проблема потребує подальшого розвитку.

Мета дослідження: провести теоретичний аналіз особливостей формування тютюнозалежності у дівчат підлітків, емпірично дослідити особливості формування тютюнозалежності, проаналізувати причини виникнення тютюнової залежності у дівчат підлітків, провести якісний та кількісний аналіз даних у програмі SPSS.

Результати дослідження. Базою дослідження виступив медичний коледж, що знаходиться у м. Києві. Досліджувану вибірку склали дівчата – підлітки віком від 16 до 18 років, що навчаються у вище згаданому коледжі. Кількісний склад досліджуваної групи – 64 особи.

Здійснений нами теоретичний аналіз виявив, що залежна поведінка особистості являє собою серйозну соціальну проблему, оскільки у вираженій формі може мати такі негативні наслідки, як втрата працездатності, конфлікт з оточуючими, вчинення злочинів. Якби не були форми залежності – людина все одно потребує кваліфікованої професійної допомоги, адже самотійно впоратися з цією проблемою надто складно.

Залежність – це все те, що людина постійно робить, щоб уникнути неприємної реальності. Залежна, або адиктивна, поведінка завжди носить захистно-оборонний характер і формується і виявляється в умовах обмеженої свободи або її відсутності.

Залежна поведінка особистості являє собою серйозну соціальну проблему, оскільки у вираженій формі може мати такі негативні наслідки, як втрата працездатності, конфлікт з оточуючими, вчинення злочинів.

Людина піддається залежності для того, щоб уникнути важкої реальності та оточуючих її проблем. В наш час тютюнопаління є найрозповсюдженою проблемою людства. Тютюновий дим має негативний вплив на здоров'я курця, та оточуючих його людей, а «пасивне» паління, як відомо, має ще згубніший вплив на організм людини, ніж пряме вдихання диму з сигарети.

Виділено такі *види тютюнової залежності*: заперечення; втрата контролю; розвиток медичних, економічних, соціальних наслідків.

Чинники, що обумовлюють виникнення адиктивної поведінки у дівчат підлітків: соціально-економічні; конституціонально-біологічні; соціальні індивідуально-психологічні.

Серед дівчат підлітків висока ймовірність паління з метою контролю стресу, якщо вони відчують брак соціальної підтримки. Підліткам-курцям важче вгамувати свій гнів і вони з більшою ймовірністю виявляють соматичні симптоми на тлі тривоги, аніж ті, хто в стані стресу не звертається за допомогою до сигарети. Деякі дівчата вважають паління одним із способів поліпшити власний імідж серед однолітків. Скарги на часті тривоги і депресії також більш характерні для тих підлітків, особливо дівчат, які регулярно палять.

Соціальні чинники є одними із значущих для виникнення адиктивної поведінки. Найбільшого значення набувають порушення сімейного контексту виховання. Фахівці відзначають, що практично у всіх випадках підліткової та юнацької наркоманії виявлялися ознаки одного з типів (а інколи і декілька) проблемних сімей.

Серед інших соціальних передумов можна назвати вплив груп однолітків на дівчат. Також грає роль «мода» на тютюнопаління і вплив засобів масової інформації. Важливе значення має відсутність дозвілля, соціально схвалюваних розваг в суспільстві. Дівчата підлітки відмовляються від нав'язаних форм

дозвілля і роблять свій вибір на користь пасивних розваг, в яких не треба перемагати і прагнути до чогось.

Методологічною основою дослідження слугували загально-теоретичні й методологічні принципи теорії наукового пізнання, теоретичний аналіз вітчизняної та зарубіжної літератури.

Для дослідження були використанні такі методи та методики: 1. Тест «Ступінь ніотинової залежності» Карла Фагерстрома; 2. Тест «Оцінка ступеню мотивації кинути палити» Карла Фагерстрома; 3. Тест «Акцентуація характеру» по Леонгарду – Шмішеку; 4. Тест «Визначення самооцінки підлітків» В. І. Тернопільської; 5. Авторська методика, для виявлення схильності до формування тютюнової залежності. Був проведений якісний та кількісний аналіз даних у програмі SPSS.

Емпіричне дослідження проходило на давчатах підлітках віком від 16 до 18 років, загальна кількість досліджуваних склала 32 особи. В результаті проведеного кореляційного аналізу можна казати про те, що гіпотеза приймається до уваги, але не повністю, в результаті похибки (невеликої кількості вибірки).

На підставі отриманих даних емпіричного дослідження було розроблено програму комплексної взаємодопомоги тютюнозалежним підліткам. Основними методами даного тренінгу є групова дискусія та рольова гра в різноманітних модифікаціях і поєднаннях.

Розроблений тренінг складався з 23 вправ у групі, частота занять складала 2 рази на тиждень, тривалість кожного заняття 3 години. Всього занять було 4. Після кожної вправи у групі проводилося обговорення.

Для виявлення ефективності запропонованої психокорекційної програми, а також для того, щоб дати їй оцінку, ми провели дослідження в контрольній групі.

Для того, щоб оцінити ефективність впровадження тренінгу, було використано тіж самі методики, що в констатувальному експерименті. У

контрольну групу увійшли 32 особи, що мали тютюнову залежність, і повністю пройшли запропонований тренінг.

З огляду на результати проведеного дослідження можна зробити висновок, що порівняно з експериментальною групою, у контрольній в дівчат підвищилася самооцінка, змінився рівень мотивації до паління та знизився рівень ніотинової залежності.

Висновки. В основі програми тренінгу лежить принцип поетапності розвитку учасників групи в розумінні кожим себе та інших людей. З огляду на результати проведеного дослідження можна зробити висновок, що даний тренінг може бути надалі використаний психологами та педагогами у корекційних роботах з підлітками.

Вирова Марина Валеріївна,

Студентка групи УНЗ-16-Г-1

Науковий керівник:

доцент, кандидат педагогічних наук,

доцент Бурлаєнко Т.І.

ГЕНДЕРНІ ОСОБЛИВОСТІ ПЕДАГОГІЧНОЇ КУЛЬТУРИ СУЧАСНОГО ВЧИТЕЛЯ

Постановка проблеми. У демократичному вільному суспільстві жінка є важливим структурним компонентом трудових ресурсів у складі економічно активного населення більшості розвинених індустріальних країн. Це стало можливо завдяки боротьбі феміністів за рівноправність людей обох статей. Фемінізм як прагнення до рівноправності жінок з чоловіками в усіх сферах суспільства виник у середині ХІХ століття, але як політичний рух активізувався з 60-х років минулого століття.

Гендерний аспект є дуже актуальною темою для дослідження, особливо, якщо його розглядати в системі освіти в рамках виховання і освіти юного громадянина своєї країни. Зараз перед вчителями ставиться завдання формування у школярів громадянської відповідальності, правової

самосвідомості, духовності та культури, ініціативності, самостійності, толерантності, здатності до успішної соціалізації в суспільстві та активної адаптації на ринку праці. Тобто гендерний підхід може допомогти вирішити безліч важливих соціальних завдань, і необхідність його розвитку не повинна викликати сумнівів. Незважаючи на той факт, що в Україні гендерна педагогіка не користується популярністю, на цю тему як створюються наукові праці, так і переводяться роботи зарубіжних дослідників у цій галузі. Але використання знань в галузі гендерної психології та педагогіки в наших школах часто настільки невелика, що навіть на рівні середньої школи педагоги, як правило, повністю ігнорують гендерний аспект, а деякі й зовсім демонструють необізнаність у цій сфері. У США, в порівнянні з Україною, гендерна педагогіка застосовується з дитячого саду.

Стан розробленості проблеми. Окремі аспекти (методологічні, психолого-педагогічні, культурологічні, соціологічні) гендерного підходу до професійної діяльності було розкрито в наукових працях провідних дослідників: І. А. Зязюна, Н. Г. Ничкало, Г. О. Балла, Н. Б. Крилової, В. Н. Руденко, С. У. Гончаренко, Л. П. Буєвої, Г. П. Васяновича, В. В. Тушевої, О. Г. Романовського, О. М. Іваницької, К. А. Радугіната ін. Гендерним аспектам в управлінні приділяли увагу такі вітчизняні вчені як Н.С. Власенко, Л.Д. Виноградова, І.В. Калачова, Т.П. Хохлова; актуальні питання підготовки викладачів до гендерного виховання й керівників закладів освіти до впровадження гендерного підходу в навчально-виховний процес досліджувалися у працях С.Т. Вихор, Л.І.Даниленко, І.В. Іванової, Л. М.Карамушки, І.С. Мунтяна, В.В. Олійника та ін.

Результати дослідження. Розробка гендерних підходів в освіті є новим кроком у розвитку науки людства, педагогічної антропології. З моменту виникнення людського суспільства життя жінок і чоловіків супроводжувалося постійною боротьбою статей за рівноправність, за подолання соціального розділення на «чоловічі» і «жіночі» заняття і професії. Історії відомі періоди «матріархату» і «патріархату», коли одна стать завойовувала першість, всіляко

принижуючи іншу і намагався подавити її опір. Багато правових і соціальних обмежень по відношенню до однієї з статей надалі закріпилися у формі традицій, елементів релігійних вірувань, увійшли до масової свідомості у вигляді забобонів, стереотипів поведінки.

У другій половині ХХ століття, яку іноді характеризують як період «жіночої революції», чоловічі і жіночі ролі зазнали значних змін. Розвиток техніки, участь жінок в трудовій діяльності нарівні з чоловіками і рівний доступ до освіти змінили традиційні уявлення про «статевий розподіл праці», сімейні відносини і доцільність виконання тими або іншими людьми різноманітних навантажень. На зміну старим стереотипам і правилам ділової поведінки в основному завдяки феміністським рухам прийшли нові: будь-яка професійна діяльність може бути виконана як чоловіками, так і жінками, причому статева приналежність не може позначитися на її ефективності; необхідно усунути з ділового етикету будь-які правила, що підкреслюють гендерну належність співробітника. В результаті виникли численні кваліфікаційні моделі, в яких через визначення вимог до професійної майстерності, рівня знань і ерудиції співробітників створювався якийсь образ фахівця, здатного справитися з конкретними посадовими обов'язками ідеально. При цьому не враховувалися ні гендерні або вікові характеристики, ні обумовлені ними прояви особистості.

Активізація гендерних досліджень в гуманітарних науках має глобальний характер. Не випадково ця тема обговорювалася на спеціальній сесії Генеральної асамблеї ООН «Жінки в 2000 році: рівність між чоловіком і жінкою, розвиток і мир в ХХІ столітті». Причин такого наукового інтересу до, здавалося б, «вічного» питання. По-перше, не дивлячись на те, що в багатьох країнах законодавчо були закріплені права жінок на рівний з чоловіками доступ до освіти, вільний вибір заняття, рівну оплату праці і ін., на справді гендерна асиметрія лише посилилася у зв'язку зі збільшенням жіночого безробіття, розривом в оплаті праці, прихованою дискримінацією за статевою ознакою. По-друге, жінки переважають в деяких професійних групах, як, наприклад, у галузі

освіти. Це дало підставу ООН рекомендувати розвивати дослідження з феміністської проблематики і зарахувати гендерні проблеми до глобальних, оскільки без гендерного чинника неможливе комплексне дослідження людини і його діяльності.

Гендерна тематика – нова для школи. Формування гендерної культури - актуальна проблема сучасності. У попередньому періоді вітчизняною педагогікою був упущений один з важливих аспектів виховання особистості дитини – гендерний аспект, який припускає, що відмінності в поведінці і сприйнятті чоловіків і жінок визначаються не стільки їх фізіологічними особливостями, скільки вихованням і поширеними в кожній культурі уявленнями про сутність чоловічого і жіночого начал. Стать людини є природною основою її індивідуальності.

Концепція виховання дітей і молоді в Україні передбачає виховання гендерної культури як одної з базових компонентів культури особистості. Гендерна культура припускає формування у дитини уявлень про життєве призначення чоловіка і жінки, властивих їм позитивних якостей і рисах вдачі; розкриття фізіологічних, психологічних і етичних особливостей хлопчиків-хлопців, дівчаток-дівчат; формування уявлень про чоловічу і жіночу гідність. Критеріями сформованості гендерної культури виступають: встановлення правильних взаємостосунків хлопчика і дівчинки, хлопців і дівчат; прагнення до взаєморозуміння; наявність якостей характерних для хлопчика (хлопці, чоловіки): сміливість, майстерність в справі, рицарство, благородство, працьовитість, вміння долати труднощі; наявність якостей характерних для дівчинки (дівчата, жінки): доброта, жіночність, чуйність, м'якість, терпимість, турбота, любов до дітей; наявність чесності, щирості, вірності, взаємодопомога. Таким чином, формування в індивіда гендерної ідентичності відбувається з моменту попадання його в соціум, де відбуваються перші спроби усвідомлення себе особистістю відповідної статі.

Основна проблема – як виховати щасливу людину: хлопчика – майбутнього чоловіка, дівчинку - майбутню жінку. Виходячи з цього, логічно

поставити питання – чи сприяє сучасна школа формуванню особистості майбутніх жінок і чоловіків з достатнім розумінням специфічних соціальних функцій, обумовлених саме статевою належністю? Чи враховують педагоги в своїй роботі гендерні особливості учнів і наскільки вони володіють необхідними для цього знаннями? Досвід свідчить про те, що найбільші труднощі у педагогів виникають в роботі пов'язаної зі здійсненням диференційованого підходу до виховання хлопчиків і дівчаток.

Дуже великою проблемою у формуванні гендерної культури учнів вчитель вважає відсутність методичної допомоги з даного питання.

Необхідність формування гендерної компетентності, як складової педагогічної культури вчителя викликана такими суперечностями:

- між потребою суспільства у вчителях, здатних ефективно виконувати покладені на них функції, і підготовкою педагогічних кадрів без урахування гендерної специфіки;

- між наявністю в сучасній педагогіці різних концепцій виховання особистості нового типу і відсутністю в них гендерно-орієнтованих методик і технологій;

- між процесом фемінізації сфери освіти і недостатньою кількістю досліджень, направлених на вивчення як позитивних, так і негативних наслідків цього явища;

- між єдиними вимогами суспільства до професійної діяльності вчителів і істотними відмінностями в поведінці і особистих якостях вчителів-чоловіків і вчителів-жінок.

Вчитель повинен бути ініціатором позитивного спілкування хлопчиків і дівчаток. Для цього можна проектувати партнерську діяльність, організовувати конкурси, походи, бесіди, де можливий прояв лицарської поведінки хлопчиків і жіночної поведінки дівчаток. Можливо використання тренінгів з моделювання певного типу поведінки, до якого повинні прагнути майбутні чоловіки і жінки, розробка системи цінностей для хлопчиків і дівчаток.

Формування гендерної культури необхідно здійснювати у взаємозв'язку зі всіма іншими напрямками навчально-виховної роботи школи. Необхідний єдиний підхід з боку батьків, педагогів і фахівців зі статевої освіти. Цілі, засоби, методи і зміст варіюються залежно від віку. Гендерне виховання старшокласників повинне зачіпати різні аспекти психологічної і фізіологічної сумісності подружжя, питання, що відносяться безпосередньо до підготовки створення сім'ї. Мета всієї виховної роботи школи – формування цілісної особистості чоловіка і жінки, що реально оцінює, що відбувається і здатних чинити згідно з особистим переконанням, враховуючи існуючі норми.

Безумовно, якість виховання дитини багато в чому залежить від рівня культури вихователя. Тому вчителю необхідно бути носієм і транслятором гендерної культури. Цю проблему можна розглядати в рамках курсів підвищення кваліфікації і перепідготовки педагогів.

Проблема гендерної обумовленості педагогічної культури вчителя обговорюється на різного рівня семінарах, нарадах, круглих столах, виражається заклопотаність відсутністю чоловіків у школах, проте серйозної державної програми по забезпеченню гармонійного співвідношення статі в навчальному закладі дотепер не існує.

Це породжує ряд серйозних проблем. До них можна віднести наступні:

- боротьба за рівні права в освіті привела з часом до безстатевого навчання і виховання, навчальні методики і технології розраховані на «середню» особистість;
- сумісне навчання дівчаток і хлопчиків одного віку в одному класі накладає негативні впливи на культуру міжстатевого спілкування;
- переважно жіночий склад педагогічних колективів (ця обставина обтяжується літнім віком) позбавляє хлопчиків досвіду ділової взаємодії з чоловіками, деформує їх соціальний досвід.

Висновки. Отже, займаючись розробкою методології і технології становлення відкритих гуманних виховних систем, ми стоїмо перед питанням гуманізації професійної діяльності педагогів. В процесі пошуку точки відліку

гуманізації в позиції педагогів, ми прийшли до необхідності подолання формалізму виховання, повороту до інтересів і потреб конкретної людини, до уміння бачити, чути і розуміти її своєрідність, індивідуальні і вікові особливості.

Водяницька О.

Студентка групи ПМ-15-Г1

Науковий керівник: Гусев А.І.,

кандидат психологічних наук, доцент

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ЖІНОК ЯКІ ПЕРЕБУВАЮТЬ У СПІВЗАЛЕЖНИХ СТОСУНКАХ

Постановка проблеми. В останні роки значно підсилюється інтерес до вивчення явища співзалежності, що свідчить про поширення даного феномену в сучасному світі. Залежність від наркотиків, алкоголю впливає на всі сфери життя не тільки залежної людини, а й на тих людей, що її оточують, в першу чергу – на її сім'ю. Співзалежність – це цілісна модифікація поведінки і свідомості, зумовлена присутністю в контексті з індивідом залежного суб'єкта.

У подоланні співзалежності жінки потребують фахової допомоги, зокрема й соціально-психологічної, надання якої відбувається у формі індивідуальної чи групової роботи. Тому важливим напрямком професійної допомоги є соціально-психологічна робота із співзалежністю. Таким чином, вважаємо актуальною тему нашого дослідження: «Психологічні особливості жінок, які перебувають у співзалежних стосунках».

Ступінь розробки проблеми. Нині в психологічній науці відзначається збільшення досліджень, які розглядають феномен співзалежності (В. Бітенський, М. Бітті, В. Москаленко, Б. Уайнхолд). У ряді праць особлива увага приділяється взаємозв'язку біологічних, психологічних та соціокультурних факторів співзалежності, які беруть участь у генезі психічних порушень. У результаті феномен співзалежності має комплексний, міждисциплінарний характер. Співзалежність можна розглядати як особливості поведінки та

адаптації (К. Уайтфілд, Г. Клауд, Е. Янг, В. С. Делева), порушення ролівої системи особистості, емоційно-вольової та мотиваційної сфери (Т.Л. Чермак, Р. Сабі, М.Ю. Куниця, О.А. Ліщинська, А.В. Терентьева). Основними ознаками співзалежної особистості є порушення можливості відкрито проявляти почуття (С. В. Березін), труднощі у прийнятті себе і турботі про себе, тривожність, почуття провини, почуття безпорадності, гнівливості тощо (С.А. Гребенев, Г. В. Старшенбаум).

Мета дослідження – дослідити психологічні особливості жінок, які перебувають у співзалежних стосунках.

Результати дослідження. Нами використовувався комплекс методів дослідження: теоретичні (вивчення та аналіз, психологічної літератури, класифікація, систематизація та узагальнення отриманої інформації); емпіричні (стандартизовані опитувальники: тест на співзалежність (Б. Уайнхолд і Дж. Уайнхолд); методика «Аналіз сімейної тривоги» (АСТ); методика визначення локус-контролю Дж. Роттера; методика «Сенсо-життєві орієнтації» О.М. Леонтьєва; методика «Самооцінка» Будассі; математичні (методи математичної статистики для обробки отриманих даних).

В роботі було досліджено 60 жінок, у сім'ях яких є алкозалежні (30 осіб) та наркозалежні (30 осіб) члени родини. Емпірична база дослідження: Центр реабілітації «Хочу жити» у м. Київ.

Простір залежних стосунків – це простір міжособистісного співбуття, в якому виміри залежності стають провідними, особливо виразними. Рівень вираженості та домінування тих чи інших вимірів співзалежності визначається такими критеріями: тотальністю, протяжністю та примусовістю.

Для співзалежних жінок характерні дуже високий та високий ступінь співзалежних моделей поведінки. Виявлено дуже високий рівень сімейної тривожності, відчуття провини та напруженості. Загальний рівень сімейної тривожності також є високим у більшості досліджуваних жінок. У більшості досліджуваних жінок присутнє неадекватне відчуття і відповідальності за все негативне, що відбувається в їх сім'ї, особливо, наявність залежності у члена

родини; наявне відчуття того, що ситуація в родині не залежить від власних зусиль жінки відчуття, що виконання сімейних обов'язків являє собою непосильну задачу для досліджуваних.

У більшості жінок переважає екстернальний локус-контролю (у 63%), такі досліджувані переконані, що їх невдачі є результатом випадків, негативного впливу інших людей.

Загальний показник свідомості життя у більшості опитаних виявився на дуже низькому (у 68,3%) та низькому (в 28,4%) рівні. У жінок, в родині яких є алко- або наркозалежний член сім'ї, не виявлено впевненості у можливості самотійно здійснювати свій життєвий вибір.

З'ясовано, що у більшості жінок (48,3 %) виявлено нереалістично низький рівень самооцінки, вони ставлять перед собою більш низькі цілі, ніж ті, які можуть досягти, перебільшуючи значення своїх невдач.

Виявлено статистично значущі відмінності за показниками «локус Я» та «локус – життя» жінок в залежності від виду хімічної залежності (алкогольної та наркозалежності) у членів родини співзалежних. З'ясовано, що існує зворотній кореляційний зв'язок між співзалежною моделлю поведінки жінок та їх самооцінкою, тісний прямий зв'язок між співзалежною моделлю поведінки та показником «локус Я» (Я - хазяйка життя) та тісний зворотній зв'язок між загальним показником свідомості життя та співзалежною моделлю поведінки.

Завданням психолога у допомозі співзалежним жінкам є можливість заново вибудувати свої відносини із собою, навчитися почувати емоції, переживання, усвідомлювати та висловлювати свої потреби і бажання, відчувати комфортну дистанцію з іншими та вміти відстоювати свої границі. Була запропонована тренінгова програма щодо подолання наслідків співзалежних стосунків у жінок. Тренінгові заняття рекомендується проводити 1 раз на тиждень, тривалістю 2,5-3 год. Груповій психотерапії передувала освітня програма із викладом концепції залежності та співзалежності, основних ознак співзалежності, концепції дисфункціональної родини, форм психологічного захисту (6 лекцій по 2 години кожна). Проведений контрольний

експеримент дозволив зробити висновок про спроможність та дієвість запропонованої тренінгової програми.

Висновки. Отримані в процесі дослідження роботи емпіричні дані можуть бути використані в діяльності практичного психолога по наданню психологічної допомоги співзалежним жінкам. Результати дослідження можуть бути використані в роботі психологів з профілактики та корекції виявлених проблем.

Воробйов Олексій Павлович

студент групи МОБМ–15–Г1

Науковий керівник:

доцент, кандидат педагогічних наук,

доцент Бурлаєнко Т. І.

СУЧАСНІ АСПЕКТИ ПІДБОРУ КАДРІВ ТА ШЛЯХИ ЙОГО ВДОСКОНАЛЕННЯ В УМОВАХ РЕСТРУКТУРИЗАЦІЇ ПІДПРИЄМСТВА

Постановка проблеми. Люди є найціннішим активом організації. Тільки дотримання цієї тези на різних рівнях управління людськими ресурсами забезпечує успіх ефективного функціонування суб'єктів господарювання. Людські ресурси визначають рівень розвитку, успішність діяльності та формують його інтелектуальну базу. Недостатня якість людських ресурсів загрожує самій здатності підприємств, регіонів, країни здійснювати соціально орієнтоване ефективне суспільне виробництво. До сьогодні в державі ще не склалося розуміння цього, і тому основною проблемою є відсутність послідовного стратегічного підходу до управління персоналом та підтримки його рівня, необхідного для максимізації добробуту населення країни та її економічного зростання.

Стан розробленості проблеми. Процеси добору і відбору кадрів повинні ґрунтуватися на наукових засадах, оскільки помилки, допущені у їх здійсненні, негативно позначаються на діяльності організації і на соціально-психологічному кліматі колективу.

Професійний підбір кадрів – це ряд дій, що здійснюються організацією для залучення кандидатів, які володіють, якостями, необхідними для досягнення її цілей.

Виділяють такі джерела набору персоналу: внутрішні (у межах організації), зовнішні (за межами організації).

Серед внутрішніх джерел набору персоналу можна виділити: працівників організації; пряме звернення до працівників організації щодо рекомендації на роботу друзів, знайомих і родичів; колишніх працівників організації; колишніх кандидатів на вакантні посади.

До зовнішніх джерел набору персоналу в організацію належать: засоби масової інформації, Інтернет, неформальні канали, освітні організації, професійні клуби та асоціації, агенти-розповсюджувачі, переманювання працівників, біржі праці та агентства з працевлаштування, рекрутингові агенства.

Процедура відбору персоналу передбачає такі етапи: попередній відбір претендентів, проведення первинної співбесіди, оцінка претендента, перевірка документації, збір і перевірка рекомендацій, медичний огляд, проведення підсумкової співбесіди щодо наймання, прийняття остаточного рішення щодо наймання.

Після прийняття рішення при прийом на роботу кадрова служба організації повинна юридично закріпити відносини, що встановлюються між працівником і організацією-роботодавцем: підготовка і підписання трудового договору або контракту; видання наказу про зарахування на роботу.

Отже, добір і відбір кадрів – складний багатоетапний і багатоаспектний процес. Якість здійснення цього процесу залежить від професійного рівня служби персоналу загалом і тих співробітників, які відповідають за добір і відбір кадрів, а результативність його безпосередньо впливає на кінцеві результати і ступінь досягнення організацією стратегічних і оперативних цілей виробничо-господарської діяльності.

Мета дослідження. Метою роботи є розробка стратегії залучення персоналу, аналіз змісту роботи, визначення вимог до кандидатів на вакантну посаду, прийняття рішення щодо мотивації і перспектив кар'єрного зростання, вибір джерел залучення персоналу, здійснення практичних дій щодо залучення персоналу.

Результати дослідження. Сьогодні питання якісного кадрового забезпечення суспільно-політичних та соціально-економічних сфер життєдіяльності України стало одним із пріоритетних завдань державної політики.

Таким чином, виникла потреба в людях, котрі мають глибокі знання в різних галузях, державному управлінні, державне бачення проблем і професійні навички в нових умовах.

Ефективність діяльності держави, результати виконання нею своїх економічних і соціально-правових функцій визначається, насамперед, системою і структурою створення органів в усіх гілках державної влади, ієрархічністю структури, і в кінцевому рахунку – службовцями держави, якісним складом кадрового потенціалу.

Сфера зайнятості державних службовців є однією із найскладніших та найважливіших видів праці. Державні службовці опинились в ситуації, коли, з одного боку, уряд, а з іншого – громадяни, погано оцінюють їх діяльність. Робота державної служби потребує радикального покращення, але через певні причини вона потребує підтримки, а не лише критики.

Кадрова політика повинна бути орієнтована на активний, цілеспрямований пошук мотивованих та здатних до виконання завдань і функцій молодих фахівців. Формування позитивного іміджу, підвищення престижності, привабливості державної служби як суспільно значущої роботи, служіння на благо громади. Саме молоді службовці із притаманними їм енергійністю, мобільністю, відкритістю до змін здатні до ефективного здійснення управлінських функцій. Однак у молодих людей є одна важлива

особливість: при всьому своєму прагненні до активної діяльності, вони далеко не одразу бувають до неї підготовлені та здатні.

Отже з метою забезпечення, накопичення та передачі цінного досвіду, необхідно зберегти та розвивати кадровий потенціал. Зокрема за допомогою таких механізмів як наставництво для стажерів і передача знань та досвіду до виходу на пенсію кваліфікованими спеціалістами.

Перевірку організаторського та професійного рівнів претендентів доцільно проводити в умовах спеціалізованих центрів, тому що для цього потрібні добре обізнані спеціалісти, які володіють засобами, що забезпечують комплексне вирішення завдання відбирання претендентів.

Виникає найбільш важлива проблема, з якою стикаються служби управління персоналом – це недостача у професійних кадрах. Що стосується пошуку необхідної робочої сили, то служби персоналу повинні використовувати для цього всі можливі внутрішні і зовнішні джерела. Вміло комбінувати ці два підходи, здійснюючи як просування власних працівників, так і залучаючи працівників зі сторони.

Також потрібно відмітити, що показники, які характеризують рух персоналу, є досить важливими для установи в цілому. Служби управління персоналом повинні розробити і впровадити низку заходів, спрямованих на попередження плинності кадрів, а також розробити систему заходів щодо грамотного підбору та подальшого мотивування персоналу.

Однією з найголовніших проблем, з якою стикаються робітники служб управління персоналом – це недостача професійних кадрів як в самій установі, так і на ринку праці. Тому дуже важливо використовувати найбільш ефективні підходи щодо професійного підбору кадрів, по-перше, для того щоб знайти і відібрати серед багатьох претендентів саме кваліфіковані і професійні кадри, і, по-друге, прикласти максимум зусиль і професійних навичок для того, щоб зацікавити таких потенційних співробітників. Робота саме в цих напрямках обумовлена наступним. Сьогодні саме капітал стає дешевше, а люди дорожче.

Висновки. Удосконалення професійного підбору кадрів – це один із заходів, який вже частково удосконалив існуючу систему мотивації організації. Персонал є джерелом найбільшого потенціалу для успішної діяльності установи. Організація повинна бути зацікавлена в одержанні найбільшої віддачі від працівників, тому рівень мотивації персоналу і те, як працівники служби управління персоналом будуть працювати з мотивацією своїх співробітників, є критично важливою умовою для досягнення успіху.

Тому основне завдання організації на найближчий час це – залучати й утримувати кращих людей. З моєї точки зору, перш за все, необхідно заволодіти позитивним іміджем організації, який буде сприяти притоку висококваліфікованих спеціалістів. Але визначним фактором все ж таки залишається заробітна плата.

Гузь М. О.

студентка гр. ПМ-15-Г2

ІНДИВІДУАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ПІДЛІТКІВ ІЗ НЕБЛАГОПОЛУЧНИХ СІМЕЙ

Постановка проблеми. Підлітковий вік є визначальним для розвитку самосвідомості та саморегуляції. Саме в даний віковий період перебудовуються попередні відносини дитини зі світом і самою собою, розвиваються процеси самоусвідомлення та самовизначення.

Як правило, підліток вже має ті чи інші уподобання, більшою чи меншою мірою усвідомлений ідеальний образ Я, що стає підґрунтям для формування потреби у самовдосконаленні у подальшому. Внутрішнє спостереження, порівняння себе з іншими, проектування свого майбутнього спонукають його до усвідомлення власних особливостей, розуміння особистих ресурсів і дефіцитів і, зрештою, прагнення вдосконалити як окремі риси свого характеру, уміння й навички, так і особистість в цілому.

І навпаки, внутрішні переживання і конфлікти, недостатність саморозуміння призводять до значних труднощів – неадекватного

самооцінювання, тривожності, конфліктності, емоційної збудливості, що перешкоджає встановленню гармонійних відносин з оточуючими.

Важливим мотивом діяльності підлітка стає прагнення самоствердитися в середовищі однолітків. При цьому поведінкові прояви можуть бути досить полярними: одна частина підлітків самостверджується негативним, навіть девіантним способом, інша ж частина йде позитивним шляхом – через саморозвиток та самовдосконалення.

Ступінь розробленості проблеми. Проблеми підліткового віку вивчають такі вітчизняні вчені, як І. Булах, А. Наточій та ін. Вікові особливості підлітків досліджують вітчизняні вчені Т. Галенко, О. Жизномірська. Вагомий внесок у дослідження проблеми розвитку особистості в сім'ї та характеру взаємовідносин між батьками та дітьми зробили такі вчені, як О. Бондарчук, В. Гарбузов, А. Лічко та ін.

Вплив неадекватного батьківського ставлення на відхилення в психічному й особистісному розвитку дитини досліджували О. Бодальов, В. Гарбузов та ін. Питання впливу сімейного неблагополуччя на дітей стали сферою інтересів таких науковців: М. Буянов, Н. Лавріненко та ін.

Різні дефекти сімейної взаємодії сприяють розвитку і формуванню різних нервово-психічних розладів у дітей. Ідеться про те, що багато розладів є «нажитими», набутими в процесі життя в неблагополучному соціальному середовищі, особливо в конфліктній родині (З. Зайцева).

Відповідно, вплив неблагополучних сімей на особистісний та поведінковий розвиток дітей є дуже важливим для вивчення у психолого-педагогічному аспекті. Разом з тим, слід відзначити, що сімейна атмосфера та стиль виховання батьків накладають відбиток на все подальше життя та особистість дитини, зумовлюють специфічний розвиток її індивідуально-психологічних особливостей. Особливо це стосується впливу неблагополучних сімей на особистісне зростання підлітків.

Результати дослідження. Індивідуально-психологічні особливості особистості визначаються як неповторна своєрідність психіки кожної людини.

До основних індивідуально-психологічних особливостей особистості відносяться темперамент, характер, спрямованість, здібності. Також індивідуальні особливості особистості яскраво виявляються у пізнавальній, емоційній, вольовій діяльності, потребах та інших процесах [3].

Характеристика темпераменту дається як через наявність типів вищої нервової діяльності – сили, рівноваги й рухливості, процесів збудження та гальмування, так і через опис особливостей його прояву в діях та поведінці людини. Різноманітні поєднання сили, рівноваги й рухливості на підставі процесів збудження і гальмування характеризують специфічні типи вищої нервової діяльності кожної людини, яким відповідають чотири види темпераменту.

Характер розуміється як індивідуальне поєднання суттєвих рис особистості, що виражають ставлення людини до дійсності й виявляються в її поведінці та ставлення до навколишнього світу, праці, інших людей і до себе.

Здібності (загальні та спеціальні) – індивідуально-психологічні особливості особистості, що забезпечують успіх у діяльності, в спілкуванні й легкість оволодіння ними. Здібності являють собою розвиток індивідуальних задатків, певної продуктивної сили.

Важливою в аналізі психологічних особливостей особистості є потребова сфера діяльності людини. Потреби є джерелами активності людини, вони відбивають її стан. Особистісні можливості набувають зовнішнього прояву за допомогою загальних та спеціальних здібностей. Під час аналізу індивідуально-психологічних особливостей підлітків слід приділяти увагу вищезазначеним властивостям, що досить різнобічно характеризують їх особистісне становлення.

Загалом, підлітки характеризуються такими психологічними особливостями особистості, як: нестійка емоційна сфера, труднощі формування адекватної самооцінки, характеру, акцентуації характеру і дезадаптивні форми поведінки; формування самосвідомості та егоцентричності, самоствердження самостійності й індивідуальності; імпульсивність, схильність до ризику,

агресивність як прояви прагнення до самоствердження; виникнення складності у взаємовідносинах із старшими (негативізм, впертість, прагнення до дорослості); висока навіюваність щодо однолітків, поява сексуальних потягів до протилежної статі, надмірна втомлюваність тощо.

Під час аналізу психологічних факторів, що провокують формування деструктивних рис характеру, негативних властивостей особистості великої уваги було надано соціальному оточенню, зокрема, впливу сім'ї на розвиток підлітка. Вказано, що у благополучній сім'ї дитина розвивається гармонійно та цілісно, а неблагополучна родина деструктивно впливає на особистісний розвиток підлітків, перешкоджає їх успішній соціалізації.

До психологічних характеристик підлітків із неблагополучних родин належать: погіршення фізичного чи психічного стану здоров'я; низька адаптованість до економічних та соціокультурних змін у суспільстві; труднощі в розвитку навичок міжособистісної взаємодії; несформованість життєвих орієнтацій; домінування примітивних потреб та неадекватних мотивів моральної поведінки; наслідування негативним ознакам дорослості.

Також характерними показниками впливу неблагополучних сімей на підлітків є наслідки пережитого дітьми насильства, агресивна поведінка неповнолітніх, їх схильність до ризику, девіантні тенденції та прояви протиправної поведінки, схильність до вживання алкогольних та психотропних речовин, особистісна тривожність, депресивність, невпевненість у собі, нездатність відстояти власні думки і цінності.

Зазначено негативний вплив авторитарного та ліберального стилю батьківського виховання на підлітків у неблагополучній сім'ї і позитивний вплив демократичного стилю, який переважає у благополучних сім'ях.

Висновки. Проаналізувавши психологічну літературу присвячену індивідуально-психологічним особливостям підлітків із неблагополучних сімей, можна стверджувати, що з ними потрібно проводити діагностичну та корекційно-розвивальну роботу, що сприятиме вчасному виявленню проблем їх

особистісного зростання та виправленню недоліків виховного процесу, активізації повноцінного та гармонійного становлення учнів.

Гладкова Катерина Володимирівна

Студентка групи ПБМ – 15 Г1

Науковий керівник: кандидат психологічних наук, доцент Гусєв А.І.

ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ НАВИЧОК АСЕРТИВНОСТІ У ОСІБ ПІДЛІТКОВОГО ВІКУ

Постановка проблеми. Актуальність даної роботи визначається суспільною та практичною значущістю розвитку навичок асертивності у осіб підліткового віку та сприяння формуванню здорової соціально адаптованої особистості. У підлітковому віці відбувається вироблення незалежної системи еталонів самооцінювання і самовідношення, усвідомлення і ствердження молодою особою своєї індивідуальності і неповторності, формується Я-концепція, особливої важливості набуває соціальна адаптація особистості, знаходження свого місця в соціумі, вироблення і розуміння своєї ролі у суспільних взаєминах. У психологічному розвитку підлітка основна роль належить системі соціальних взаємин з оточуючими. У цьому аспекті асертивність виступає властивістю особистості, що впливає на успішність або неуспішність соціальної адаптації підлітка і постає важливим компонентом у механізмі розвитку юної особистості.

Стан розробленості проблеми. Свій вклад у вивчення асертивності зробили такі дослідники: Р. Альберті, Е. Берн, Дж. Вольпе, У. Джеймс, Ф.Зимбардо, М. Еммонс, В. Каппоні, А. Маслоу, Т. Новак, К. Роджерс, К. Рудестам, Р. Ульріхов, Г. Фенстрейхейм, Е. Шостром. Відомі праці російських дослідників: К.А. Абульханова-Славська, Б.Г. Ананьєв, А.В. Брушлінський, Б.С. Братусь, Ф.Е. Василюк, С. В. Ковальов, Е.П. Нікітін, А.М. Прихожан, С.Л. Рубінштейн, В.Г. Ромек, Н.Є. Харламенкова. Ґрунтовно досліджують проблематику асертивності сучасні українські дослідники,

зокрема такі: Л.П. Бутузова, С.Ю. Гуцол, Л.П. Журавльова, О.В. Зазимко, О.О. Зарецька, В.З. Лучків, Л.М. Марчук, М.Л. Смульсон, Н.М. Токарева, Н.В. Чепелева, О.М. Шиловська та ін..

На даний час вікові особливості асертивності мало вивчені. Немає необхідної повноти відомостей про характерні особливості формування і розвитку феномена асертивності. При вивченні проблеми асертивності дослідник стикається з суперечливими поглядами на цей феномен.

Мета дослідження полягає в системному вивченні особливостей асертивності у осіб підліткового віку та розробці дієвої програми з розвитку навичок асертивності у підлітків.

Результати дослідження. Асертивність – це здатність людини впевнено і з гідністю відстоювати свої права, не зневажаючи при цьому прав інших людей. Впевненість в собі це певна установка людини по відношенню до себе, до оточуючих і до конкретної ситуації.

Підлітковий вік – це перехідний період від дитинства до дорослості. Новоутворення даного вікового періоду постають передумовами формування та розвитку асертивності.

Дослідження асертивності у осіб підліткового віку проводилося за допомогою наступних психодіагностичних методик: Тест «Дослідження рівня асертивності», розроблений В. Каппоні і Т. Новаком для діагностики рівня асертивності, Тест «Впевненість у собі» В. Г. Ромека направлений на оцінку впевненості в собі як соціально-психологічної характеристики людини, Методика М.Куна та Т.Макпартленда «Хто Я?» досліджує формування структури ідентичності особистості, Методика С.Р. Пантелеєва - В.В. Століна дозволяє виявити три рівні самовідносин, що відрізняються за ступенем узагальненості.

Дослідження проводилося на базі ЗОШ І–ІІІ ступенів № 286 Голосіївського району м. Києва. Вибірку склали 50 підлітків (16 хлопців, 34 дівчини). Віковий склад учасників: 14–16 років.

За допомогою проведеного дослідження нами було виявлено, що більшість підлітків має середній рівень асертивності. Більшість опитаних реалістично оцінюють себе, що необхідно при контактах з навколишніми. Однак були й ті підлітки, які не здатні вирішити свої проблеми самостійно, і відповідати за себе та свої вчинки. Деякі із досліджуваних схильні обвинувачувати себе, бачити в собі недоліки, в емоційних реакціях на себе в них присутні роздратування, презирство, глузування, винесення само вироків, що може бути обумовлено негативними факторами сімейних стосунків, відсутністю конструктивного спілкування у шкільному середовищі з вчителями та однолітками.

Кореляційний аналіз між показниками впевненості у собі у підлітків виявив значимий прямий зв'язок між часовою ідентичністю та впевненістю у собі, цей зв'язок вказує на відчуття підлітком своєї totoжності в часовій перспективі. Крім того виявлено зворотній зв'язок між саморозумінням та впевненістю підлітків у собі.

Таким чином за аналізом результатів тестування видно, що більшість респондентів має середній рівень розвитку асертивності, однак у деяких підлітків рівень розвитку асертивності є недостатнім.

Для поліпшення показників розвитку асертивності у підлітків нами була розроблена та апробована *тренінгова програма* орієнтована на динаміку процесу саморозвитку. Тренінг асертивності для підлітків спрямований на самоусвідомлення, саморозуміння, самоприйняття і на основі цього формування відповідальної асертивної поведінки.

Мета тренінгу: формувати у підлітків навички асертивної поведінки.
Завдання тренінгу: розвиток самосвідомості та самопізнання; формування адекватної самооцінки та самоповаги; розвиток навичок асертивної поведінки; ознайомлення з поняттями «психологічна дистанція», «кордони»; формування толерантного ставлення до оточення; сприяння усвідомленню власних емоційних станів і розвиток навичок емпатійного реагування; відпрацювання конструктивної взаємодії з однолітками; розвиток уміння приймати рішення.

Результати апробації тренінгової програми довели, що впроваджена Програма значною мірою вплинула на світобачення учасників тренінгу. За допомогою проведених досліджень ми можемо чітко відслідкувати покращення, що відбулися у учасників тренінгу в активізації внутрішніх ресурсів та креативного потенціалу, рівні самоприйняття та самоусвідомлення, усвідомленні власних потреб, інтересів й цінностей. Виходячи з отриманих даних, можна зробити висновок про те, що розроблена нами тренінгова програма виявилася ефективною і підтвердила необхідність проведення спеціально організованої психологічної роботи з метою розвитку навичок асертивності у осіб підліткового віку.

Висновки. Отримані результати можуть бути використані в діяльності психологічних служб по роботі з підлітками з метою формування у юних осіб достатнього рівня асертивності, впевненості у собі, самооцінки, розвитку уміння конструктивно взаємодіяти з оточуючими та уміння приймати рішення.

Глущенко Олена Олександрівна,
студентка групи УНЗ 16-Г1
Науковий керівник: Т.А.Махиня,
кандидат педагогічних наук, доцент
доцент кафедри педагогіки, управління та
адміністрування

РОЛЬ ЗВ'ЯЗКІВ З ГРОМАДСКІСТЮ У ФОРМУВАННІ ІМІДЖУ НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ

Постановка проблеми. Важливу роль у розвитку української освіти відіграє достовірне інформованість громадськості про ті процеси, які в ній відбуваються. Основою розвитку та формування демократичного суспільства є вільний доступ громадян до інформації та відкритість державних структур. На нашу думку, система зв'язків з громадськістю є фундаментом взаєморозуміння та налагодження партнерських відносин між навчальними закладами і населенням на основі достовірної та повної інформації.

Пріоритетний напрям освітньої політики навчального закладу є створення системи надання якісних освітніх послуг. Формування ринку освітніх послуг передбачає наявність конкуренції між навчальними закладами. Ефективна діяльність зв'язків з громадськістю є важливою складовою розвитку освіти та формування іміджу навчального закладу.

Існує декілька визначень публік рилейшнз, наведемо деякі з них.

Згідно зі словником «Webster's Dictionary» PR — це заплановані, тривалі зусилля, спрямовані на створення і підтримку доброзичливих стосунків і взаєморозуміння між організацією та її громадськістю.

Український вчений Г. Г. Почепцов визначає PR як «науку про управління громадською думкою».

Англійський вчений Сем Блек дає своє трактування поняття PR як «плановані, тривалі зусилля, спрямовані на створення та підтримку доброзичливих відносин і взаєморозуміння між організацією та її громадськістю».

Узагальнене визначення таке, зв'язки з громадськістю (англ. public relations, PR) — діяльність, спрямована на досягнення взаєморозуміння і згоди між людьми, соціальними групами, класами, націями, державами на основі цілеспрямованого формування громадської думки та управління нею.

С.В. Колос зазначає, що зв'язки з громадськістю органів державного управління на зразок публік рилейшнз це – усталена комунікаційно-психологічна взаємодія організаційних структур управління з населенням з метою формування позитивного іміджу органів влади та створення сприятливого інформаційного середовища для суб'єктів взаємодії.

В Україні публік рилейшнз як самостійна науково-практична галузь почала формуватися протягом останніх років, тобто з моменту оновлення в нашій державі демократичного шляху розвитку. Підставами наукового знання про PR (зв'язки з громадськістю) є дослідження соціальнокомунікаційних процесів, які, у свою чергу, мають теоретичне підґрунтя у сфері філософії і соціології, передовсім у філософії комунікації і соціології комунікації.

Як наука, «паблік рилейшнз» почала свій розвиток у США. Питаннями розвитку даної науки займалися Е. Бернейз, С. Блек, Д. Грюнінг, Т. Джеферсон, Д. Доті, С. Катліп, Т. Хант, Д. Хартлі, Ш. Фур'є та інші. Після появи постаті Айві Ледбеттера Лі та Едварда Бернейза, розпочинається викладання PR у ВУЗах, формування PR відділів в організаціях, та окремих PR-агенцій.

Стан розробленості проблеми. Аналіз особливостей функціонування та розвитку сфери освітніх послуг в Україні, підвищення конкурентоздатності навчальних закладів за допомогою впровадження в їх діяльність методів паблік рилейшенз виконано у працях відомих вчених та практиків, зокрема: І.В. Альошина, К.В. Антипов, Ю.К. Баженов, Г.А. Багиев, Є.М. Бортник, Катлин, Скотт, М., Сентер, Аллен, Х., Брум, Глен, М., Ф. Котлер, Карен Ф.А. Фокс, Лавлок Кристофер та ін. Вивченням комунікацій у сфері зв'язків з громадськістю, формування громадської думки, соціальної реклами, іміджу організації займалися І. Альошина, О. Войнаровська, А. Тимошенко, Л. Хижняк, В. Горохов, М. Кузменкова, Л. Федотова, М. Шишкіна й ін.

На сучасному етапі розвитку паблік рилейшу вчені приділяють увагу саме формування іміджу навчального закладу з метою підвищення ефективності його діяльності і ми вважаємо, що це перспективний напрямок.

Мета дослідження – обґрунтування ролі зв'язів з громадськістю для формування іміджу навчального закладу і актуальності використання PR в сучасній освіті.

Результати дослідження. Імідж – це штучний образ, що формується у суспільній чи індивідуальній свідомості, засобами масової комунікації і психологічного впливу з метою формування певного відношення до об'єкта.

Структура іміджу кожного загальноосвітнього навчального закладу містить такі складові: корпоративний, візуальний та соціальний імідж організації; імідж керівника; імідж персоналу; імідж послуг.

Метою використання паблік рилейшнз у навчальних закладах є формування системи ефективних двосторонніх зв'язків із цільовою аудиторією,

інтереси та прагнення якої пов'язані з освітянською, науковою, міжнародною, культурно-просвітницькою, виховною та іншими видами діяльності школи. Робота з громадськістю надає можливість забезпечити ефективну співпрацю із засобами масової інформації, державними установами та громадськими організаціями; брати активну участь в організації та проведенні презентацій, освітніх виставок, громадських заходів; формувати позитивний імідж школи.

Ознайомившись із науковими роботами по дослідженню роботи навчального закладу з громадськістю, ми прийшли до висновку, що така робота неодмінно впливає на імідж даного навчального закладу.

У процесі формування власного іміджу загальноосвітні навчальні заклади за останні десятиліття усвідомили необхідність реалізації роботи з громадськістю, ініціювали процес власного позиціонування в соціумі, почали активно створювати й розвивати корпоративні засоби комунікації.

Перед кожним загальноосвітнім навчальним закладом постає питання про рекламу своїх ідей і напрацювань. У кінцевому підсумку це робиться для того, щоб батьки, а саме вони є потенційними клієнтами, мали уявлення про заклад і могли обрати його для дитини. Науковці виокремлюють дві галузі зв'язків з громадськістю – внутрішню і зовнішню.

Основне завдання внутрішнього PR (корпоративного) і ми підтримуємо цю думку – створення сприятливих відносин керівництва ЗНЗ закладу з персоналом на всіх рівнях управління в освітньому просторі. У внутрішньому PR велике значення має корпоративна культура, це, перш за все управління взаємозв'язками всередині ЗНЗ.

Складові PR: ефективність системи взаємодії підрозділів ЗНЗ; мотивація до трудової діяльності; педагогічні працівники – головний потенціал ЗНЗ закладу.

Зовнішній PR – робота із зовнішнім простором навчального закладу: з партнерами, інвесторами, з усіма, крім співробітників закладу.

Внутрішній і зовнішній PR взаємозалежні. Науковці називають такі види напрямків PR: створення сприятливого образу ЗНЗ (бренду); антикризовий

менеджмент; створення сприятливих відносин зі споживачами освітніх послуг; робота із засобами масової інформації; робота з державними закладами та громадськими організаціями; проведення презентацій, участь в освітніх виставках, різні громадські заходи тощо

Варто зазначити, що школа інсталює власні корпоративні інтереси в систему суспільних, актуалізуючи таким чином важливість проблем середньої освіти для громадськості та гармонізуючи взаємовідносини з ними. Саме за допомогою цього формується суспільна думка, створюється імідж навчального закладу, відбувається насичення інформаційного середовища к освітньою інформацією .

Відповідно, одним з найважливіших завдань діяльності будь- якого навчального закладу є створення власного позитивного та керованого іміджу. Позитивний образ школи в масовій суспільній свідомості необхідний, насамперед, для успішного просування та реалізації власних інтересів. У цьому контексті дуже важливою є інформаційна політика школи, під якою розуміють систему організаційних, регулятивних та інших заходів, які реалізуються адміністрацією школи з метою ефективного впровадження освітніх програм

Слід зазначити, що зв'язок загальноосвітніх навчальних закладів з громадськістю є передумовою успішного виконання обома сторонами своїх функцій у суспільстві. Саме тому їх можна використовувати як допомогу менеджерам освіти в розробці та практичному втіленні рішень, котрі гармонійно поєднували б інтереси держави, суспільства і навчального закладу, а також у встановленні плідних відносин між цими суб'єктами ринку освіти.

Увесь спектр PR-дій можна умовно розподілити на декілька блоків, зокрема PR у друкованих ЗМІ, інтернет-PR, PR у процесі спеціальних заходів та ін.

Єрмоленко І. вказує, що останнім часом одним із найпопулярніших інструментів PR в освітній сфері став веб-сайт навчального закладу. Сайт допомагає вирішенню відразу декількох завдань: позиціювання навчального закладу на ринку освітніх послуг, залучення учнів, батьків, спонсорів,

партнерів, забезпечення впізнавання «марки» освітнього закладу. Окрім надання великого обсягу інформації про навчальний заклад, сайт можна використовувати для вирішення проблем, які виникли в учнів, їхніх батьків чи інших зацікавлених сторін, та уможлиблювати зворотний зв'язок між громадськістю та школою. Тому ми вважаємо, що створення власного веб-сайту і постійна робота з ним позитивно впливає на імідж навчального закладу.

Реалізація стратегії створення позитивного іміджу навчального закладу потребує вирішення цього завдання на всіх рівнях: державному, регіональному, місцевому. Державний рівень передбачає розробку державної цільової програми щодо формування іміджу освіти в інформаційному просторі України та світу. Метою цієї програми є організація і проведення органами виконавчої влади кампаній, спрямованих на підвищення рівня поінформованості українського суспільства і міжнародного співтовариства про освіту в Україні. На регіональному рівні варто створити в структурі виконавчої влади установу, пріоритетними завданнями якої мають стати: розробка регіональної програми формування позитивного іміджу регіону та науково-методичних рекомендацій для навчальних закладів із зазначеного питання, забезпечення комунікацій з громадськістю, зокрема інформування щодо основних пріоритетів та напрямів діяльності. Виконання завдань на місцевому рівні забезпечить формування сприятливого інформаційного освітнього середовища сучасної школи завдяки використанню інноваційних методів і технологій, які допоможуть керівникам навчальних закладів ефективно здійснювати визначені функції.

Висновки. Отже, на сучасному етапі розвитку освіти в Україні одне з важливих завдань є формування іміджу навчального закладу, що забезпечує зміцнення конкурентних позицій у довгостроковій перспективі, позитивний вплив на якість шкільної освіти і підвищення популярності навчального закладу на ринку освітніх послуг, а використання зв'язків з громадськістю дає можливість реалізувати дане завдання.

Давидюк Валерій Володимирович

студент групи МОБМ–15–Г1

Науковий керівник:

доктор економічних наук,

доцент Хлівна І.В.

ПЛАНУВАННЯ В СИСТЕМІ МЕНЕДЖМЕНТУ: ПРАКТИКА ОРГАНІЗАЦІЇ, ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ

Постановка проблеми. В умовах світової фінансової кризи, яка поширюється національними ринками, особливої уваги потребує зовнішньоекономічна діяльність та її стратегічний розвиток. Стратегія формується під впливом внутрішнього та зовнішнього середовища, постійно розвивається, тому що завжди виникає щось нове, на що потрібно реагувати.

В першу чергу це актуально для країн з невеликою економікою. Саме до таких країн, за визначенням І.Фішера, відноситься Україна. Так, наприклад, українська економіка має велику залежність від постачальників енергоносіїв; кон'юнктури світових ринків роблять вітчизняну економіку дуже чутливою до зміни чинників зовнішнього середовища.

Зовнішнє середовище бізнесу, особливо міжнародного, характеризується швидкими змінами. Це пояснюється високою насиченістю споживацького попиту, його індивідуалізацією, різноманітним характером. Ці зміни попиту диктують зрушення інших факторів середовища: технології, засобів зв'язку і т.д. Відповідно й підприємства повинні швидко пристосовуватись до цих змін.

Стан розробленості проблеми. Дослідженням теоретико-методологічних проблем формування зовнішньоекономічних стратегій займалися такі вітчизняні та російські вчені: І.С. Гладков, О.Ю. Пасічна, Л.В. Пельтек, О.П. Подцерковний, В.В. Швед, Л.О. Чорна. А також важливий внесок у становлення і розвиток теоретичних положень стратегічного менеджменту зробили: Д. Аакер, Р. Акофф, І. Ансофф, П. Друкер, Х. Віссем, У. Кінг, Д. Кліланд, Г. Мінцберг, М. Портер, А. Томпсон, А. Чандлер.

Стратегічне планування – це процес прийняття рішень топ-менеджментом, що фокусується на довгостроковій перспективній діяльності підприємства і визначає засоби, за допомогою яких цілі цієї діяльності можуть бути досягнуті. Успішне його використання дає можливість фірмі досягти ефективної підприємницької діяльності на зовнішньому ринку. Нажаль, керівництво підприємства починає займатися стратегічним плануванням та застосовувати його у своїй діяльності, тільки тоді, коли відчують на собі недоліки чи негативні наслідки перших, скоріше спонтанних та імпульсивних заходів при вирішенні проблем, які спіткали підприємство.

Мета дослідження. Метою статті є визначення ролі стратегічного планування в розробці перспективних напрямів зовнішньоекономічної діяльності підприємства.

Результати дослідження. Поняття «стратегія» етимологічно походить від грецького слова «strategia», за допомогою якого описували найважливішу частину військового мистецтва. Якщо ж звернутися до економічної сфери діяльності, то під стратегією розуміють довгострокові плани керівництва фірми, спрямовані на зміцнення її позицій, задоволення споживачів і досягнення перспективних цілей. Окрім цього існує і таке розуміння економічної стратегії, як довгострокові наміри керівників підприємств щодо маркетингу, виробництва, фінансів, комерції, персоналу. Зміни визначень «стратегія» відбувались разом із змінами зовнішнього середовища.

Стратегія необхідна будь-якій фірмі, що претендує на успіх, щоб визначити, в якому напрямку вона буде розвиватися. По суті, вибір стратегії означає, що з усіх можливих шляхів і способів дій, що відкриваються перед компанією, вона обирає конкретний напрямок. Вибір стратегії для підприємства є одним із найважливіших моментів, тому керівництво повинно дуже виважено та продумано підійти до даного питання.

Умовно вибір стратегії можна розділити на три етапи:

- 1) розробка стратегії;
- 2) доведення;

3) аналіз.

На першому етапі, відповідно до постійних цілей та управлінського обстеження, обирається придатна стратегія. На даному етапі важливо розробити якнайбільшу кількість альтернативних стратегій, щоб забезпечити широкий вибір і не пропустити потенційно кращий варіант.

На другому етапі корегуються та встановлюється адекватність стратегії цілям організації та із безлічі стратегій формується загальна. Третій етап характеризується наповненням загальної стратегії конкретним змістом. Кінцевим аналітичним завданням є одержання стратегічних висновків для формування менеджерами ефективного плану дій.

У розробці стратегії враховується багато факторів: характер діяльності підприємства, його структура і кадровий потенціал, особливості галузі, тенденції розвитку макроекономічних процесів, стан правової бази, що регламентує умови господарської діяльності, та ін.

Стратегічне планування займає центральне місце в системі стратегічного менеджменту. Планування зовнішньоекономічної діяльності та удосконалення стратегічного менеджменту являються об'єктивно необхідними для підприємств. Це визначається насамперед:

- прагненням підприємств, функціонуючих в умовах глобалізації ринку, одержати додатковий прибуток за рахунок більш повного використання переваг міжнародної праці, міжнародної економічної інтеграції; передбачити несприятливі дії зовнішніх факторів, різноманітні непередбачені обставини, котрі можуть відбуватися на світовому ринку;

- необхідністю прогнозування свого майбутнього. Для цього важливо визначити яким буде ринок в майбутньому, в якому буде розвиватися підприємство, чого чекають споживачі від нього, які його можливості у збільшенні експортного потенціалу, об'єму продажу і т.д.

Стратегія управління зовнішньоекономічною діяльністю розробляється на тривалу перспективу, яка дає можливість своєчасно реагувати на зміни внутрішнього і зовнішнього середовища. В цьому випадку стратегія управління

виступає як інструмент досягнення цілей підприємства. Для того, щоб удосконалити стратегію управління необхідно, насамперед, проаналізувати такі чинники підприємства як :

- галузева приналежність;
- розміри організації;
- тип виробництва, рівень спеціалізації;
- характеристика рис виробничого потенціалу;
- рівень управління;
- рівень кваліфікації персоналу тощо.

Підприємство повинне визначити собі певну стратегію, як конкретний довгостроковий план досягнення цілей. Процес вибору стратегії включає такі основні кроки:

- з'ясування поточної стратегії;
- аналіз портфеля продукції;
- вибір стратегії підприємства та її оцінка.

За допомогою аналізу портфеля продукції можуть бути збалансовані такі найважливіші чинники бізнесу, як ризик, надходження грошей, відновлення і відмирання. Вибір стратегії організації здійснюється керівництвом на основі аналізу ключових чинників, що характеризують стан фірми, з врахуванням результатів аналізу портфеля продукції, а також характеру і сутності реалізованих стратегій.

Отже, стратегічне планування є основою ефективного стратегічного менеджменту зовнішньоекономічної діяльності. Завдяки цим факторам, підприємство зможе перевірити правильність основних параметрів планування і дій, які суттєво вплинуть на його діяльність. В свою чергу правильно удосконалений стратегічний менеджмент надасть можливість активізувати процеси реорганізації, децентралізації, відповідальності за стратегічне управління і перерозподіл влади, шляхом побудови організаційних структур з меншим числом рівнів управління.

Висновки. Стратегія відіграє важливу роль в управлінні зовнішньоекономічною діяльністю підприємства. Вона дає змогу зосередитись на головних проблемах і відкинути другорядні; визначити й скоординувати дії з реалізації місії й основних цілей фірми, шляхи її перетворення в новий стан (який бізнес припинити, який продати, у який перейти, з яким об'єднатися), способи використання необхідних для цього ресурсів. Вона повинна забезпечити фірмі конкурентні переваги у сферах, де є найбільші шанси на успіх; допомогти визначити види продукції, за допомогою яких цього можна досягти; відшукати шляхи нейтралізації суперників. За допомогою стратегії відбувається створення стратегічного потенціалу у вигляді сукупності матеріальних умов виробничої діяльності й професійних і творчих навичок персоналу. Стратегія являє собою фундамент практичної діяльності компанії, координації її окремих напрямів, процесу адаптації до середовища.

Заїка Ірина Олександрівна
студентка групи МОБМ–15–Г1
Науковий керівник:
кандидат педагогічних наук,
доцент Постоєва О.Г.

ПРОФЕСІЙНИЙ ПІДБІР КАДРІВ І ШЛЯХИ ЙОГО ВДОСКОНАЛЕННЯ

Постановка проблеми. Система управління організацією є досить складним процесом, що містить сукупність усіх служб організації, підсистем та комунікацій між ними, а також процесів, що забезпечують функціонування організації. Першочерговими проблемами постають правильний підбір персоналу менеджерами організації до співпраці та структурування роботи, генерація та підбір найбільш привабливих та дієвих ідей. В організації ухвалюються управлінські рішення як результат аналізу, оптимізації, економічного обґрунтування, прогнозування та вибору альтернативи з багатьох варіантів запропонованих ідей для досягнення поставленої мети.

На промислових підприємствах одним із важливих компонентів системи управління є визначення ефективності від діяльності та впроваджених заходів. При цьому визначити ефективність управління персоналом підприємства на більшості підприємств немає можливості, хоча саме персонал є тією рушійною силою від якої залежить уся робота підприємства. Тому актуальним є питання визначення ефективності виконання тієї чи іншої функції управління персоналом на підприємстві. Однією з таких проблем постає визначення ефекту від набору персоналу. Відбір є одним з основних елементів управління персоналом, від його ефективності залежить уся подальша робота персоналу. Тому проблема визначення його ефективності є однією з важливих завдань управління персоналом.

Стан розробленості проблеми. Даній проблемі вітчизняні та зарубіжні вчені присвятили доволі багато наукових робіт. Так вона присутня в роботах І. Бондар, О. Крушельницької, А. Колота, Г. Осовської, В. Савченко. Також вона знайшла своє відображення в наукових дослідженнях закордонних учених, зокрема Н. Берна, Ж. Фітценца, Д. Купера, А. Робертсона. Проблема ефективного відбору персоналу постає невід'ємним елементом системи управління персоналом на підприємствах. Система набору визначає безпосередньо якість персоналу підприємства та стабільність його роботи.

Мета дослідження. Мета статті – висвітлення механізму підбору кадрів на підприємстві та необхідності удосконалення.

Результати дослідження. Сучасне комплектування підприємств, установ та організацій кадрами та реалізація довгострокової, орієнтованої на майбутнє, кадрової політики неможливі без чіткого планування кадрових потреб (кадрового планування, планування персоналу). Планування персоналу – це процес визначення потреб підрозділів у персоналі, тобто визначення, коли, де, скільки та які (якої кваліфікації) працівники потрібні.

Відбір персоналу – це ідентифікація вимог, які висуваються організацією до якостей людини; система заходів, що забезпечує формування такого складу персоналу, у якого кількісні та якісні характеристики відповідали б цілям і завданням організації; процес, за допомогою якого підприємство відбирає зі

списку претендентів одного, того, хто найбільш відповідає вакантній посаді [6]. Отже, у процесі відбору шукають людину, що відповідає вимогам посади.

В. Веснін визначає відбір персоналу як процес вивчення психологічних та професійних якостей працівника з метою встановлення його придатності для виконання обов'язків на відповідному робочому місці або посаді і вибору з сукупності претендентів найбільш придатного, з урахуванням відповідності його кваліфікації, спеціальності, особистих якостей та здібностей характеру діяльності, інтересам організації та його самого.

Наприклад, ряд науковців визначають професійний відбір як вибір із групи кандидатів на визначену посаду тих осіб, від яких можна чекати успішного виконання цієї роботи, виявлення здібностей і схильностей людини, її придатності до того чи іншого виду трудової діяльності.

Більш змістовне визначення, яке узагальнює та конкретизує всі розглянуті, дають В. Венедиктов С. та І. Іншин: «Під професійним відбором слід розуміти спеціально організований дослідницький процес, що має метою виявлення та визначення за допомогою науково обґрунтованих методів ступеня та можливостей формування медичної, психофізіологічної та соціально-психологічної придатності претендентів на навчання або зайняття відповідних вакансій».

Оскільки кандидатів на ті чи інші посади є дуже багато, з'являється потреба в підборі персоналу. Отже, підбір персоналу – це ряд дій, спрямованих на залучення кандидатів, які володіють якостями, необхідними для досягнення цілей, що стоять перед підприємством. В такій ситуації в першу чергу організації слід чітко визначити вакансію працівника, який їй потрібен, охарактеризувати всі його професійні навички та вибрати метод пошуку кандидатів.

У процесі підбору персоналу виділяють такі етапи:

- 1) опис вакансії;
- 2) визначення стандартів якостей, необхідних для майбутнього працівника;
- 3) вибір методу пошуку кандидатів;
- 4) створення резерву кандидатів;

- 5) аналіз резюме та анкетних даних;
- 6) оцінювання кандидатів;
- 7) аналіз даних;
- 8) прийом на роботу кращих кандидатів.

Існує ряд принципів якими слід користуватись при підборі персоналу:

- 1) пошук не ідеальних кандидатів, яких у природі не існує, а тих, які найбільш підходять для даного робочого місця, посади;
- 2) відмова від найму нових працівників незалежно від кваліфікації і особистих якостей, якщо в них немає потреби;
- 3) забезпечення відповідності індивідуальних якостей претендентів до вимог, які потрібні для даної роботи (освіта, стан, досвід, а інколи й стать, вік, стан здоров'я).

Схематично механізм комплектування підприємства працівниками наведено на малюнку (рис. 1).

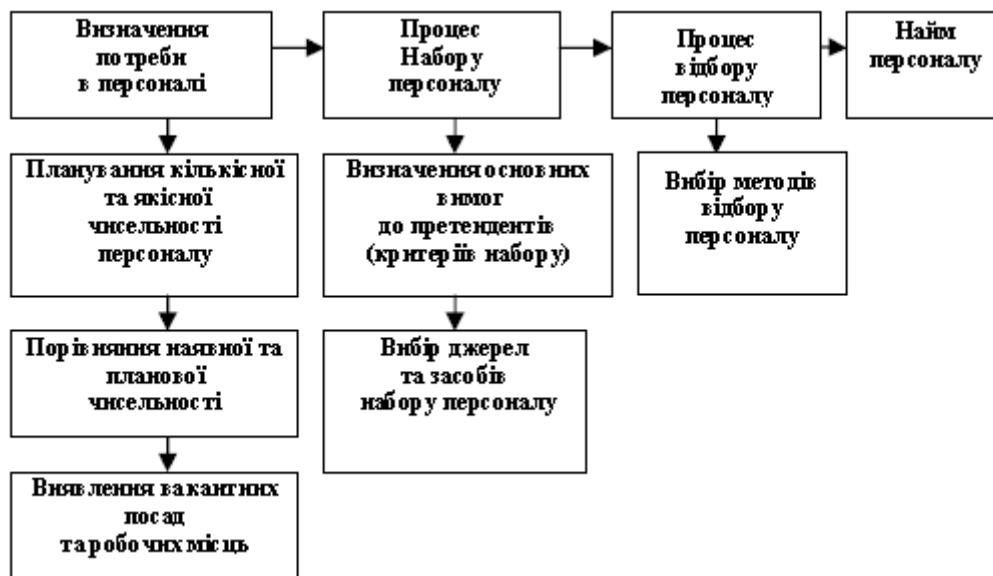


Рис. 1. Механізм комплектування підприємства найманими працівниками

Визначивши вимоги до претендентів (у формі посадової інструкції, кваліфікаційної карти, «портрету ідеального працівника» або іншого документу), можна приступати до реалізації наступного етапу – набору, основна задача якого – створення достатньо представницького списку кваліфікованих претендентів для наступного відбору.

В свою чергу, відбір персоналу полягатиме у вивченні психологічних і професійних якостей працівника з метою встановлення його придатності для виконання обов'язків на певному робочому місці або посаді і вибору із сукупності претендентів найбільш придатного з урахуванням відповідності його кваліфікації, спеціальності, особистих якостей, характеру діяльності та інтересам підприємства.

Резюмуючи згадане, необхідно підкреслити, що професійний відбір повинен відповідати таким вимогам:

- отримана в ході його проведення інформація повинна бути об'єктивною та специфічною (завдяки використанню комплексу методик, що дає необхідний мінімум найбільш суттєвих з погляду завдань профвідбору відомостей про людину);

- методи відбору – економічними (мінімум витрат часу, що є необхідним для їх застосування, процесу обробки та використання отриманих результатів).

Вихідними даними для наукового відбору кадрів повинні слугували:

- моделі робочих місць;
- філософія підприємства;
- правила внутрішнього розпорядку;
- організаційна структура підприємства;
- штатний розклад підприємства;
- положення про підрозділи;
- контракт працівника;
- посадові інструкції;
- положення про оплату праці;
- положення про службову і комерційну таємниці.

Сучасні роботодавці розраховують на те, що кандидат матиме десятки різноманітних вмінь. Здатність креативно мислити й управляти часом, навички комунікації, нетворкінгу, керування проектами, командоутворення, володіння інструментами розробки сайтів, комп'ютерної графіки й відеомонтажу. Без

згадки про це сьогодні не обходиться майже жодне оголошення про роботу. Чим вища посада, тим більші вимоги.

The Guardian стверджує, що сучасні бізнес-лідери оцінюють такі навички вище, ніж академічні кваліфікації кандидатів на працевлаштування. А «Німецька хвиля» відзначає, що компанії більше не хочуть бачити у своїх рядах «вузьколобих фахівців». Службовці, які не вміють пристосовуватися до екстремальних умов, уже нікому не потрібні.

У країнах Європейського Союзу формується поняття м'яких навичок (*soft skills*). Вони протиставляються жорстким – спеціальним вузькопрофесійним навичкам (*hard skills*), бо не мають однозначної жорсткої прив'язки до конкретної.

Часто м'які навички називають також універсальними або функціональними компетенціями, а факт володіння ними – функціональною грамотністю (*functional literacy*). ЮНЕСКО та Європейська комісія навіть встановили мінімальний рівень такої грамотності, необхідний кожному європейцю для того, аби «вписатися» в суспільство й не бути «соціальним інвалідом», не кажучи вже про професійну самореалізацію.

Оскільки саме універсальні компетенції є найголовнішим козирем сучасного фахівця, компанії та рекрутингові агенції не можуть дійти згоди та визначити найважливіші з них.

Компанія Microsoft провела дослідження, де на вершині списку для ТОП-60 найоплачуваніших професій опинились ораторські та комунікативні здібності, володіння офісними програмами, створення презентацій, менеджмент проектів і високий рівень самоорганізації.

Forbes вважає найголовнішими комунікативну компетентність, креативність, написання якісних текстів, досвід роботи у команді, базові комп'ютерні знання та здатність до «реінжинірингу» – готовність робити звичні речі в новий спосіб.

Німецька хвилявідзначає комунікативні та управлінські таланти: ораторське мистецтво, вміння переконувати, лідирувати, управляти, робити презентації, знаходити підхід до людей і вирішувати конфліктні ситуації.

Британська платформа інтернет-навчання Skills You Need виділяє персональні навички (тайм-менеджмент, саморозвиток, управління емоціями та навіть організацію харчування, догляду за тілом, спортивних тренувань, ефективного сну), інтер-персональні (комунікація, робота у команді, ведення переговорів, конфлікт-менеджмент), лідерські здібності, проведення презентацій, а також письменницьку майстерність і базові математичні знання.

Профіль вимог до кандидатів на посаду менеджера може мати таку пріоритетність рис:

- представницький вид і добре поставлена мова;
- освіта;
- інтелектуальний рівень: логічне мислення, аналіз, узагальнення, вміння роботи висновки;
- риси особистості: цілеспрямованість, комунікабельність, пунктуальність, стресостійкість, психічна врівноваженість, манери;
- здатність до мотивації, фантазія, творчість, оригінальність, мобільність, гнучкість;
- моральні засади;
- вік;
- володіння оргтехнікою і комп'ютером.

Інші бажані вимоги, наприклад, знання іноземних мов, стаж роботи на спорідненій посаді, досвід роботи за кордоном, ділові зв'язки і таке інше, продиктоване профілем організації, яку представляє працедавець.

Природжені і набуті риси розміщені впереміш, але у порядку їх важливості. Так, наприклад, у першу чергу, виділяється вимога до представницького вигляду і добре поставленої мови. Така риса, у першу чергу, привертає на себе увагу, причому не лише при прийнятті на роботу, а й при виконанні менеджерських обов'язків. І, коли освіта кандидата також є однією з необхідних його характеристик, то освіта разом з представницьким виглядом і

добре поставленою мовою створюють високі шанси кандидатів на здобуття посади, а керівництву фірми дають підстави для відбору його на посаду менеджера.

До основних сучасних методів відбору персоналу можна віднести наступні:

- 1) анкетування;
- 2) попереднє інтерв'ю чи співбесіда;
- 3) тестування;
- 4) діагностичне інтерв'ю (співбесіда);
- 5) перевірка рекомендацій та послужних списків;
- 6) медичне обстеження.

Ці методи використовуються в більшості організацій та підприємств. Але, на жаль, не всі їх використовують в сукупності.

Також існують і більш прогресивні методи відбору. Це такі як:

1) комплекс методики *assessment centre*, до якої входять тести, дискусії, анкети, аналіз ситуацій, імітаційні і ділові ігри, розв'язування кейсів (комплексних ситуаційних завдань). Перевагою їх є включення в процедуру оцінювання вимог робочих місць, організаційних ролей, практичних ситуацій, а також можливість зворотного зв'язку між оцінювачем, оцінюваним та спільного підсумовування результатів оцінювання;

2) методика *STAR (Situation Target Action Result)*– це методика виявлення поведінкової реакції. Суть методики полягає в тому, що кандидату на вакантне місце в компанії задають ситуаційні питання. В якості обговорюваних проблем часто використовуються реальні чи гіпотетичні ситуації, пов'язані з майбутньою професійною діяльністю кандидата. Даний тип співбесіди дозволяє більшою мірою оцінити здатність кандидата вирішувати певні типи завдань, ніж його аналітичні здібності в цілому;

3) в Україні велику популярність отримала методика «*CASE-інтерв'ю*», або *ситуаційне інтерв'ю*. Вона дає більше можливостей для збору необхідної інформації, ніж методика *STAR*, тому що охоплює ті характеристики кандидата, які важливі для конкретного роботодавця. Інтерв'юер пропонує таку ситуацію, яка дозволяє перевірити саме те, що цікавить в даний момент,

отримати інформацію, яка дозволить визначити придатність кандидата на посаду. Ця методика дає можливість всебічно оцінити як навички, так і індивідуально-особистісні особливості, цінності та моделі поведінки кандидата;

4) деякі організації (наприклад, банки) застосовують «детектори брехні» (поліграфи), вважаючи, що це дає змогу визначити правдивість поданої претендентом інформації. Завдяки поліграфам можна дослідити фізіологічні реакції людського організму (частота дихання, серцебиття, тиск крові, вологість шкіри) під час відповідей на розроблені за спеціальною програмою запитання. Але застосовувати поліграф можна лише за згодою претендентів.

Отже, можна зробити висновок, що використовуючи вище перераховані методи відбору, підприємство зможе укомплектувати кваліфікований, професійний та надійний персонал, який забезпечить його стабільну роботу у майбутньому.

Висновки. Отже, при проведенні аналізу результатів профвідбору особливо важливо відокремлювати незалежні від людини (об'єктивні) та залежні (суб'єктивні) фактори. Основою для висновків є саме залежні від людини фактори, у яких виявляються індивідуальні відмінності між людьми. Та загалом відбір персоналу має полягати у вивченні психологічних і професійних якостей працівника з метою встановлення його придатності для виконання обов'язків.

При відборі персоналу не існує одного оптимального джерела та засобу набору, тому служба управління персоналом чи менеджер по персоналу повинні володіти усіма можливими прийомами для залучення претендентів і використовувати їх у залежності від конкретної задачі.

Заболотних Олена

Студентка гр. ПМ-15-Г2

Науковий керівник:

Гусєв Андрій Ігоревич

кандидат психологічних наук, доцент

ЗВ'ЯЗОК ЖИТТЄСТІЙКОСТІ ІЗ ЧАСОВОЮ ПЕРСПЕКТИВОЮ ОСОБИСТОСТІ

Постановка проблеми. Останніми роками у вітчизняній психології зусиллями К. Абульханової-Славської, В. Ковальова, Л. Кублицкене, В. Серенкової та ін. активно розробляється особистісно-часова проблематика. Вченими у концепціях, що розглядають цей напрям, вводиться поняття «особистісний час», під яким розуміється психотемпоральна організація дорослою особистістю своєї свідомості і самосвідомості, поведінки і діяльності в процесі здійснення нею індивідуальної та групової життєдіяльності. Психологічний час значущо відрізняється від об'єктивного, хронологічного часу.

Мета дослідження – встановити зв'язок життєстійкості із часовою перспективою особистості.

Результати дослідження. У роботі використано методики дослідження: 1. Тест життєстійкості С.Мадді (адаптація Д.О.Леонтьєва О.І.Рассказової); 2. Методика на визначення часової перспективи Ф. Зімбардо (ZTPІ); 3. Методика «Індикатор копінг-стратегій» Д.Амірхан (адаптація Н.О. Сироти та В.М. Ялтонського); 4. Опитувальник «Рівень суб'єктивного контролю» (УСК) (Е.Ф. Бажин, Є.А Голинкіна, А.М. Еткінд).

У дослідженні взяли участь 50 осіб. З них 28 жінок та 22 чоловіки. Вік респондентів від 25 до 35 років. Респонденти навчаються на другому курсі в Інституті післядипломного навчання Національного університету ім. Тараса Шевченка (друга вища освіта), спеціальність «Психологія».

Нами було виявлено, що часову перспективу розглядають як передумову формування і розвитку особистості, необхідну частину світогляду людини, що відіграє велику роль в усвідомленні смислу життя, в самореалізації, оскільки вона пов'язана з цінностями, планами досягнення можливих цілей і як передумову продуктивної соціалізації. Конструювання часової перспективи залежить від ціннісно-сміслової сфери особистості, особливостей життєвого досвіду, наявності в ньому травматичних подій і особистих успіхів, типу освіти, моделі сім'ї, соціально-економічного статусу та ін. Так, часова перспектива може бути розглянута як вираження власної системи смислів людини.

Основні характеристики часової перспективи особистості як образу минулого та бажаного, очікуваного майбутнього життя можуть стосуватись різних сфер життєдіяльності індивіда: професійної, сімейної, освітньої, соціальної ієрархії, матеріального споживання тощо. Тому, часову перспективу можна визначити як систему уявлень індивіда про минуле і загальну спрямованість програмованих чи очікуваних ним імовірних та важливих подій свого майбутнього життя. В структурі часової перспективи слід виділити спогади про важливі для особистості події її минулого життя (реальні чи вигадані), життєві цілі, плани та завдання щодо подій майбутнього. У дослідженнях встановлено, що в цілісній часовій перспективі минуле, теперішнє і майбутнє можуть бути представлені в різних співвідношеннях.

Дослідження показують ключову роль життєстійкості в структурі поняття життєздатності, тому що життєстійкість, з одного боку, впливає на оцінку ситуації – завдяки готовності активно діяти і впевненості в можливості впливати на ситуацію вона сприймається як менш травматична, з іншого боку, життєстійкість сприяє активному подолання труднощів за рахунок продукування нової конструктивної поведінки і перетворення компонентів життєздатності. Життєстійкість допомагає відтворювати баланс між факторами ризику та захисними факторами. М.П. Гур'янова вважає, що життєздатність особистості як здатність людини до самовизначення, самостійного вибору свого життєвого шляху, життєтворчості, організації власної життєдіяльності неможлива без життєвої стійкості, яка є певним набором особистісних властивостей і поведінкових реакцій, що дозволяють конструктивно (тобто продуктивно з точки зору розвитку особистості) вирішити важку життєву ситуацію.

Для проведення аналізу результатів емпіричного дослідження нами були проаналізовані отримані дані за допомогою методів математичної статистики за такими валідними та надійними психодіагностичними методиками, як: тест життєстійкості С. Мадді (адаптація Д.О.Леонтьєва О.І.Рассказової); методика на визначення часової перспективи Ф. Зімбардо (ZTPІ); методика «Індикатор

копінг-стратегій» Д. Амірхан (адаптація Н.О. Сироти та В.М. Ялтонського; опитувальник «Рівень суб'єктивного контролю» (УСК) (Е. Ф. Бажин, Є. А. Голинкіна, А. М. Еткінд).

Підібрані методики емпіричного дослідження дозволили зробити ґрунтовний аналіз отриманих даних за допомогою методів математичної статистики.

Нами було встановлено значимі прямі та обернені кореляційні зв'язки між показниками за методикою на визначення часової перспективи Ф. Зімбардо (ZTPI) та методикою «Тест життєстійкості С. Мадді (адаптація Д.О. Леонт'єва О.І. Рассказової)». Нами була встановлено такі кореляційні зв'язки між шкалами за методикою на визначення часової перспективи Ф. Зімбардо (ZTPI) та методикою «Тест життєстійкості С. Мадді (адаптація Д.О. Леонт'єва О.І. Рассказової)»: між шкалою «життєстійкість» та «позитивне минуле» ($\rho=0,546^{**}$) на рівні значимості ($\text{sig}=0,001$); майбутнє ($\rho=0,538^{**}$) на рівні значимості ($\text{sig}=0,001$). А також значимі обернені кореляційні зв'язки між шкалою «життєстійкість» та «негативне минуле» ($\rho=-0,521^{**}$) на рівні значимості ($\text{sig}=0,001$).

Отже, отримані значимі кореляційні зв'язки між зазначеними показниками свідчать про те, що до негативної часової орієнтації, а саме переживання свого минулого як негативного і теперішнього як фаталістичного, більше схильні респонденти з низькими показниками життєстійкості. Для них характерні невисока активність, відстороненість від подій навколишнього життя; вони нездатні витримувати стресові ситуації, наполегливо боротися з труднощами і бояться ризику.

Респондентам із високими показниками негативного минулого і фаталістичного теперішнього складно налагоджувати довірливі стосунки з іншими людьми, вони залежать від думки оточення, зазвичай незадоволені собою, розчаровані у своїх здібностях. У таких респондентів немає відчуття власного розвитку, покращення чи самореалізації, їм бракує цілей у житті, відчуття спрямованості і сенсу життя. Негативні переживання власної часової

перспективи значною мірою зумовлені тим, що опитані респонденти незадоволені своїм становищем у суспільстві, роботою, відпочинком.

Особистостям орієнтованим на майбутнє, притаманне відчуття постійного розвитку, відкритість до нового досвіду, почуття реалізації власного потенціалу, наявність мети і відчуття спрямованості в житті. Такі респонденти контролюють свою зовнішню діяльність, ефективно використовуючи наявні можливості, здатні створювати умови і обставини, сприятливі для реалізації власних цілей. До такої часової орієнтації більше схильні дівчата, ніж хлопці.

Своє минуле як позитивне сприймають ті респонденти, які мають велику кількість позитивних і довірливих стосунків з іншими людьми, допускають прив'язаність і близькі відносини, піклуються про благополуччя інших людей і можуть розраховувати на їхню взаємну підтримку. Вони позитивно ставляться до себе, знають і приймають різні свої сторони, як добрі, так і погані риси. Сприйняття минулого як позитивного у респондентів тісно пов'язане з їхньою орієнтацією на майбутнє: позитивне минуле дає ґрунт, зв'язок з корінням, сім'єю і власною ідентичністю, що є основою натхнення, необхідного для подальших досягнень і розвитку в майбутньому.

До переживання гедоністичного теперішнього, коли воно видається сповненим задоволень, схильні респонденти з низьким рівнем активності і контролю над подіями, що відбуваються в їхньому житті. Вони мають труднощі в організації свого теперішнього часу, нерозважливо ставляться до наявних можливостей і не мають визначених цілей у житті. Така часова перспектива більше притаманна дівчатам, ніж хлопцям, і пов'язана також із фаталістичним теперішнім і негативним, минулим, що можна пояснити як бажання чуттєвої компенсації тут-і-тепер на протиположний негативним переживанням щодо свого минулого досвіду і незадовільного теперішнього.

Отримані кореляційні зв'язки є свідченням того, що тіснота та напрям кореляційних зв'язків між шкалами життестійкості, копінг-стратегіями та шкалами на визначення часової перспективи дозволяють припустити, що життестійкість, опосередковано, через вибір копінг стратегій, впливає на

психологічне благополуччя та віру в хороше майбутнє. Чим більш виражений рівень життєстійкості особистості, тим вірогідніше вибір нею продуктивних стратегій в стресових ситуаціях і тим психологічно благополучнішою вона є. Чим менше виражений рівень життєстійкості, тим вірогідніше вибір особистістю непродуктивних стратегій в стресових ситуаціях і тим менш психологічно благополучною оцінює себе людина.

Було розроблено тренінгову програму для визначення зв'язку життєстійкості із часовою перспективою особистості. Метою даного етапу розробки і проведення тренінгової програми для визначення зв'язку життєстійкості із часовою перспективою у респондентів було формування конструктивних рис темпоральності особистості. Під конструктивними рисами темпоральності ми мали на увазі ефективну організацію часу життя у континуумі «минуле-теперішнє-майбутнє».

Реалізація даного блоку проходила у три стадії: «минуле», «теперішнє» і «майбутнє». Робота на особистісному етапі проходила за різноманітними тематиками та завданнями, які опрацьовувались в системі засобів групової та індивідуальної роботи, а саме: у колективних дискусіях та обговореннях, евристичних бесідах, аналізі метафор, проблемних ситуаціях, виконанні вправ та самостійних завдань у щоденнику самоспостережень.

Після проведення тренінгової програми на нашій вибірці 50 осіб. З них 28 жінок та 22 чоловіки. Вік респондентів від 25 до 35 років. Респонденти навчаються на другому курсі в Інституті післядипломного навчання Національного університету ім. Тараса Шевченка (друга вища освіта). Спеціальність «Психологія» нами були повторно проведені (через місяць) такі психолодіагностичні методики, як: Тест життєстійкості С.Мадді (адаптація Д.О.Леонтьєва О.І.Рассказової) та Методика на визначення часової перспективи Ф. Зімбардо (ZTP1). Так, за методикою «Тест життєстійкості С. Мадді (адаптація Д.О. Леонтьєва О.І. Рассказової)» нами були проаналізовані дані за шкалами: «життєстійкість», «залученість», «контроль», «прийняття ризику».

За шкалою «життєстійкість» після проведення тренінгової програми нами було визначено, що у значної кількості опитаних респондентів спостерігаються високі показники (91,9%), середні (3,5%) та низькі(4,6%) До проведення тренінгової програми високі показники за шкалою життєстійкість були виявлені у 87,9% опитаних респондентів, а після проведення тренінгової програми даний показник збільшився на 4 %.

У великої кількості опитаних респондентів після тренінгу (91,9%) спостерігаються високі показники за шкалою «життєстійкість». Це є свідченням того, що високий рівень життєстійкості, в цілому, і її компонентів перешкоджає виникненню надмірної напруги у стресових ситуаціях за рахунок стійких копінг-стратегій зі стресами і їхнього сприйняття як менш значущих.

Також найбільш вираженими є високі показники за шкалою «майбутнє». Показники за даною шкалою підвищились у респондентів після проведення тренінгової програми на 18%. Це свідчить про те, що 41,4% опитаних респондентів характеризуються наявністю цілей, планів і спрямованістю поведінки на їх подальшу реалізацію.

Так, аналіз отриманих даних засвідчив, що відсутніми є низькі показники шкалами: позитивне минуле, негативне минуле, гедоністичне теперішнє, фаталістичне теперішнє, майбутнє. А проведення авторської тренінгової програми дозволило підвищити високі показники у респондентів за шалами «життєстійкість» за методикою «Тест життєстійкості С. Мадді (адаптація Д.О. Леонтьєва О.І. Рассказової)» та «майбутнє» за опитувальником часової перспективи Ф. Зімбардо (ZTP1).

Отже, після проведення тренінгової програми у респондентів підвищилися показники життєстійкості, а також її складового компоненту – залученості. Підвищилися показники соціально-психологічної адаптованості за критеріями самоприйняття, прийняття інших, емоційного комфорту, втечі від проблем. У мотиваційній сфері відбулися зміни у потребі в досягненні успіху, інструментальній діяльності, спрямованій на успіх, бажанні похвали та позитивному емоційному стані. Підвищилися показники вольового

самоконтролю – загальний індекс та наполегливість – доступний свідомій мобілізації енергетичний потенціал для завершення дії. Знизилась загальна незадоволеність собою та рівень ситуативної тривожності.

Висновки. Матеріали дослідження і розроблена нами тренінгова програма для визначення зв'язку життестійкості із часовою перспективою особистості можуть бути використані під час професійної підготовки майбутніх психологів і в процесі підвищення їх кваліфікації.

Задорожна Н. С.

студентка групи ПМ-15-Г-2

Науковий керівник:

доктор психологічних наук,

професор П. В. Лушин

ПСИХОЛОГІЧНА ГОТОВНІСТЬ ДО РЕАЛІЗАЦІЇ ДІАЛОГІЧНОГО ПІДХОДУ ПІД ЧАС СПІЛКУВАННЯ У МАЙБУТНІХ ПСИХОЛОГІВ

Постановка проблеми. Впродовж тривалого періоду інтерес науковців викликало лише вивчення продуктивності діяльності психолога-консультанта та її параметрів, сам же процес консультування залишався поза науковим розглядом. Зазначене не сприяло розвитку практичної психології – її методології, теорії, методу, а відтак і цілісної системи професійної підготовки психологів-консультантів.

Ступінь розробленості проблеми. У цілому, проблема цільової підготовки майбутніх фахівців у сфері психології активно обговорюється вітчизняними та зарубіжними дослідниками (О.Ф. Бондаренко, О.М. Борисова, В.П. Захаров, З.Г. Кісарчук, Є.О. Клімов, Н.В. Кузьміна, С.Д. Максименко, А.К. Маркова, Д. О'Коннор, К. Роджерс, Д. Сеймор, В. Стайр, Н.В. Чепелева та ін.). Методологічним підґрунтям подальшої оптимізації професійної підготовки майбутніх психологів є, на наш погляд, теоретичні уявлення про діалогічне спілкування (М.М. Бахтін, В.С. Біблер, Дж. Верч, Л.С. Виготський, К. Роджерс).

Психотерапевтичний діалог, як розгорнутий дискурс, є основним засобом і умовою надання психологом-консультантом професійної допомоги клієнту.

Останніми роками дослідження даного феномену активізувалися як у зв'язку з "відкриттям" надбань світової психології (А. Маслоу, Р. Мей, К. Роджерс, І. Ялом та ін.), так і завдяки цікавим даним, отриманим в роботах вітчизняних психологів (О.Ф. Бондаренко, Г.О. Ковальов, А.Ф. Копйов, О.А. Родіонова та ін.). У контексті професійної підготовки психологів-консультантів дане питання плідно вивчається в роботах І.В. Дубровіної, Н.Ф. Каліної, Н.В. Чепелевої та інших дослідників.

На жаль, кількість робіт, присвячених підготовці майбутніх психологів-консультантів до реалізації діалогічного підходу під час спілкування, є незначною. Це пов'язане насамперед із тим, що діалогічний підхід на сьогодні ще не існує як єдиний і цілісний напрям психології. Він представлений у роботах прихильників цього напрямку у вигляді особливих варіантів або версій, які іноді вельми різняться між собою. Дотепер не здійснено спроби інтегрувати ці версії в один цілісний, систематично розроблений напрям (О.Б. Орлов).

Крім того, спостерігається певна невизначеність науково-понятійного апарату, який потребує уточнення та узгодження. У зв'язку з цим проблема готовності до реалізації діалогічного підходу під час спілкування у майбутніх психологів залишається практично не розробленою. Наведене вище дозволяє стверджувати, що розв'язання порушеної проблеми набуває особливої актуальності як у теоретичному, так і в практичному плані.

Мета дослідження – теоретично та емпірично дослідити готовність до реалізації діалогічного підходу у спілкуванні в майбутніх психологів.

Результати дослідження. Дослідження проводилося на базі районних соціальних служб для молоді (Оболонський та Подільський райони м. Києва) під час виробничої практики студентів-психологів у цих закладах.

Використано наступні методики: ДМВ Т.Лірі, опитувальник Т.О. Флоренської; Самоактуалізаційний тест „САМОАЛ” (адаптація тесту РОІ

Н.Ф.Каліної, А.В.Лазукіна), тест Н.Ф.Вишнякової «Креативність». Основою формувального експерименту став метод активного соціально-психологічного навчання. Кількісна обробка отриманих результатів здійснювалася за допомогою традиційних прийомів статистичного аналізу.

Проведене емпіричне дослідження дозволило виявити суттєві особливості діалогічності як складного психологічного утворення, інших професійно важливих якостей, що органічно пов'язані з діалогічністю особистості та виступають до певної міри її передумовою (конгруентність, емпатія, рефлексивність, комунікативна компетентність); виявити особливості та умови професійної підготовки студентів-психологів до ведення діалогу.

Були визначені орієнтації студентів у процесі психологічного консультування: технологічна, гуманістична, діалогічна. Не було виявлено значущих розбіжностей в образах «Я» («Я–реальне», «Я–ідеальне», «Я–професіонал», «Професіонал–ідеальне») студентів з різними типами орієнтації. Проте зафіксовано такі тенденції: переважання у студентів з діалогічною та гуманістичною орієнтацією показників VII («дружній») та VIII («альтруїстичний») октант, а в студентів з технологічною орієнтацією – I («авторитарність»).

Були досліджені співвідношення між виокремленими аспектами образу „Я”. Зокрема, виявлено, що образи „Я–ідеальне” та „Професіонал–ідеальне” близькі між собою, що є ознакою професійної ідентифікації, яка відбувається на рівні прагнень, тенденцій, уявлень про бажаний стан. В образі “Я–реальне” переважають тенденції доброзичливості та конформності, що виявляється у схильності до компромісів, конгруентності, відповідальності у контактах з оточуючими. У всіх чотирьох образах “Я” респондентів велику питому вагу має VIII октант, що дозволяє віднести тип міжособистісної взаємодії до “альтруїстичного”, який проявляється вираженою готовністю допомагати оточуючим та розвиненим почуттям відповідальності.

Вважаємо, що виявлена в дослідженні близькість образів “Я–ідеальне” та “Професіонал–ідеальне” у студентів, які є діалогічно орієнтовані, дає нам

можливість зрозуміти шлях розвитку цих студентів як майбутніх професіоналів. Тобто, розвиваючи свої особистісні показники (такі як конгруентність, емпатія, рефлексивність, комунікативна компетентність), у студента удосконалюється власний «Я – образ» майбутнього професіонала. А саме це є необхідним для реалізації діалогічного підходу під час спілкування із клієнтом.

Хоча, показники самоактуалізації гуманістично та діалогічно орієнтованих студентів є близькими і характеризують рівень самоактуалізації як вельми високий, однак за іншими досліджуваними показниками, гуманістично орієнтовані студенти (яких 38,5%) мають нижчі показники. Крім того, виявлено, що студенти, в яких переважає технологічна орієнтація (33,4%) у процесі консультування мають низькі показники за всіма досліджуваними показниками. Отже, вони потребують впровадження тренінгу з розвитку діалогічних умінь.

Розроблено та апробовано програму тренінгу розвитку діалогічних умінь у майбутніх психологів. Зміст та організація процесу професійної підготовки майбутніх психологів у ВНЗ недостатньою мірою забезпечують їх підготовку до ведення діалогу насамперед через: загальну концептуальну невизначеність або незрозумілість концепції професійного навчання для студентів; відсутність системного підходу до постановки і розв'язання завдань професіоналізації; пріоритетність традиційних методів навчання, орієнтованих на накопичення знань без достатнього забезпечення інструментальної сторони діяльності психолога-консультанта та розвитку його самосвідомості.

Програма тренінгу діалогічних умінь побудована за наступною логікою, яка віддзеркалює основну мету тренінгу: 1) актуалізація потреб учасників в особистісному і професійному саморозвитку, 2) усвідомлення перешкод для реалізації моделі ефективного професійного розвитку психолога-консультанта, 3) оволодіння основними стратегіями пошуку розв'язання проблемних (творчих) завдань, 4) реалізація засвоєних стратегій, 5) перенесення отриманих знань у реальну психологічну практику.

Для реалізації мети тренінгу діалогічних умінь консультування були дотримані такі умови: створення рефлексивного середовища, яке сприяє цілісній активізації всіх сторін особистості учасників; включення у хід тренінгових занять багатоманітних проблемно-конфліктних ситуацій, спрямованих на активізацію творчих, продуктивних компонентів мислення учасників; забезпечення активної позиції учасників шляхом створення взаємин співтворчості, відмова від прямої повчальної дії з боку ведучого; здійснення оперативної діагностики і корекції рівнів самостійності в розв'язанні консультативних завдань; забезпечення можливості осмислення процедур розв'язання завдань, самоконтролю і контролю.

Апробація розробленої програми тренінгу діалогічних умінь показала, що в результаті формувального експерименту було досягнуто певних змін або зафіксовано тенденції до змін у двох основних площинах: розвитку професійно важливих якостей, необхідних для діалогічного спілкування і самосвідомості студентів, їх креативності. Наявність позитивних зрушень як у сфері інструментальних навичок, так і в процесі розвитку професійної самосвідомості (зростання значущості професійної діяльності, зростання рівня професійної самооцінки, усвідомлення наявного рівня професійного становлення та перспектив розвитку тощо).

Висновки. Дослідження має чітку практичну спрямованість. Матеріали дослідження можуть бути використані в процесі професійної підготовки психологів-консультантів.

Зінченко Антоніна Володимирівна,

Студентка гр. ПМ-15-Г2.

Науковий керівник: кандидат
психологічних наук, доцент,
Л. М. Найдьонова

ВПЛИВ САМООЦІНКИ НА СХИЛЬНІСТЬ ДО РІЗНИХ ВИДІВ НЕХІМІЧНИХ ЗАЛЕЖНОСТЕЙ У ЖІНОК

Постановка проблеми. На даний час явище психологічної залежності є однією з найбільш актуальних і болючих проблем та стає впливовим фактором на якість сучасного життя. Всім добре відомі види хімічних залежностей, проти них йде активна пропаганда, вони досить широко досліджуються та створюються нові методи лікування. Проте, сам феномен психологічної залежності охоплює все різноманіття життєдіяльності людини: роботу, гроші, спорт, відносини, духовний пошук і т.д. Стати залежним від чогось, можна і не вживаючи ніяких хімічних речовин. Будь-який акт поведінки може носити в собі загрозу формування того чи іншого виду психологічної не хімічної залежності. Однією з причин такого широкого розповсюдження даної проблеми являються сучасні культурні особливості розвитку суспільства, а точніше відсутність культури, занедбаність традицій та відсутність само ідентифікації, що тягне за собою серйозні наслідки. Під впливом масової культури споживання, використання світу, як ресурсного додатку, в суспільстві формуються певні канони, ідеали, цінності, які стали, не тільки важкі для досягнення, але і створюють ряд психологічних проблем. Високий рівень розвитку залежності може спричинити за собою незворотні зміни особистості, формування психосоматичних розладів, а також завдати непоправної шкоди психічному здоров'ю людини, включаючи проблеми взаємин з оточуючими людьми і суспільством в цілому.

Реальна ситуація та тенденції її розвитку вимагають нових, нестандартних підходів у вирішенні проблеми різних видів залежності на основі аналізу глибинних чинників, а також культурних установок, що лежать в основі даного феномена. Більш перспективним напрямком є профілактика схильності до різних видів не хімічних залежностей, оскільки при такому підході психіка залишається не ушкодженою, не потрібен час на психокорекцію порушень та час на відновлення. Таким чином, вивчення даного питання представляє як науковий, так і практичний інтерес.

Ступінь розробки проблеми. Актуальність проблеми психологічної залежності підтверджується тим, що практично у всіх психологічних теоріях

(як класичних, так що розвиваються останнім часом) робляться спроби пояснення причин і механізмів формування даного феномена. Сучасні дослідження вітчизняних вчених (А.Е. Войскунский, Т.А. Гоголева, В.А. Дереча, В. Колесникова, Ц.П. Короленка, А.І. Кисельов, Г.А. Мисіна, О.П. Макушина, В.Д. Менделевич, Г.І. Семикин, Ю.П. Сиволап, А.В. Худяков і ін.) Дозволяють розглянути в процесі формування психологічної залежності вплив сімейних факторів, особливостей особистості, психологічного клімату в школі і т.д.

Однією з психоаналітичних теорій, що запропонувала новий погляд на проблему феномена психологічної залежності є аналітична психологія К.Г. Юнга. Яка розглядається в роботах Меріон Вудман, Джеймса Холліса, Луїджи Зойя, Марії-Луїзи фон Франц, Біллі Б. Куррі та ін. У центрі досліджень юнганських аналітиків виявляється вплив особливостей розвитку сучасної культури на формування проблем особистісного розвитку, в тому числі і проблеми психологічної залежності. Невирішеним залишається питанням вибору необхідних методів діагностики і профілактики даної проблеми в сучасних умовах.

Мета дослідження: дослідити рівень схильності до різних видів нехімічних залежностей серед жінок, визначити доцільність підвищення самооцінки для корекції схильності до видів залежності.

Результати дослідження. Експериментальна база дослідження – Інтернет онлайн проект «Залежна самооцінка», що був проведений на платформі соціальних мереж «Вконтакті» та «Фейсбук», у дослідженні приймали участь 30 жінок у віці від 23 до 44 років.

Що необхідно для створення психологічної залежності, особливо від стосунків чи чиєїсь думки? Насамперед – люди із заниженою самооцінкою. Неважливо, яким шляхом вона купувалася – чи отримана «в подарунок» від сильно контролюючих батьків або стала підсумком низки життєвих невдач. Але саме занижена самооцінка дає основний «оптичний ефект»: власні почуття,

смаки, інтереси і потреби починають здаватися нам мізерно маленькими порівняно з інтересами і потребами тих, хто навколо нас.

Наслідок цього оптичного спотворення – страх, що нас розлюблять з цими нашими безглуздими захопленнями, заняттями, смішною професією. Власна заборона на самовираження, на досягнення значущих цілей, які можуть принести нам справжнє задоволення та ще більше розуміння хто ми є і чого варті. Проте ми далі боїмося, що нас перестануть поважати, перестануть ставитися серйозно, зміниться репутація. Так простіше заслужити позитивну оцінку оточуючих. Що і є кінцевою метою людини з заниженою самооцінкою. Це лише один з варіантів, як потрапити у психологічну залежність. У кожної людини це своя власна історія, про травму, страх і нестерпний біль.

Основні результати емпіричного дослідження. Розраховано і доведена високий рівень кореляції між показниками залежності від порядку (дисципліни), залежності від чужої думки та самооцінки людини. Між показниками харчової залежності, залежності від стосунків та трудоголізму виявлено середній рівень кореляція з показниками самооцінки. За віковими показниками рівень самооцінки підвищується у другій групі від 31 до 44 років в порівнянні з групою віком від 23 до 30 років хоча у вибірці відсутні показники з високим рівнем самооцінки. У незаміжніх жінок рівень самооцінки вищий ніж у заміжніх. Стан “заміжня” підіймає рейтинг в очах оточуючих і не являється запорукою власної самооцінки.

У процесі дослідження було встановлено, що рівень саморуйнування у жінок посилюється з віком. Проте, параметр сімейного стану не суттєво впливає на рівень схильності до саморуйнування. Навпроти, наявність дітей формує у 17% опитаних жінок високий рівень схильності до саморуйнування, при відсутності такого показника у жінок, що не мають дітей.

У вибірці схильності до різних видів не хімічної залежності 80-90% опитаних мають середній рівень, що обумовлює можливість виникнення залежності від зовнішніх чинників, зокрема стресових. Високий і низький рівень схильності до різних видів залежності серед жінок спостерігається лише

у 7-10% учасників дослідження. Слід звернути увагу, на такий вид залежності, як психологічна залежність від стосунків. Для цього виду залежності відсутні дані по низькій залежності і водночас найбільші показники (17%) по високому рівню схильності. Така ситуація виникає у зв'язку з тим, що життєві цінності жінок орієнтовані на побудову стосунків, жінка проявляє та розкриває себе в стосунках та, водночас, боїться їх втратити, залишитись ні з чим. Особливо небезпечно, коли при цьому у жінки низький рівень самооцінки та високий рівень саморуйнування. З отриманих даних після проведення корекційного тренінгу, ми отримали результати, що позитивний вплив самооцінки на рівень психологічної залежності спостерігається у таких видах, як залежність від стосунків (низька схильність – 53%, середня схильність – 47%), залежність від порядку та дисципліни (низька схильність – 40%, середня схильність – 60%), а також найбільший вплив на залежність від чужої думки (низька схильність – 67%, середня схильність – 33%).

В дипломній роботі була розглянута можливість корекції самооцінки та її вплив на схильність до різних видів не хімічної психологічної залежності. Залежність, переважно, характеризується вченими як негативна риса, по суті обмежує свободу людини, досягнення в житті, самовираження і часто приносить шкоду здоров'ю самому собі і оточуючим. За підсумками проведеного аналізу, можна зробити висновок про те, що самооцінка важливий фактор особистості, який суттєво впливає на різні види не хімічних залежностей (такі як стосунки, дисципліна та порядок, думка оточуючих), та в меншій мірі впливає на залежність від їжі та трудового режиму. І схильність до різних видів залежності піддається корекції за допомогою тренінгових програм. Зазвичай, для деяких випадків, бажано було б продовжити індивідуальну психологічну корекцію «я-концепції», оскільки тренінг не може врахувати всі можливі особливості в психіці учасників. Цілісність особистості, самооцінка на рівні самопізнання та самоприйняття дають людині психологічний імунітет від розвитку психологічної залежності. Що в свою чергу, характеризує значимість більш глибокого вивчення даного питання.

Висновки. В дослідній роботі були розглянуті наступні види не хімічних психологічних видів залежностей: харчова, залежність від стосунків, трудоголізм, залежність від порядку та дисципліни, а також залежність від чужої думки. Проаналізовано концептуальні підходи до причин виникнення психологічної залежності та їх зв'язок з самооцінкою. Розроблено та застосовано тренінгову програму зниження схильності до виникнення не хімічних видів залежності. Доведено перспективність подальшого вивчення корекції самооцінки, як значущого чинника для запобігання виникнення психологічних залежностей.

Єрмоленко Надія Вікторівна

Студентка групи ПБМ-15-Г1

Науковий керівник:

доктор психологічних наук,

професор О.І. Бондарчук

РОЗВИТОК ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ МЕДИЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ДО ПОПЕРЕДЖЕННЯ КОНФЛІКТІВ З ПАЦІЄНТАМИ

Постановка проблеми. Проблема конфлікту завжди була актуальною для будь-якого суспільства. Життя людини в суспільстві складне і повне протиріч, що часто приводять до зіткнення інтересів як окремих людей, так великих і малих соціальних груп.

Конфлікти – це явище властиве будь-яким відносинам, що формуються, розвиваються та тривають далі. Для ефективного рішення проблем кожній людині необхідно засвоїти необхідний рівень теоретичних знань і практичних навичок поведінки в конфліктних ситуаціях, а також знання про причини виникнення і способи вирішення конфліктів.

Уміння керувати конфліктами, конфліктною ситуацією, забезпечує попередження, профілактику та бере направлення енергії що витрачається на конфлікт у позитивне русло гармонічної взаємодії, спілкування людей, груп.

Особливої ваги набуває дана проблема для трудових медичних колективів, оскільки праця медичного робітника завжди носить колегіальний характер, а будь які нелади у відносинах можуть фатально відбитися на якості надання ними допомоги хворим. Ті, що лікують і мають самі бути здоровими та сильними. А людина, що перебуває в постійному стресі внаслідок конфліктів на роботі, скоріше виснажиться як спеціаліст, і вже сама буде потребувати певної допомоги.

Високоєфективна праця медичного колективу на осмислення без спостереження одного із важливих положень деонтології – встановлення професіонально-цілеспрямованих взаємовідносин між медичними працівниками та пацієнтами.

Стан розробки проблеми. Слід зазначити, що окремі аспекти досліджуваної проблеми вже були предметом уваги дослідників. Так, розробкою проблеми конфлікту займалися вітчизняні та зарубіжні науковці (А. Анцупов, А. Дмитрієв, В. Друзь, В. Казимірчук, Д. Конторов, Х. Корнеліус, Р. Кричевский, Дж. Скотт, Ш. Фейр та ін.). Визначено загальнотеоретичні підходи до сутності, причин, типів конфліктів та умов їх розв'язання (Ф. Бородкін, О. Ішмуратов, Л. Козер, Г. Ложкін, М. Пірен, Н. І. Пов'якель та ін.), специфіки їх прояву в різних сферах життєдіяльності людини (О. Бондарчук, І. Ващенко, Т. Говорун, Л. Карамушка та ін.); методів вирішення конфліктів (Е. Берн, Д. Скотт, Ш. Фейр, Р. Фішер, У. Юрі та ін.); підготовки до вирішення конфліктних ситуацій та медіаторства (М. Дойч, Ю. Ємельянов, К. Роджерс, Т. Яценко та ін.).

З іншого боку, вивчено особливості професійної діяльності медичних працівників (І. Вітенко, І. Вольперт, М. Ельштейн, С. Максименко, В. Ніколаєнко, В. Ташликов, М. Кабанов, К. Платонов та ін.), питання специфіки взаємостосунків лікаря та пацієнта (С. Боткін, О. Грандо, І. Завілянський, О. Іванюшкін, Р. Лурія, Н. Магазаник, М. Мудров, І. Харді, Б. О. Якубов та ін.).

Водночас, проблема розвитку психологічної готовності медичного працівника до попередження конфліктів з пацієнтами розроблена недостатньо.

Мета дослідження: теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити особливості конфліктів між медичними працівниками та пацієнтами, визначити сутність та умови розвитку психологічної готовності медичних працівників до попередження конфліктів з пацієнтами.

Результати дослідження. Експериментальною базою дослідження стала Олександрівська клінічна лікарня м. Києва. У дослідженні взяло участь 36 осіб віком від 22 до 55 років, з них. 12 чоловіків та 24 жінки. Ми використали наступні психодіагностичні методики: 1) методика Є. Ільїна та П. Ковальова «Особистісна агресивність і конфліктність»; 2) методика дослідження рівня емпатійних тенденцій Юсупова; 3) опитувальник В. Бойка на визначення емпатійних здібностей у спілкуванні; 4) опитувальник К. Томаса «Стиль поведінки у конфліктній ситуації». Результати дослідження оброблялися за допомогою комп'ютерної програми SPSS (версія 17.0).

Практична значущість даного дослідження полягає у розробленні програми та методичних рекомендацій, котрі можуть бути використані практичними психологами, самими досліджуваними щодо розвитку психологічної готовності медичних працівників до попередження конфліктів з пацієнтами.

Висновки. Отримані результати дослідження можуть бути використані під час підготовки медичних працівників до попередження конфліктів з пацієнтами. Розроблена нами тренінгова програма може бути використана психологами для попередження конфліктів між медичними працівниками та пацієнтами.

Єщенко М. М.,

Студентка гр. ПМ-15-Г1

Науковий керівник: кандидат
психологічних наук, доцент

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ НАЦІОНАЛЬНОЇ САМОСВІДОМОСТІ ВЧИТЕЛІВ

Постановка проблеми. Наразі нагальним питанням державної та освітньої політики зокрема є створення національної системи освіти як невід'ємної складової процесу розбудови нової держави. Одним із найважливіших аспектів психолого-педагогічної готовності вчителя до своєї професійної навчально-виховної діяльності є високий рівень сформованості національної самосвідомості, знання національної психології і характеру народу, культурно-історичних традицій, морально-етичної спадщини, історії й сучасності; активізація процесів його національної самоідентифікації, і як наслідок – підвищення його громадянського авторитету. Виходячи з цього, саме національну самосвідомість та її розвиток слід розглядати як одну із ключових професійних якостей особистості сучасного педагога.

Ступінь розробки проблеми. Проблема формування і розвитку національної свідомості та самосвідомості особисті була досить актуальною у період становлення незалежної України. Її досліджували та продовжують досліджувати багато сучасних науковців: філософи (В.Ф. Жмир, С.Б. Кримський, В.Г. Табачковський, Ю.В. Павленко, М.В. Попович та ін.), психологи (М.Й. Боришевський, І.С. Кон, Г.С. Костюк, В.П. Москалець, Соколова В.Ф., В.В. Столін, С.О. Таглін та ін.), історики (М.М. Алексієвець, Л.П. Нагорна, Н.П. Пашина та ін.), соціологи (В.Б. Євтух, Т.Г. Рудницька, Е.М. Тадевосян та ін.), політологи (С.Ф. Веселовський, І.О. Кресіна, М.І. Панчук та ін.), літературознавці (І.М. Дзюба, М.Г. Жулинський, П.П. Кононенко, Г.А. Нудьга та ін.).

Проблема ціннісної орієнтації сучасної освіти, її гуманістичної спрямованості, відкритості світовій та національній культурі розроблена в наукових дослідженнях багатьох відомих філософів, психологів і педагогів: В.П. Андрущенко, Г.О. Балла, І.Д. Бега, М.Й. Боришевського, В.С. Возняка, А.Ф. Захарчука, З.С. Карпенко, С.Д. Максименка, В.П. Москальця,

А.В. Фурмана, Н.В. Чепелевої, В.М. Чернобровкіна та ін. Проведено дослідження у галузі етнопсихології та української психологічної термінології (В.В. Андрієвська, Л.М. Веклинець, М.І. Пірен, В.Г. Храмова, Є.В. Чорний, Г.Г. Шпет). Теоретико-методологічні засади психологічних механізмів становлення українського національного характеру, громадянськості, національної свідомості та самосвідомості, розвитку національної ідентичності та духовності висвітлено у працях: А.М. Березін, М.Й. Боришевський, В.О. Васютинський, П.І. Гнатенко, В.П. Москалець, О.М. Олексюк, М.В. Савчин, І.В. Тисячник, Д.І. Чижевський.

Означена проблема нразі є досить актуальною для нашої держави, однак, недостатньо розробленою у прикладному відношенні, що гальмує становлення національної системи освіти, розробку й упровадження у навчально-виховний процес інноваційних технологій тощо.

Мета дослідження – теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити психологічні особливості розвитку національної самосвідомості, а також розробити тренінг для учителів.

Результати дослідження. Дослідно-експериментальною роботою на базі Полтавського обласного інституту післядипломної педагогічної освіти ім. М.В. Остроградського було охоплено 119 учителів, із них 40 осіб узяли участь як у констатувальному, так і у формуальному експериментах.

Під час дослідження було застосовано наступні методики: 1) методика, спрямована на розкриття особливостей розвитку національної самосвідомості особистості: методика «Вимірювання рівня розвитку складових національної самосвідомості особистості» (В. Борисова та Д. Тхоржевського); 2) методика, що дозволяє виявити особливості духовних цінностей та уявлень особистості, запропонована І.Л. Селівановою; 3) методика діагностики громадянських якостей.

На основі теоретичного аналізу та узагальнення отриманого теоретичного та емпіричного матеріалу щодо проблеми розвитку національної

самосвідомості можна зробити такі висновки, які загалом підтверджують гіпотези дослідження:

Піднесення духовності окремої особистості і всієї української нації сьогодні є першочерговим завданням не лише психології та педагогіки, але й усіх гуманітарних наук, зокрема дисциплін українознавчого циклу, а також релігієзнавства та мистецтва. Успішне розв'язання цього завдання потребує гуманістичної переорієнтації всіх рівнів і ланок освіти, адже гуманізм завжди був серцевиною українського світогляду і світосприйняття.

Взаємодіючи зі своєю етнічною спільнотою, людина усвідомлює себе суб'єктом моральної поведінки і водночас часткою суспільства, нації, носієм і активним відтворювачем національних рис і цінностей, духовності загалом. Результатом такого усвідомлення є формування в особистості національної свідомості та самосвідомості.

Національна свідомість є складною системою духовних феноменів націогенезу, відображає головні засади і характерологічні відмінності буття будь-якої нації і виявляється через національний характер, національну ідею, національну ідентичність та національну самосвідомість. Виділяють раціональний та емоційний компоненти національної самосвідомості. Раціональний виявляється через усвідомлення своєї належності до нації; емоційний включає переживання своєї єдності з іншими членами соціально-етнічної спільноти.

До основних складових національної самосвідомості особистості належать самооцінка, домагання, емоційно-диспозиційні почуття етнічної ідентичності, мова; знання типових особливостей і рис власної національної спільноти; свідоме ставлення до історичного минулого, сучасного та майбутнього своєї нації; уявлення про її територіальну спільність; свідоме, дієве ставлення до національних духовних та матеріальних цінностей.

Національна самосвідомість існує не тільки на рівні індивіда, але і над особистістю, в тому числі в об'єктивних масових формах суспільної свідомості: в суспільних морально-правових нормах міжособистісного спілкування і

взаємодії, в державній мові національної спільноти, в творах усної народної творчості та професійного мистецтва, в національній літературі та ін.

У дослідженні теоретично обґрунтовано й експериментально вивчено особливості етнонаціональних і духовних уявлень, рівні національної самосвідомості і громадянськості учителів української мови і літератури та історії і правознавства.

Результати констатувального етапу дослідження дали підстави для висновку про те, що вчителі, які безпосередньо пов'язані з викладанням української літератури, мови, української народної творчості, історії мають високий рівень розвитку національної самосвідомості і громадянськості; їм властивий більш дієвий характер духовних цінностей, відповідальне і свідоме ставлення до себе як до носіїв ментальних особливостей та характерологічних рис українського народу.

Зростання обсягу і глибини знань з української літератури, мови та інших дисциплін українознавчого циклу, посилення національної орієнтації курсів педагогіки, психології, культурології, навчальних тренінгів впливають на емоційно-почуттєву, а через них на розумову і морально-ціннісну сфери особистості, чим ефективно сприяють розвитку національної самосвідомості і громадянськості у вчителів, навіть у тих осіб, які попередньо мали низький та середній рівні розвитку національної самосвідомості.

Висновки. Практичне значення одержаних результатів визначається можливістю використання отриманих даних у роботі з учителями у системі післядипломної педагогічної освіти.

Проведене дослідження, не вичерпує всієї глибини поставленої проблеми, адже національна самосвідомість є складним і багатовимірним за структурою утворенням, кожен з компонентів якого різною мірою чутливий до впливу не менш складних духовних феноменів націогенезу – національного характеру, національного менталітету, громадянської свідомості і самосвідомості

Клим Олена Миколаївна,
Студентка гр. ПМ-15-Г1
Науковий керівник: ст. викладач
кафедри Л.У. Слободянюк

ОСОБЛИВОСТІ ПСИХОКОРЕКЦІЙНОЇ РОБОТИ ПОРУШЕНЬ УВАГИ У ДІТЕЙ МОЛОДШОГО ШКІЛЬНОГО ВІКУ»

Постановка проблеми. Вивчення порушень уваги дітей молодшого шкільного віку, її особливостей впливу на учбову діяльність з метою підняття рівня успішності є актуальним на сьогодні і необхідним для розвитку підростаючої особистості.

Ступінь розробки проблеми. Дотепер немає єдиної точки зору у теоретичному осмисленні даного поняття. Увага трактувалась як вибіркоче протікання процесу прийому та переробки інформації (О.С. Вудворс); як фактор селективності протікання всіх пізнавальних процесів (С.Л. Рубінштейн); виділені форми реалізації даного психічного процесу (А.Р. Лурія): сенсорна, рухова, емоційна, інтелектуальна; окремо розглянуто два рівні уваги: недовільний (з яким дитина народжується) та доволільний (де йде процес формування, під впливом інших психічних функцій, соціуму та тісний зв'язок з мовленнєвою системою людини) (Л.С. Виготський, П.Я. Гальперін). Дослідники Л.В. Занков, А.Р. Лурія, М.С. Певзнер, Г.Є. Сухарева та інші фахівці вважають порушення уваги одним з характерних симптомів розумової відсталості.

Мета дослідження – теоретично та емпірично дослідити особливості психокорекційної роботи порушень уваги у дітей молодшого шкільного віку.

Результати дослідження. Для досягнення мети дослідження використовувався комплекс методик дослідження: стандартизовані опитувальники: методика «Запам'ятай і розстав крапки»; Методика «Арифметика», Методика визначення продуктивності і стійкості уваги (кільця Ландольта), Методика «Проставити значки», Методика «Коректурна спроба» (буквенний варіант). Представлений кількісний і якісний аналіз отриманих

результатів експерименту здійснювався з використанням пакету статистичних програм SPSS (версія 16.0).

У нашій роботі здійснено теоретичний аналіз проблеми порушень уваги у дітей молодшого шкільного віку. З'ясовано, що увага – це зосередженість свідомості людини на певних об'єктах при одночасному абстрагуванні від інших. Вона супроводжується формуванням таких особистісних якостей, як цілеспрямованість, самостійність, дисциплінованість, наполегливість тощо. Під порушеннями уваги розуміють патологічні зміни спрямованості, вибіркової психічної діяльності, що виражаються у стані втоми або за наявності органічних уражень мозку, у звуженні об'єкта уваги, коли одночасно людина може сприймати лише невелику кількість об'єктів, у нестійкості уваги, коли порушена концентрація уваги і спостерігається її відволікання на сторонні подразники. Виділено наступні види порушень уваги: відволікання; неуважність; гіперрухливість; інертність; звуження обсягу уваги, нестійкість уваги (порушення концентрації уваги).

Проведено емпіричне дослідження проявів порушень уваги у дітей молодшого шкільного віку. За методикою «Запам'ятай і розстав крапки» було досліджено обсяг уваги, виявлено, що у дітей молодшого шкільного віку переважає низький (45,1 %) та середній (41,5 %) рівні розвитку обсягу уваги. Отже, у молодшому шкільному віці ще не достатньо розвинений ступінь розширення свідомості, що є тією кількістю об'єктів, яку може охопити своєю увагою дитина в обмежений відрізок часу.

За методикою «Арифметика» виявлено рівень розвитку уваги дітей за кількістю правильно відтворених цифр у тесті. У більшості дітей переважає низький рівень уваги (46,5% дітей), середній рівень виявлений у 43,5 % опитаних.

За методикою визначення продуктивності і стійкості уваги (кільця Ландольта) було виявлено середній (у 55,1% дітей) та низький (у 36,5% дітей) рівні продуктивності і стійкості уваги.

За методикою «Проставити значки» досліджено перемикання і розподіл уваги дітей молодшого шкільного віку переважає середній рівень (45,1 %), також велика кількість опитаних 39,3 % мають дуже низький рівень.

Методика «Коректурна спроба» (тест Бурдона) допомогла визначити стійкість уваги досліджуваних молодших школярів: переважав середній рівень стійкості уваги (46,5 % опитаних), а також низький (30,1% дітей) рівень.

Рівень прояву обсягу уваги, рівень відтворення цифр, рівень продуктивності і стійкості уваги, перемикання і розподіл уваги не відрізняється у досліджуваних дітей за статтю, тобто не має гендерних особливостей прояву.

Згідно з результатів статистичного аналізу ми не виявили значимих кореляційних зв'язків між соціально-демографічними показниками дітей молодшого шкільного віку та властивостями уваги.

Переважає низького рівня прояву властивостей уваги дітей нашої вибірки вказує на гостру необхідність впроваджувати цілеспрямовану роботу як педагога і батьків, так і психологів із психокорекції порушень уваги дітей.

Розроблено та впроваджено програму психокорекційної роботи порушень уваги дітей молодшого шкільного віку. В початковій школі корекційна робота має вестися за декількома напрямками і бути пов'язана з розвитком пізнавальних процесів та емоційно-вольової сфери, розвитком мотивації навчання і «комплексу довільності», формуванням навчальних навичок та інтелектуальних здібностей, розвитком сфери міжособистісних відносин дитини. З її допомогою можливо створити оптимальні психолого-педагогічних умови для розвитку творчого потенціалу особистості дитини молодшого шкільного віку.

Треба також зазначити, що психокорекційна робота допомагає подолати негативне ставлення до вчителя, однолітків і всього навчального процесу в цілому. Робота з корекції пізнавальної сфери молодшого школяра проводиться з метою вдосконалення психічних процесів, що забезпечують успішність навчальної діяльності. Корекційні заняття спрямовані на розвиток недостатньо сформованих сторін психічної діяльності дитини, розвиток особистісного

активного ставлення до нового; формування позитивного ставлення до навчання; підвищення рівня розвитку уваги, уваги, пам'яті, мислення.

Аналіз контрольного етапу нашого емпіричного дослідження, змістом якого була перевірка ефективності тренінгової психокорекційної програми, спрямованої на корекцію порушень уваги в молодшому шкільному віці, продемонстрував наявність позитивних зрушень у рівнях розвитку різних властивостей уваги під впливом тренінгу.

Висновки. Матеріали дослідження можуть бути використані при визначенні шляхів вдосконалення психокорекційної роботи порушень уваги у дітей молодшого шкільного віку в освітніх установах. Окремі положення роботи можуть бути використані в навчальному процесі при читанні лекцій та проведенні практичних занять при підготовці фахівців для молодших класів освітніх закладів.

Ковальчук Валентина Сергіївна

Студентка гр. ПБМ – 15 – Г1

Науковий керівник: ст. викладач
кафедри Л.У. Слободянюк.

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ШКІЛЬНОЇ ТРИВОЖНОСТІ МОЛОДШИХ ШКОЛЯРІВ

Постановка проблеми. В наш час, коли увага суспільства направлена на вивчення умов, що сприяють розвитку соціально активної особистості, особливо значущою стає проблема розвитку емоційної сфери дитини. Стан страху, занепокоєння й тривоги як реакцію суб'єкта на події, що відбуваються безпосередньо в навколишнім оточенні. Занепокоєння властиве вже дитині, коли вона чує голосний звук, переживає раптове переміщення або втрату опори, а також інші раптові подразники, до яких організм виявляється непередготовленим. Однак маленька дитина залишається нечутливим до багатьох стимулів, які можуть її потенційно тривожити в більш пізньому віці.

Стан розробки проблеми. Тривожність як стан у вітчизняній та зарубіжній літературі вивчалася насамперед з огляду на розвиток навичок саморегуляції в спортсменів. Тривожність як стан і як рису, яка виникає в процесі адаптації до середовища та виконання різних видів діяльності, вивчав Ю. Ханін. В працях В.К. Вілюнаса, О.М. Леонтьєва, С.Л. Рубінштейна сформульований ряд фундаментальних положень теоретичної концепції емоцій та їх ролі в психічній регуляції діяльності.

У теорії К. Хорні головні джерела тривоги і занепокоєння особистості кореняться не в конфлікті між біологічними потягами та соціальними заборонами, а є результатом неправильних людських відносин. У книзі "Невротична особистість нашого часу" К. Хорні налічує 11 невротичних потреб.

Мета дослідження – теоретичне та емпіричне вивчення особливостей тривожності дітей молодшого шкільного віку у процесі навчальної взаємодії та на цій основі розробити психолого-педагогічну програму подолання особистісної тривожності у дітей молодшого шкільного віку.

Результати дослідження. Для досягнення поставленої мети в роботі використовувався комплекс методик: Методика «Виміру тривожності Тейлора», «Тест шкільної тривожності Філіпса», Тест тривожності (Р.Темпл, М. Доркі, В. Амен), «Шкала реактивної та особистісної тривожності» (Спілбергер–Ханін), «Проективна методика для діагностики шкільної тривожності» (А.М. Прихожан).

Вибірку дослідження склали 50 школярів, віком 8 – 9 років, учні паралельних третіх класів. Дослідно-експериментальна робота виконувалася на базі Нікопольської КЗ «НЗСШ №9», м.Нікополь, Дніпропетровська обл.

За результатами дослідження молодших школярів за допомогою методики виміру рівня тривожності Тейлор в адаптації Т.А. Немчинова, високий і дуже високий рівень тривожності мають 38 % досліджуваних. Використовуючи методику діагностики рівня шкільної тривожності Філіпса, вивчався не тільки загальний показник тривожності, а розглядався кожний

параметр окремо, тому кожний параметр є інформативним, і певним чином наштовхує на виявлення причин виникнення тривожності. Аналізуючи результат даного дослідження, видно, що в найбільшій кількості дітей шкільного віку фактором високої тривожності виявився страх не відповідати очікуванням оточуючих.

Визначили, що важливе місце в сучасній психології посідає вивчення гендерних аспектів тривожної поведінки молодших школярів. Проведені дослідження дозволили визначити окремо для дівчаток та хлопчиків показники рівня тривожності за допомогою вищезазначених методик. За результатами методик на вимір тривожності були виявлені достовірні розходження між групою хлопчиків і групою дівчаток за рівнем тривожності. Рівень тривожності в дівчаток вищий, ніж у хлопчиків. Причиною передбачуваного підвищення тривожності в дівчаток може бути їх вимогливіше ставлення до власної особистості, на відміну від хлопчиків, що виникає через більш болісне ставлення дівчаток до оцінки з боку інших людей.

Висновки. Шкільна тривожність – це широке поняття, що включає різні аспекти стійкого шкільного емоційного неблагополуччя. Вона виражається в очікуванні негативного ставлення до себе, негативної оцінки з боку педагогів, невпевненість у правильності своєї поведінки.

Внутрішній конфлікт, суперечливість прагнень дитини, коли одне її сильне бажання суперечить іншому, одна потреба заважає іншій, є причиною виникнення тривоги. Але щоб сформувалася тривожність як риса особистості, людина повинна накопичити багаж неуспішних, неадекватних способів подолання стану тривоги.

Внутрішній суперечливий стан дитини може бути викликаний: суперечливими вимогами до неї, що виходять із різних джерел; неадекватними вимогами, які не відповідають можливостям і бажанням дитини; негативними вимогами, які ставлять дитину в принижене, залежне становище. Таке становище особливо нестерпне для підлітка, який прагне незалежності та

свободи. Тому рівень тривожності дітей узагалі дещо вищий, ніж у інші вікові періоди.

Коломієць Ярослава Олександрівна

Студентка гр. ПБМ-15-Г-1

Науковий керівник:

кандидат психологічних наук,

доцент Гусєв А.І.

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ КОНФЛІКТНОЇ ПОВЕДІНКИ У МЕДИЧНИХ КОЛЕКТИВАХ

Постановка проблеми. Знання психологічних особливостей поведінки особистості, які обумовлюють виникнення міжособистісних конфліктів, дозволяє розробити комплекс методів, спрямованих на профілактику конфліктів та формування навичок успішного вирішення. Постійні стресові, а подекуди й конфліктні ситуації, в яких опиняється медичний працівник в процесі складної взаємодії з пацієнтом, постійне проникнення в суть його проблем (не лише медичних, а й психологічних), особистісна незахищеність та інші соціально-психологічні фактори негативно впливають на фізичне та психічне здоров'я медичного персоналу будь-якого рівня. Всі ці фактори можуть призводити до погіршення фізичного самопочуття, розвиток різноманітних психосоматичних і психовегетативних розладів. З іншого боку, нерозв'язані або ж розв'язані неконструктивно конфлікти не лише погіршують професійну взаємодію і психологічний клімат у медичному закладі, але знижують ступінь довіри до медичних працівників, погіршують емоційний стан, що може призводити до зниження ефективності лікування.

Стан розробки проблеми. Проблема конфліктів зважди приваблювала дослідників і розроблялася представниками різних психологічних напрямків як у зарубіжній, так і у вітчизняній психології. Зокрема, у зарубіжній психології вона представлена роботами представників різних підходів: психоаналітичного (З. Фрейд, К.-Г. Юнг та А. Адлер); соціотропного (У. Мак-Дауголл, С. Сігеле);

етологічного К. Лоренц, Н. Тінберген); теорії групової динаміки (К. Левін, Д. Креч); фрустраційно-агресивного (Д. Доллард, Н. Міллер); поведінкового (А. Басс, А. Бандура); соціометричного (Дж. Морено, Г. Гурвіч); інтеракціоністського (Т. Шибутані, Д. Шпігель). Завдяки цим роботам у психологічній науці було започатковано систематичне вивчення конфлікту як самостійного соціально-психологічного феномену.

Проблема конфліктної взаємодії вже була предметом уваги вчених та знаходить своє відображення у низці робіт вітчизняних та зарубіжних психологів (О.Я. Анцупов, В.М. Афонькова, О.М. Бандурка, Н.В. Грішина, В.А. Друзь, А.Т. Ішмуратов, Т.М. Лисянська, А.А. Малишев, М.І. Пірен, Д.Г. Скотт та ін.). В Україні проблему конфліктів успішно розробляють А.І. Бузнік, А.М. Гірник, Н.М. Дорошенко, О.В. Кришевич, В.М. Кушнірюк, Г.В. Ложкін, І.Б. Омелаєнко, М.І. Пірен, Н.І. Пов'якель, В.М. Радчук, О.Л. Світличний.

Мета дослідження. Теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити психологічні особливості конфліктної поведінки у медичних колективах, розробити та опробувати тренінгову програму оптимізації психологічного клімату.

Результати дослідження. Для досягнення поставленої мети в роботі використовувався комплекс методів: теоретичний (аналіз наукової літератури з досліджуваної проблеми, бесіди, спостереження); емпіричні (методика визначення стилю поведінки особистості в конфліктній ситуації К. Томаса; методика діагностики рівня емпатійних здібностей В.В. Бойко; методика діагностики рівня емоційного вигорання В.В. Бойко; методика виявлення рівня агресії А. Басса і А. Дарки); методи математичної статистики; методи психологічної корекції.

Дослідження проводилося серед медичних працівників відомчої поліклініки м. Києва. Опитувані – 50 чоловік, із них: 12 чоловіків і 38 жінки – медичні працівники з різними рівнями освіти: із них – 15 лікарів, 15 медичних сестер, 20 молодших медичних сестер.

При дослідженні стратегій поведінки медичних працівників у конфліктних ситуаціях найбільше значення має стиль компромісу, а також стиль згладжування, що може свідчити про високий рівень кооперації, яке проявляється через увагу працівників до інтересів інших учасників конфлікту. На третьому місці знаходяться значення стилю примусу, який передбачає стратегію контролю над ситуацією у професійній діяльності та регулювання її розвитку. Стратегія ухилення серед медичних працівників представлена найнижчими значеннями, що може свідчити про велику відповідальність та важливість прийняття рішень у професійній діяльності.

Щодо розвинутої емпатійних здібностей, занижений рівень притаманний 28,0 % досліджуваних медиків та вказує на можливі труднощі в емоційно-моральній сфері особистості медичного працівника. Для успішної взаємодії з хворим, він повинен приділяти більше уваги формуванню етико-гуманних якостей, адже цього вимагає медична деонтологія.

Середній рівень емпатійних здібностей має 58,0 %. На наш погляд, цей рівень може бути допустимим для значної кількості медичних працівників в плані попередження синдрому “емоційного вигоряння” та допомагати уникати багаточисельних ятрогеній, що можуть бути викликані стосунками у сфері “людина – людина”.

Порівняно незначна частина респондентів – 14,0 % – увійшли до розряду високоемпатійних з дуже високим рівнем емпатійності. Розвинена та висока емпатія лікаря здатна як допомагати йому в психотерапевтичних стосунках, так і спричиняти психологічний вакуум та швидко виснажливість. Корекційними в даному випадку можуть бути різноманітні засоби психологічного захисту та особистісна психотерапія та психопрофілактика.

Під час дослідження синдрому “емоційного вигорання” було встановлено, що переважна кількість досліджуваних медичних працівників має низький рівень прояву даного феномену. При цьому лікарі зовсім не представлені у групі високого рівня, медичні та молодші медичні сестри мають незначний відсоток у цій групі.

Висновки. Встановлено, що функціонування виробничого колективу залежить також і від психологічного стану неофіційних відносин, неформальних зв'язків між працівниками, що почувають психологічну близькість, спільність інтересів або навпаки. Ці особисті відносини значною мірою характеризують психологічний клімат колективу, розкривають резерви виховної роботи. У системі взаємин, що визначають стан психологічного клімату у трудовому колективі, провідну роль відіграють відносини між керівником і підлеглим (“відносини по вертикалі”), і від них у значній мірі залежить також стиль і тон взаємин між рядовими членами колективу (“відносини по горизонталі”).

Доведено, що специфіка професійної медичної етики полягає у тому, що моральні принципи, людські цінності у медичній діяльності безпосередньо пов'язані з тими засобами і прийомами, які досягли свого найвищого розвитку. Особливості професійних стосунків, як об'єктивний чинник, неодмінно проявляється в моральній якості і формує необхідні норми поведінки конкретної професійної групи.

Проаналізовано три категорії працівників медичного закладу, що стосується групової належності та відіграє істотну роль у детермінації конфліктів. Виявлено, що у визначеній ситуації як конфліктної, та виборі стилю поведінки в ній, пріоритетними є як індивідуально-психологічні властивості особистості, так і психологічні чинники, що впливають на цей вибір. Тому, зниження рівня конфліктності можливе за умови правильного вибору індивідуального стилю поведінки, психологічної компетентності працівників, яка вимагає оволодіння системою знань про закономірності сприймання людьми один одного у процесі спілкування, про міжособистісні конфлікти, уміннями адекватно виражати власні емоції та почуття, навичками ефективного спілкування, формування гнучкості у міжособистісній взаємодії, здатності до ефективного вирішення міжособистісних конфліктів.

Косянчук Ірина Сергівна,
Студентка групи УНЗ-16-Г1
Науковий керівник:
доцент, кандидат економічних наук,
доцент Бурлаєнко Т.І.

ПРИВАТНІ НАВЧАЛЬНІ ЗАКЛАДИ В УКРАЇНІ

Постановка проблеми. Багато різноманітних заходів відбувається для вдосконалення освітнього процесу в Україні: вивчається досвід європейських країн, застосовуються нові методики, проте проблема вирішується дуже повільно. Держава не може здійснити усі необхідні зміни, які є нагальними для освіти, але впевнено тримає монополію у цій сфері в своїх руках. Окрім держави, зацікавлені в якісній освіті її громадяни. Важливим на сьогодні стало питання допуску громадян держави до процесів розвитку освітньої системи, як це має бути у громадянському суспільстві. Одним із методів демократизації української школи є розширення можливостей розвитку приватних навчальних закладів. Такі інновації в українському освітньому просторі дадуть можливість небайдужим людям розділити з державою тягар фінансування та опіки освітніми процесами, як це відбувається в інших країнах. Натомість за державою зберігатиметься контроль за дотриманням законодавства школами усіх форм власності. Порівняємо кількість приватних шкіл у відсотковому співвідношенні з державними школами у деяких країнах: у Німеччині – 14, у Швеції – 15, у Франції – 18, у Нідерландах – 70, у Новій Зеландії – 95, у США – 13, у Росії – 1. В Україні цей показник становить 0,1% і має тенденцію до зменшення. У багатьох країнах держава суттєво підтримує приватну школу різними шляхами. У Польщі надаються приміщення для використання приватними школами за символічну плату. Іспанія, Швеція та Нідерланди передбачають однакове персоніфіковане фінансування на кожного учня як у державних, так і у приватних школах. Ірландія, Бельгія фінансують державний компонент. У Німеччині надаються державні субвенції після п'яти років державної акредитації.

Стан розробленості проблеми. Проблематику створення нових можливостей та інноваційних підходів до організації навчального процесу та управління ним у вітчизняній науці досліджують Л. І. Даниленко, Т. Єганова, С. А. Калашнікова, Л. М. Карамушка, В. І. Луговий, Л. І. Паращенко та ін.

Питання розвитку та існування приватних шкіл в Україні розглядалося на засіданні круглого столу на тему «Свобода вибору освіти в Україні. Розвиток приватних навчальних закладів», який проходив 11-12 червня 2009 року в Київському університеті імені Бориса Грінченка. У своєму вітальному слові ректор університету, доктор філософських наук, професор Віктор Огнев'юк зазначив: «Є досить важливим те, що в Україні після проголошення незалежності в мережі навчальних закладів з'явилися приватні навчальні заклади. Насамперед це був такий прорив, який давав можливість впроваджувати новітні технології і форми навчальної діяльності. Треба розглядати різні можливості створення навчальних закладів і розширювати їхні можливості. Заклади можуть бути засновані на різних формах власності. Важливо знайти такі продуктивні варіанти, які дали б можливість зробити поштовх до розвитку загальної середньої освіти в Україні. Вибір – це завжди добре».

Мета дослідження – обґрунтування важливості розвитку приватної освіти в Україні та нових форм управління навчальними закладами.

Результати дослідження. Приватні навчальні заклади створюють сприятливі умови для здорової конкуренції, яка сприяє підвищенню якості освіти та реальному праву вибору батьками навчального закладу відповідно до культурних та освітніх потреб дитини.

У 1991 році в Україні з'явилися перші загальноосвітні навчальні заклади недержавної форми власності (ліцей «Гранд», гімназія «Гармонія», Київський ліцей бізнесу та ін.). До 1997 р. (а в м. Києві до 2000 р.) з місцевого бюджету фінансувалося викладання предметів державного стандарту освіти для учнів приватних шкіл. Завдяки такій підтримці з боку держави мережа приватних

шкіл постійно розширювалася, навіть у провінційному Кіровограді у 90-х роках їх діяло аж 6.

Приватні школи тоді творили люди творчі, які хотіли розкрити свій, не задіяний у державних школах, потенціал. Насамперед це був такий освітній прорив, який давав можливість впроваджувати новітні технології і форми навчальної діяльності.

І зараз саме приватні школи йдуть в авангарді прогресу, адже саме за їхньої ініціативи виносяться на широке обговорення та проходять експериментальну апробацію питання трансформації освітнього середовища сучасної школи з урахуванням світових тенденцій і української практики, шукаються шляхи вдосконалення нормативно-правової бази системи освіти в Україні з урахуванням європейського досвіду. Так, починаючи з 2007 року щорічно проходять Всеукраїнські форуми приватних закладів освіти, а з 2010 року у рамках цих форумів відбуваються і Міжнародні науково-практичні конференції незалежних шкіл Європи. На обговорення виносяться надзвичайно актуальні теми зокрема, «Синергія сучасної школи», «Освіта й сучасні глобалізаційні процеси: український вимір», «Розмаїття в освіті – яка школа потрібна Україні?», «Переосмислюючи освіту: школа XXI сторіччя» , «Державно-громадське партнерство в освіті як шлях подолання суспільної та економічної кризи» тощо. Однак у Національній доповіді про стан і перспективи розвитку освіти в Україні, яку до 20-річчя незалежності країни підготували науковці академії педагогічних наук, про сектор приватної освіти сказано лише одним реченням: «Заклади приватної форми власності не набули значного поширення: усього їх 218 (1,1 %), у яких навчається 20,1 тис. учнів (0,4 %)» . Жодних пояснень такого стану чи обґрунтування такого висновку автори не наводять. То чому ж сталося так, що приватні школи діють сьогодні лише в столиці та деяких інших великих містах (таких як Харків, Львів, Запоріжжя, Одеса), а в більшості обласних центрів не лишилось жодної реально працюючої приватної школи?

Для того, щоб проаналізувати реальний стан розвитку приватного сектору шкільної освіти в Україні та визначити його розмір, проаналізуємо й іншу доступну нам статистично інформацію.

Станом на 01.09.2010 р. в Україні налічувалося 207 приватних загальноосвітніх навчальних закладів. При цьому, кількість учнів, які навчалися в цих закладах, склала лише 19022.

Усього ж у 2010/11 навчальному році в 20,3 тис. українських шкіл навчались 4 млн. 299 тис. учнів. Тож, приватні школи склали менше 1% від загальної кількості шкіл, а кількість їх учнів – лише 0,44 % від загального контингенту учнів країни. Станом на 2011/12 навчальний рік з 19, 9 тисяч українських шкіл – приватних залишилось лише 185. У поточному навчальному році ситуація на краще не змінилася.

Зайве доводити, що існує європейська традиція розглядати недержавні заклади освіти як невід’ємну частину освітнього простору держави. Приватні школи, наприклад, у Німеччині складають – 14%, у Швеції – 15%, у Франції – 18%, у США – 13%. від загальної кількості шкіл. Та в Україні упродовж останніх десяти років читаємо заголовки вітчизняних газет та Інтернет-видань, які говорять самі за себе: «Приватна освіта – на межі банкрутства» («Дзеркало тижня. Україна» №19, 18 травня 2007), «В Україні масово зникають приватні школи» («Рідна країна», 07 листопада 2011), «В Україні майже не залишилося приватних шкіл» (Радіо Свобода, 15 листопада 2013). Сьогодні більшість з тих нечисленних приватних навчальних закладів, які ще лишились, знаходяться у критичній ситуації. Причому мова йде не про проблеми педагогічних систем приватних шкіл. Вони, як правило, показують дивовижну ефективність. Навіть, якщо освітні бюрократи спостерігають творчий хаос, який панує в багатьох приватних школах, їм зрештою доводиться визнати: попри відсутність «порядку», чомусь і результати ЗНО нормальні, і діти радісні, і батьки задоволені. А передусім тому, що з моменту створення приватних шкіл до них завжди застосовувалася подвійні стандарти: з одного боку було, декларативне схвалення на державному рівні, а з іншого – жорсткий економічний тиск,

утиски чиновників, маніпулювання умовами діяльності та громадською думкою через творення міфів.

Висновки. Таким чином, система освіти України потребує оновлення та підвищення якості освіти. Приватна школа є альтернативою державної освіти для батьків. Вони при виборі навчального закладу прагнуть отримати не тільки певні знання, вміння та навички але й особистісне їх формування, вміння приймати свої власні рішення та вчитися відповідати за них ще з малку. Але приватний сектор в освіті розвивається дуже повільно, тому наша освіта потребує кардинальних змін, для того щоб відповідати сьгоднішнім потребам батьків та дітей в освітніх послугах.

Кружкова Ельвіра Сафаровна

Студентка гр. ПБМ – 15-Г1

Науковий керівник: ст. викладач

кафедри Л.У.Слободянюк

ПСИХОЛОГІЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ПСИХОЛОГА ЖІНКАМ В СІМ'ЯХ З АЛКОГОЛЬНОЮ ЗАЛЕЖНІСТЮ

Постановка проблеми. Актуальність проблеми співзалежності, з часів її перших досліджень у 70-ті роки ХХ ст., все набуває сили, і зумовлена збільшенням видів аддикції, соціально-політичними та економічними кризами, безпорадністю та розпачем людини у вирі сучасних подій.

Стан розробки проблеми. Для вітчизняної психології ця проблема є відносно новою, і при її вивченні звичайно спираються на західні традиції дослідження співзалежності (A.L. Brickman, G.A. Dakof, J. Demarsh, M. Elkin, R. Forehand, M. Kooyman, V.D. Perez, J.B. Reid, J. Szapocznic, A.A. Weidman, T.A. Wills та ін.). Співзалежність звичайно визначається через описи найбільш значимих і універсальних проявів цього феномена, що не дають, однак, можливості експлікувати механізми його функціонування. Аналіз підходів вітчизняних і закордонних авторів показує подібність поглядів на проблему співзалежності. Встановлено, що співзалежність – це аддикція, що стає

основою для виникнення інших аддикцій, але більш глибока та сутужніше піддається корекції (W. Mendenhall, 1989; Ц.П. Короленко, Н.В. Дмитрієва, 2000, 2003; В.Д. Москаленко, 1994 та ін.).

Мета дослідження – дослідити прояви співзалежності у жінок в сім'ях з алкогольною залежністю та надання психологічних рекомендацій з методами психокорекції.

Виклад основного матеріалу. Для досягнення поставленої мети в роботі використовувався комплекс методів: теоретичні; емпіричні (авторська анкета, спрямована на виявлення чинників, які впливають на поведінку жінок які мають в родині залежного родича від алкоголю, стандартизовані опитувальники: тест на співзалежність (Б.Уайнхолд і Дж. Уайнхолд); опитувальник «Аналіз сімейної тривоги» (АСТ); шкала сімейної адаптації та згуртованості (FACES-3); вербальний фрустраційний тест Л.Н. Собчик; методи математичної статистики для обробки отриманих даних).

Вибірку дослідження склали 40 жінок, віком від 20 до 65 років, в яких у родині були члени, хімічно залежні від алкоголю. Дослідження проведено на базі реабілітаційного центру «Трініті», Одеська область, Овідіопольський район, село Кароліно - Бугаз.

Серед досліджуваних жінок спостерігалися дуже високий (17,5 %) та високий рівень співзалежності (70%), що вказує на порушення меж в сім'ях із залежними від алкоголю, зосередження фокусу уваги на іншому, а не на собі. Більшість опитаних (67,5%) мають високі показники загального рівня сімейної тривоги, дуже високий рівень виявлено у 27,5% жінок: у них наявні вина, тривога та напруженість у сімейних відносинах. Встановлено, що більшості співзалежних (37,5 %) властивий хаотичний рівень сімейної адаптації, що є екстремальним, проблематичним рівнем. Разом з тим, сім'ї у 82,5 % опитаних співзалежних вирізняються екстремальним (роз'єднаним рівнем) сімейної згуртованості, який призводить до порушень функціонування їх сімейної системи в цілому. Рівень агресивності співзалежних жінок відповідає нормі.

Результати проведеного емпіричного дослідження надали можливість виявити дві групи чинників співзалежності: соціально-психологічні (сімейна згуртованість, сімейна адаптація, сімейна тривожність) та особистісні (відчуття вини, особистісна тривожність та напруженість, фрустрація). У цьому зв'язку встає завдання психологічної допомоги по виходу із співзалежності.

Допомога необхідна з метою відновлення й зміцнення психічного здоров'я особистості, корекції виниклих у результаті співзалежності деформацій, заповнення її особистісного й професійного ресурсів, придбання соціально-адаптивних стратегій поведінки, активізації здатності до результативної та творчої праці, виховних функцій, збереження і оздоровлення родини.

Сім'ї, де є алкозалежна особа, не можуть самостійно вирішувати протиріччя, що виникають в сімейному житті, тривалий конфлікт знижує соціально-психологічну адаптацію як на мікрорівні, так і на макрорівні. Явище співзалежності характеризується наявністю парадоксальних, тобто суперечливих і таких, що слабо піддаються перевірці і поясненню вчинків та зразків поведінки індивіда.

Особливо ефективним в роботі з співзалежними стає робота психолога, спрямована на психокорекцію особистості його психо - емоційного стану та сприяння поліпшенню його якості життя. Психолог допомагає людині виявити які ознаки заважають йому і сприяють до одужання і разом з клієнтом знаходять вихід зі сформованої ситуації. У роботі з співзалежними ефективна групова терапія, тренінги – це яскраво емоційно насичене заняття, спрямоване на зміну, гармонізацію стилю спілкування особистості, прищеплення бажаних навичок і вирішення протиріч, що виявляються у взаєминах з іншими людьми або ж наявних усередині особистості.

Так само корисними є особисті консультації на яких: встановлюється причини виникнення співзалежності, з'ясування та усунення причин дискомфорту що виникає в спілкуванні з іншими людьми, психологічна

корекція стану вирівнювання і стабілізація емоційного фону, робота над усвідомленням почуттів та емоцій.

Робота з психологом спрямована на поліпшення психологічного стану пацієнта, формування здорового способу мислення, придбання здорових навичок і систем цінностей на поліпшення якостей відносин з оточуючими людьми, близьким оточенням, повернення в соціум, вчить справитись з ситуаціями контролюючи свої почуття та емоції, думки і життя.

Для аналізу ефективності впровадження програми подолання співзалежності у жінок, які у своїй сім'ї мають алкозалежного члена, було обрано 29 осіб, які самі захотіли, щоб з ними провели Програму для того, щоб сформуванню в них нову, не співзалежну модель поведінки.

Формування групи відбувалося так, що за нашою допомогою зверталися дружини або матері хворих на алкоголізм. Хворий у цей час або вже перебував на лікуванні у лікувальному закладі, або приходив на лікування в той час, коли родич вже працював по Програмі подолання співзалежності.

Виходячи з отриманих результатів дослідження, можна сказати, що до впровадження Програми з подолання співзалежності у жінок, які у своїй сім'ї мають алкозалежного члена, у 21% наявний середній рівень співзалежності; у 79% жінок – високий рівень співзалежності. Після впровадження Програми було виявлено позитивні результати зі зниження рівня прояву співзалежної моделі поведінки, а саме: у 49% жінок виявлено середній рівень співзалежності та у 51% жінок – високий рівень співзалежності.

Можна зауважити, що результатом проведеної Програми є формування у опитаних нової, менш співзалежної моделі поведінки, що проявилось у корекції сімейних уявлень і цінностей, стандартів очікувань і вимог.

Висновки. Виділено соціально-психологічні та особистісні чинники в формуванні співзалежності у жінок. На підставі дослідження інтегральної моделі сімейної системи, де є алкозалежна особа, було розроблено та впроваджено тренінгову програму подолання співзалежності у жінок, яка виявилася ефективною, а також надання та проведення індивідуальної та

сімейної психотерапії і подальшим спостереженням жінок з наданням психологічної підтримки при потребі.

Кромбет Людмила Миколаївна
студентка групи МОБМ–15–Г1
Науковий керівник:
кандидат педагогічних наук,
доцент Ануфрієва О.Л.

КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ПІДПРИЄМСТВА ТА ФАКТОРИ, ЩО НА НЕЇ ВПЛИВАЮТЬ

Постановка проблеми. Основною характеристикою підприємства, з точки зору, конкурентної боротьби є його конкурентоспроможність. Вона визначає життєздатність підприємства, результати його виробничо-збутової діяльності в умовах ринкової конкуренції.

Конкуренція примушує підприємства всіх форм власності постійно відслідковувати зміни попиту та пропозиції, вартості матеріальних ресурсів, зменшувати витрати на виробництво, покращувати якість своєї продукції та послуг, що реалізуються на ринку, підвищувати свою конкурентоспроможність.

Здатність підприємства вести суперництво на внутрішньому та світових ринках отримала втілення в категорії «конкурентоспроможність».

Стан розробленості проблеми. За визначенням Г. Азоева, конкурентоспроможність підприємства – це здатність ефективно розпоряджатися власними й позиковими ресурсами в умовах конкурентного ринку, це результат його конкурентних переваг по всьому спектру проблем управління підприємством.

На думку П. Зав'ялова, конкурентоспроможність фірми – це можливість ефективної господарської діяльності та її практичної прибуткової реалізації в умовах конкурентного ринку. Реалізація забезпечується всім комплексом наявних у фірми засобів, включаючи маркетингові.

С. Покропивний зазначає, що поняття конкурентоспроможності слід розуміти як здібність ефективно здійснювати господарську діяльність та забезпечувати досягнення прибуткового результату, враховуючи умови конкурентного ринку. Іншими словами, конкурентоспроможність полягає у здібностях підприємства забезпечити такий випуск продукції, щоб можна було успішно її реалізувати на конкурентному ринку.

Аналіз економічної літератури свідчить про наявність багатоаспектного трактування терміну «конкурентоспроможність». Дослідження теоретичних та практичних основ вивчення конкурентоспроможності підприємства на ринку знайшли своє відображення в численних працях закордонних та вітчизняних учених Г. Асселя, Г. Азоєва, І. Ансоффа, Ф. Котлера, Г. Минцберга, Пітерса, М. Портера, Ф. Тейлора, А. Сміта, А. Файоля, Р. Фатхутдинова, А. Юданова та інших.

Проте, до теперішнього часу питання щодо визначення теоретичних аспектів конкурентоспроможності підприємства та факторів, що на неї впливають ще недостатньо вивчені і вимагають більш поглибленого дослідження.

Мета дослідження. Метою дослідження є обґрунтування теоретичних аспектів щодо сутності конкурентоспроможності, а також вивчення факторів внутрішнього та зовнішнього середовища, що здійснюють вплив на конкурентоспроможність підприємства в умовах ринкового середовища.

Результати дослідження. Конкурентоспроможність – ринкова категорія, що має динамічний, мінливий характер. Так, при незмінних якісних характеристиках товару, його конкурентоспроможність може змінюватися в широких межах залежно від кон'юнктури ринку, дій конкурентів, зміни цін, рекламних заходів тощо.

Конкурентоспроможність підприємства повинна забезпечуватися такими показниками, як висока виробнича ефективність, яка реалізується завдяки сучасному обладнанню, технологіям, кваліфікованими працівниками та здатністю завоювати й тривалий час утримувати стійні позиції на ринку, що

забезпечується завдяки ефективному використанню принципів маркетингового управління.

Основними умовами забезпечення конкурентоспроможності є:

- застосування наукових підходів до стратегічного менеджменту;
- забезпечення єдності розвитку техніки, технології, економіки, управління;
- застосування сучасних методів дослідження й розробок (програмно-цільове планування, теорія прийняття рішень і т.д.);
- розгляд взаємозв'язків функцій управління будь-яким процесом на всіх стадіях життєвого циклу об'єкта;
- формування системи заходів із забезпечення конкурентоспроможності різних об'єктів.

Аналізуючи визначення сутності «конкурентоспроможність», можна виділити наступні ознаки даного поняття (рис. 1).



Рис.1. Класифікація конкурентоспроможності за певними ознаками

Категорія «конкурентоспроможність підприємства» характеризується переліком наступних властивостей: порівнюваність, просторовість, динамічність, предметність, атрибутивність, системність, об'єктивність.

Порівнюваність вказує на те, що конкурентоспроможність підприємства визначається та досліджується порівняно з реальними конкурентами, які виготовляють аналогічну продукцію чи надають послуги і функціонують на одному й тому ж ринку.

Просторовість означає те, що конкурентоспроможність підприємства визначається у межах певного конкретного ринку, адже за рівних умов підприємство може бути конкурентоспроможним на одному ринку та неконкурентоспроможним – на іншому.

Динамічність свідчить про те, що поняття конкурентоспроможності є обмеженим у часі, оскільки підприємство може бути конкурентоспроможним в одному періоді, і позбутися цих позицій в іншому. Тому, дослідження конкурентоспроможності підприємства потребує постійної оцінки її рівня, моніторингу показників, що її характеризують та дослідження джерел її формування: техніко-екологічних, виробничих, реалізаційних, маркетингових, професійно-кадрових, інноваційно-інвестиційних, організаційно-економічних.

Предметність передбачає виділення набору параметрів, які формують конкурентоспроможність підприємства, а саме: високу якість продукції; використання сучасних технічних засобів та технологій; високий рівень кваліфікації персоналу; формування позитивного іміджу підприємства та його продукції в свідомості споживачів; застосування комплексу маркетингу при просуванні продукції на ринок; забезпеченість підприємства матеріальними, трудовими та фінансовими ресурсами; наявність патентів на унікальні винаходи; використання прогресивних управлінських технологій тощо.

Атрибутивність вказує на виокремлення унікальних характеристик, які формують конкурентну перевагу підприємства (унікальність продукції, додатковий сервіс, оригінальна технологія виробництва тощо).

Системність передбачає дослідження всієї сукупності або максимально можливої кількості параметрів та умов, що формують конкурентоспроможність підприємства, а також взаємозв'язки між ними і взаємообумовленості їх

складових. Тобто під системністю розуміють сукупність наукових методів і практичних прийомів розв'язання складних економічних проблем.

Об'єктивність свідчить про те, що дослідження конкурентоспроможності підприємства повинно базуватися на достовірній, перевіреній інформації, що реально відображає об'єктивну дійсність, а висновки повинні обґрунтовуватися точними аналітичними розрахунками.

Аналіз конкурентоспроможності підприємства на ринку допускає вивчення факторів, що впливають на відношення покупців до підприємства та її продукції і як результат – зміна частки продукції підприємства на ринку. Усі фактори конкурентоспроможності можна умовно розділити на зовнішні й внутрішні (рис. 2).



Рис. 2. Фактори, що впливають на конкурентоспроможність підприємства

Під зовнішніми факторами розуміють сукупність суб'єктів господарювання, економічних, суспільних і природних умов, національних і міждержавних інституціональних структур та інших зовнішніх умов і чинників,

що діють у глобальному оточенні та здійснюють вплив або можуть вплинути на функціонування підприємства.

Оцінка впливу факторів зовнішнього середовища на конкурентоспроможність підприємства проводиться у загальновизнаному порядку. Після встановлення місії й цілей підприємства виконується діагностичний етап: оцінка змін, що впливають на різні аспекти потенціалу підприємства; визначення факторів, що представляють погрозу для конкурентоспроможності потенціалу підприємства; аналіз діяльності конкурентів; визначення факторів, що представляють більше можливостей для досягнення стратегічних цілей підприємства.

Аналіз факторів впливу зовнішнього середовища на конкурентоспроможність підприємства дає час для прогнозування можливостей, розробки плану дій на випадок непередбачених обставин, розробки заходів, які дозволять перетворити загрози на будь-які вигідні можливості. Для аналізу факторів макросередовища частіше використовують PEST-аналіз (політичні, економічні, соціальні, технологічні фактори), SWOT-аналіз, який допомагає визначити погрози й можливості з якими зіштовхується підприємство, і встановити несприятливі фактори, які можуть знизити рівень ефективності потенціалу підприємства.

Внутрішні фактори – це контрольовані чинники діяльності підприємства. До них відносяться:

- діяльність керівництва та апарату управління підприємства (організаційна та виробнича структури управління, професійний та кваліфікований рівень управлінського персоналу і т. д.);

- система технологічного оснащення. Оновлення обладнання та технологій, тобто заміна їх на більш прогресивні, забезпечує підвищення конкурентоспроможності підприємства, підсилює внутрішню гнучкість виробництва;

– сировина, матеріали і напівфабрикати. Якість сировини, комплектність її перероблення та величина відходів суттєво впливають на конкурентоспроможність підприємства;

– збут продукції, його об'єм та витрати на реалізацію. Вплив цього фактора є суттєвим на підвищення конкурентоспроможності підприємства. Підприємство намагається здійснити ефективний збут за рахунок реалізації продукції, що користується попитом на ринку, стимулювання збільшення об'ємів продаж, розширення ринків збуту. Аналіз внутрішніх факторів впливу тісно пов'язаний з аналізом господарської діяльності підприємства.

Отже, під час оцінювання, прогнозування та управління конкурентоспроможністю підприємства необхідно враховувати усю сукупність внутрішніх та зовнішніх чинників, що вплинули чи потенційно можуть вплинути на її формування.

Висновки. Можна зазначити, що конкурентоспроможність підприємства характеризує можливість та ефективність його адаптації до умов конкурентного середовища.

До властивостей, якими характеризується конкурентоспроможність підприємства можна віднести: порівнюваність, просторовість, динамічність, предметність, атрибутивність, системність, об'єктивність. Дотримання названих властивостей є необхідною умовою проведення аналітичних досліджень, запорукою вирішення завдань та досягнення поставлених цілей підприємства.

Аналіз впливу зовнішніх та внутрішніх факторів на конкурентоспроможність підприємства дає можливість: знизити рівень невизначеності й ризику в процесі виробничо-збутової діяльності підприємства; підвищити якість стратегічного планування й прогнозування виробничо-збутової діяльності підприємства; підвищити рівень конкурентоспроможності підприємства та його продукції; зберегти конкурентні позиції та збільшити частку ринку, що належить підприємству.

Кругляк Людмила Олександрівна

Студентка групи УПБМ–15–Г1

Науковий керівник:

ст. викладач Т. В.Мельник

СТРАТЕГІЧНЕ ПЛАНУВАННЯ: ЗМІСТ І МІСЦЕ У ПЛАНУВАННІ ТА ОРГАНІЗАЦІЇ ДІЯЛЬНОСТІ СУЧАСНОГО ПІДПРИЄМСТВА

Постановка проблеми. В умовах світової економічної кризи, сучасні українські промислові підприємства опинилися в складних умовах нестабільного економічного та соціально-політичного середовища, в якому неможливо обійтись без ефективної та адаптивної до зовнішніх умов системи планування. В умовах невизначеності зовнішнього середовища підприємства не можуть повністю контролювати своє майбутнє і тому вимушені постійно пристосовуватися до зовнішнього середовища (вимог ринку, політики держави) та враховувати непередбачувані зміни на самому підприємстві, де процес планування здійснюється на основі неповної інформації, тобто в умовах відносної невизначеності ринкового середовища.

Сучасні теми змін в економіці і потреба в економічних знаннях, кризові явища в усіх видах діяльності сучасних підприємств з усіх методів планування обумовлюють необхідність використання стратегічного планування, формального прогнозування майбутніх проблем і можливостей. Хоча стратегічне планування само собою не забезпечує успіх, тим не менше воно створює умови для виникнення ряду важливих суттєвих сприятливих факторів для підприємств. Воно забезпечує керівництву засіб формування стратегічної поведінки на довготривалу перспективу і дає основу для прийняття поточних рішень.

Стан розробленості проблеми. В сучасній літературі існує безліч моделей, в яких робиться спроба формалізувати процес стратегічного планування, однак всі вони засновані на одній теоретичній конструкції, розрізняючись в деталях, а не фундаментальних принципах розробки. Базова модель стратегічного планування (Модель Гарвардської школи бізнесу)

засновується на процедурі SWOT-аналізу і розглядає формування стратегічного плану як деяку точку, що знаходиться на перетині виявлених можливостей і загроз зовнішнього середовища, та сильних і слабких сторін внутрішнього ресурсного потенціалу підприємства.

Модель І. Ансоффа відрізняється від попередньої використанням формалізованих цілей на відміну від нечітко виражених цінностей керівництва, введенням зворотного зв'язку та спробами довести процес формування стратегічного плану до формалізованої блок-схеми. У моделі Г. Стейнера здійснюються спроби поєднати дві вищенаведені моделі і вказується чіткий і однозначний зв'язок стратегічного планування (як довгострокового) з середньостроковим та тактичним. Всі інші існуючі моделі в своїй основі мають принципові підходи, викладені у цих моделях.

Мета дослідження. Метою даної роботи є визначення окремих питань та підходів до проблем стратегічного планування в загальній системі планування діяльності підприємств для прогнозування майбутніх проблем і можливостей в сучасному середовищі.

Результати дослідження. Стратегічне планування охоплює широкий спектр питань, пов'язаних з вибором стратегічних орієнтирів підприємства і цілеполяганням, стратегічним аналізом та розробкою стратегій. Однак не вирішеним і досі залишається питання щодо початкового етапу стратегічного планування. Ряд вчених в якості вихідного пункту визначає вибір напрямку розвитку і встановлення стратегічних цілей. На думку інших, початковим етапом процесу стратегічного планування є проведення аналізу внутрішнього і зовнішнього середовища підприємства, в основі якого найчастіше розглядається SWOT-аналіз. Існує також точка зору про їх тісне переплетення: спочатку здійснюється аналіз зовнішнього середовища підприємства, на основі якого розробляється місія, потім – аналіз внутрішнього середовища, на основі якого розробляються стратегічні цілі.

Для підприємств, що давно діють на ринку і достеменно відомі з умовами функціонування, процес стратегічного планування слід починати з визначення

стратегічних орієнтирів, які після проведення стратегічного аналізу можуть коригуватися. А для нових підприємств чи підприємств, що прагнуть суттєвих змін (наприклад, диверсифікації), початковим етапом повинен бути стратегічний аналіз, на основі якого формулюватимуться його стратегічні установки.

Таким чином, у процесі стратегічного планування підприємства пропонується виділяти 3 стадії:

1 стадія. Визначення стратегічних орієнтирів підприємства, що передбачає формування стратегічного бачення підприємства, розробку (перегляд) його місії, а також формування системи стратегічних цілей підприємства.

2 стадія. Проведення стратегічного аналізу умов діяльності підприємства. Стратегічний аналіз надає підприємству інформацію щодо суттєвих умов діяльності підприємства, а також його спроможності до функціонування у цих умовах. Всі сучасні вчені дотримуються єдиної точки зору, що стратегічний аналіз повинен охоплювати два напрямки: аналіз зовнішнього та внутрішнього середовища підприємства. Оскільки при цьому не завжди враховуються майбутні умови функціонування підприємств, здатні вплинути на їх діяльність у перспективі, доцільно розширити ці категорії і здійснювати аналіз стратегічного клімату та стратегічного потенціалу підприємств на даний момент часу і у перспективі. Такий підхід дозволить виявити стратегічні розриви між тим, що має підприємство, та чого воно прагне, і розробити ефективні стратегії для ліквідації (заповнення) виявлених розривів.

3 стадія. Стратегічний вибір (розробка стратегій) є завершальним етапом стратегічного планування і передбачає генерацію стратегічних альтернатив, їх оцінку і вибір найбільш оптимальної альтернативи, з яких формується стратегічний набір підприємства - ієрархічна система взаємопов'язаних стратегій різних рівнів, які визначають напрямки всебічного розвитку підприємства у певний період часу і забезпечують досягнення його стратегічних цілей.

Стратегічне планування завершується саме розробкою стратегій підприємства і окресленням напрямку його поведінки у перспективі, а розробка стратегічних планів, тобто «начинка» стратегій, що передбачає визначення конкретних стратегічних рішень, розподіл ресурсів і відповідальностей між ними, формування системи заходів щодо впровадження стратегій, має місце на стадії реалізації стратегій. Хоча розробка стратегічних планів є логічним завершенням процедури стратегічного планування, конкретизацією розроблених стратегій.

Висновки. Таким чином, стратегічне планування є основою в системі планування діяльності підприємства, воно дає основу для прийняття обґрунтованих стратегічних рішень, на яких базуються поточні рішення підприємств. Стратегічне планування дозволяє знизити рівень ризику при прийнятті стратегічних і тактичних рішень, сформувати відповідність між поставленими цілями та ресурсами.

Підприємствам необхідно точно планувати свою діяльність, згідно вибраних цілей і прогнозувати її результати в контексті конкретної ринкової ситуації. Приймаючи обґрунтовані і систематизовані планові рішення керівництво знижує ризик прийняття неправильного рішення через помилкову та неперевірену інформацію про можливості підприємства чи про зовнішню ситуацію.

Вирішення проблем планування діяльності підприємств, що діють в сучасному ринковому середовищі, лежать в побудові адаптивної системи планування. Таке планування дозволяє підприємству моделювати чисельні можливі зміни не тільки для того, щоб вибрати з них найбільш прийнятні, але і щоб мати в своєму розпорядженні запасні рішення, забезпечуючи швидку і раціональну реакцію у випадку, коли непередбачувані події не дозволять дотримуватися прийнятого рішення. Головним результатом такого планування є визначення цілей, стратегій і програм, а також розподіл ресурсів, дозволяючи підприємству найуспішніше зустріти майбутнє і вплинути на нього.

Кучма Аліна Віталіївна
студентка групи МОБМ–15–Г1
Науковий керівник:
доктор економічних наук,
доцент Хлівна І.В.

УПРАВЛІННЯ ІННОВАЦІЙНИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

Постановка проблеми. Економічний розвиток національного господарства та його складових у сучасних умовах усе більше залежить від технологічних зрушень на базі інновацій. Уміння формувати й ефективно використовувати інноваційний потенціал стає вирішальним фактором забезпечення конкурентоспроможності та розвитку, вітчизняних підприємств. Інновації втілюються як в матеріальному вигляді (нові або поліпшені вироби, технології, обладнання, матеріали, джерела енергії тощо), так і в нематеріальному вигляді як поліпшення організації праці і управління, підвищення кваліфікації кадрів. Інновації взаємодіють із багатьма процесами в соціальному і природному середовищі, їм належить ключова роль у реалізації гармонійного поєднання економічного розвитку зі збереженням природного середовища і соціальним прогресом.

Стан розробленості проблеми. У науковій літературі значну увагу приділено дослідженням інноваційного потенціалу підприємства та його впливу на інноваційну привабливість підприємства. Зокрема, визначають сучасні підходи до оцінки ефективності оцінювання інновацій та методичне забезпечення інноваційної діяльності. Вивченням та дослідженням питань з даної проблематики займаються такі відомі українські вчені, як Ю. Бажал, В. Бридун, А. Гальчинський, Н. Гончарова, В. Гусєв, Б. Данилишин, С. Кіресєв, В. Онищенко, В. Семиноженко та інші. Однак, незважаючи на велику кількість наукових праць і досліджень з обраної тематики, слід зазначити, що в літературі не існує однозначного визначення поняття «інноваційний

потенціал», що в свою чергу свідчить про наявність неоднозначності в розумінні сутності зазначеної категорії.

Мета дослідження. Метою дослідження теми є наукове обґрунтування теоретико-методичних і прикладних засад управління формуванням та реалізацією інноваційного потенціалу підприємства.

Результати дослідження. Інноваційний потенціал комплексно характеризує можливості будь-якого підприємства здійснювати інноваційну діяльність. Саме тому управління інноваційним потенціалом є однією з найважливіших задач для будь-якого підприємства, адже ефективність діяльності на ринку в умовах жорсткої конкурентної боротьби залежить перш за все від спроможності нарощувати й активно використовувати організаційні, технічні, маркетингові та інші інноваційні можливості, які складають інноваційний потенціал.

У сучасних умовах основним засобом підтримки високих темпів розвитку й досягнення необхідного рівня прибутковості суб'єктами господарювання стає постійне впровадження ними інновацій. Тому підприємствам в Україні слід приділяти більшу увагу вивченню питань сутності та складових власного інноваційного потенціалу. До того ж, успішне управління інноваційним потенціалом у сучасних умовах слід розглядати як умову забезпечення високого рівня конкурентоспроможності підприємства, а отже власне його існування.

Необхідною складовою дослідження інноваційного потенціалу підприємства є: проведення аналізу понятійно-категоріального апарату інноваційного менеджменту; визначення та систематизація факторів, що впливають на формування та реалізацію інноваційного потенціалу підприємства; ідентифікація особливості інноваційної діяльності; сформульовано теоретичної основи комплексної оцінки інноваційного потенціалу підприємства; розробка методики загальної діагностики інноваційного потенціалу, яка дозволяє виявити його поточний стан і пріоритети інноваційної діяльності на підприємстві.

У процесі дослідження сутності інноваційного потенціалу підприємства та основних методичних підходів до його структури доцільно виділяти такі основні складові: інституційну (управлінсько-організаційну), якісну (ресурсну), цільову, інвестиційно-фінансову та результативну.

Інституційна (управлінсько-організаційна) визначається авторами як інститути, або суб'єкти інноваційної діяльності, які забезпечують: внутрішні процеси інноваційної діяльності (винахід і виробництво нового продукту), безпосереднє впровадження нових технологій, взаємозв'язок об'єкта дослідження (підприємства) як з наукою, яка надає прогресивні ідеї і вже оформлені інноваційні розробки, так і з ринком, який споживає готовий продукт, а також методами, засобами організації управління інноваційним процесом.

Якісна (ресурсна) складова визначається сукупністю матеріально-технічних та інтелектуальних ресурсів і можливостей підприємства. Вона залежить від можливостей використання кожного одиничного господарського ресурсу в інноваційному процесі. Головним принципом виділення ресурсних елементів потенціалу є їх функціональна роль в інноваційному процесі.

Цільова складова містить у собі показники ринкових можливостей підприємства на основі розробленої стратегії і тактики діяльності, а також вектори спрямування наявних та потенційних елементів його потенціалу.

Інвестиційно-фінансова – це такий структурний елемент інноваційного потенціалу, який показує і забезпечує зворотний вплив і зв'язок всіх складових інноваційного потенціалу (потенціалу підприємства) на формування матеріальних і нематеріальних активів, наближення витрат на інноваційну діяльність до оптимальних показників, результати від інноваційної діяльності та їх граничні величини тощо.

Результативна складова – це реальний фактичний інноваційний продукт, отриманий в інноваційному процесі, тобто досягнутий рівень потенціалу.

Узагальнюючи існуючі в науковій літературі підходи до сутності та структури інноваційного потенціалу підприємства, можна дати таке його

визначення. Інноваційний потенціал – це складна динамічна система генерування, накопичення і трансформування наукових, управлінських ідей та науково-технічних, маркетингових тощо результатів в інноваційні продукти на основі здійснення безперервного процесу управління підприємством. Тобто це основа цілісної системи потенціалу підприємства, в якій він взаємодіє з іншими складовими потенціалу підприємства (кадровим, науково-технічним, технологічним тощо) як їх комплексна характеристика і джерело розвитку.

Висновки. Комплексність та складність інноваційного потенціалу, його взаємодія із структурними елементами економічного потенціалу підприємства дає можливість аналізувати його внутрішню будову з точки зору наявності інституційної (управлінсько-організаційної), якісної (ресурсної), цільової, інвестиційно-фінансової та результативної складових, які дають можливість відстежувати рух ресурсів і потенційних можливостей підприємства впродовж всього його життєвого циклу з урахуванням реального внеску в кінцеві результати його діяльності не лише за рахунок основних, а й забезпечувальних інновацій.

Кушнір Н.С.,

Студент гр. УНЗ-16-Г1

Науковий керівник: доктор педагогічних наук, професор кафедри педагогіки, управління та адміністрування
Г.М.Тимошко

ДУАЛЬНА ОСВІТА ЯК ВЕКТОР РЕФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ В УКРАЇНІ

Постановка проблеми. Перед сучасною освітою України стоїть завдання переходу на інноваційний шлях розвитку. Питання ефективності навчання постає особливо гостро в зв'язку з тим, що в сучасній освіті серед учнів спостерігається значне зниження інтересу до навчання, у багатьох із них відсутня мотивація до формування професійних знань і умінь. За таких умов

вищим навчальним закладам доводиться долати недоліки шкільного виховання і навчання та залучати до плеяди педагогічних прийомів засоби мотивації учнів до предмету навчання.

Українська фундаментальна освіта будувалася відповідно до дидактичної тріади: «Знання – Уміння – Навички». За таких умов, основна увага приділялася засвоєнню знань, так як саме в процесі навчання повинні в перспективі формуватися необхідні вміння та навички.

Сучасна держава і бізнес-спільнота ставить перед освітніми установами завдання – підготувати компетентних фахівців. Ринок праці потребує високопрофесійних кадрів, які вміють якісно і відповідально виконувати свої обов'язки, адаптуватися до динамічних економічних умов. Тому, в системі сучасної освіти актуальності набуває розробка і впровадження в навчальний процес педагогічних технологій, що підвищують інтенсивність, якість, рівень мотивації та привабливість процесу пізнання. Перспективним методом вдосконалення підготовки фахівців є впровадження дуальної системи навчання.

Стан розробленості проблеми. Питання дуального навчання у європейських університетах посідає зараз одну з провідних тенденцій. Це підтверджують роботи відомих європейських дослідників, таких як Д. Бауд, Дж. Бреннан, Дж. Гарнетт, І. Каннінгем, К. Костлі, Б. Літл, І. Ніксон, Дж. Релін, Н. Соломон, Б. Уокмен та інші.

Вітчизняні вчені та педагоги-практики також підкреслюють актуальність цього питання. Про необхідність відповідних перетворень у сфері вищої освіти України зазначають вітчизняні вчені, акцентуючи увагу на таких питаннях: реформування системи вищої освіти (В. Андрущенко), проектування навчання (М.Євтух, О.Сердюк), створення моделі спеціаліста на засадах теорії освітньої інноватики (О.Матвієнко), навчання впродовж життя (М.Степко, Б.Клименко, Л.Товажнянський).

Метою дослідження є обґрунтування сутності поняття «дуальна система навчання» в системі професійного навчання.

Результати дослідження. Протягом останніх десятиліть, країнами Європейського Союзу відбувається активна переорієнтація більшості національних освітніх систем підготовки кваліфікованих фахівців для життя і роботи в умовах конкурентної глобальної економіки.

Аналіз наукових праць з даної проблеми свідчить про те, що досить ґрунтовно вивчені лише окремі аспекти професійної підготовки фахівців, здебільшого – професійна підготовка у навчальному процесі вищих навчальних закладів, яка здійснюється в рамках загально визнаних методів. Водночас існує потреба у дослідженні нових шляхів і засобів формування й розвитку професійної компетентності майбутніх фахівців. У зв'язку з цим, доцільним є вивчення досвіду зарубіжних ВНЗ, які мають певні здобутки у процесі усвідомлення значення Болонської угоди.

Модернізація професійної освіти визначає необхідність зміни ряду традиційних підходів до системи підготовки фахівців. Насьогодні дуальна система навчання - одна з найефективніших форм підготовки професійно-технічних кадрів в світі, адже особливість полягає в тому, що навчання проводиться здебільшого не в навчальному закладі, а на підприємстві.

Дуальна модель – це об'єднання інтересів бізнесу, майбутнього фахівця і держави. Дана система передбачає, що 70-80% часу учень навчається безпосередньо на виробництві, і тільки 20-30% – в навчальному закладі.

Дуальна система відповідає інтересам всіх, адже в ній беруть участь – підприємства, працівники, держава. Для підприємства – це можливість підготувати для себе кадри, економія на витратах з пошуку і підбору працівників, їх перенавчання та адаптації.

Для молодих людей дуальне навчання – відмінний шанс легше адаптуватися до дорослого життя. Уже під час навчання вони отримують за свою працю на підприємстві грошову винагороду, а після його закінчення – роботу, до якої добре підготовані.

Концептуально важливим є те, що обидві системи повинні будуватися на єдиних методологічних підставах і бути послідовно взаємопов'язаними з

відповідною інженерно-технічною підготовкою фахівців. Інакше кажучи, по суті мова йде про створення дуальної системи інженерно-педагогічної освіти як про один з актуальних і соціально-перспективних напрямків у розвитку вітчизняної вищої професійної освіти.

У світовій практиці професійної освіти отримала широку популярність і визнання дуальна система професійного навчання, що зародилася в Німеччині. Майже півстолітній досвід застосування в цій країні даної моделі підготовки професійних кадрів, а також досвід її адаптації до умов цілого ряду інших країн дозволяють виявити теоретико-методологічні та організаційно-практичні підстави, щоб забезпечити можливість їх обліку та адаптації до інших сегментів і рівнів професійної освіти, в першу чергу інженерно-педагогічного, яке безпосередньо, генетично і змістовно, взаємопов'язане з системою професійного навчання. Необхідно зауважити, що у вітчизняній професійній школі існує досвід проведення цільової інтенсивної підготовки фахівців на замовлення підприємств. За таких умов, навчальний процес здійснюється в початковому закладі за індивідуальним графіком, та паралельно проводиться безпосередньо на робочому місці підприємства. В цей же час, освітній процес реалізується в тісному контакті з підприємством у формах:

- повноцінних виробничих практик;
- цілеспрямованого виконання курсового і дипломного проектування;
- забезпечення стажування на робочих місцях під час переддипломної практики.

Таким чином була побудована традиційна система професійної освіти, що існувала в Україні в радянський період, але на сьогодні, така підготовка не в повній мірі відповідає вимогам підприємств. Альтернативою їй, якраз виступає саме дуальна система освіти.

Як відомо, дуальна система професійної освіти, отримала світове визнання, це найбільш поширена і визнана форма підготовки кадрів, яка комбінує теоретичне навчання в учбовому закладі і виробниче навчання на виробничому підприємстві.

В наш час, дуальне навчання є фундаментальним аспектом професійної освіти, покликаним якої вважається допомогти студентам та учням у набутті знань, навичок та компетенцій, затребуваних у професійному житті:

- дуальне навчання у вищій школі може бути визначено як поєднання формальної освіти і неформального або інформального емпіричного навчання, отриманого на роботі і через роботу.

- дуальне навчання може бути інтегроване в особистісний та громадський капітал студента, і може оцінюватися на рівні компетенцій або кваліфікацій.

- дуальна система підготовки фахівців усуватиме основний недолік традиційних форм і методів навчання – розрив між теорією і практикою;

- в механізмі дуальної системи підготовки закладається вплив на особистість фахівця, створення нової психології майбутнього працівника;

- дуальна система навчання працівників створюватиме високу мотивацію отримання знань і придбання навичок в роботі, тому що якість їх знань безпосередньо пов'язано з виконанням службових обов'язків на робочих місцях;

- підвищує зацікавленість керівників відповідних установ в практичному навчанні свого працівника, а навчальні заклади, що працюють в тісному контакті з замовником, враховують вимоги, що пред'являються до майбутніх спеціалістів в ході навчання;

- в результаті застосування дуальної системи навчання збільшується чисельність працевлаштованих випускників, так як вони більшою мірою відповідають вимогам роботодавця, а навчання максимально наближене до запитів виробництва.

Висновки. Отже, на підставі всього вищесказаного, можна зазначити, що основна змістовна сутність дуальної системи професійної освіти базується на посиленні практичної спрямованості при підготовці фахівців через синтезування навчального та виробничого процесів, що істотно збільшує можливість професійної мобільності випускників навчальних закладів. Проте

при реалізації дуальної підготовки слід пам'ятати про принципові зміни, необхідні при організації навчальної діяльності, а саме, необхідності адекватного інтегрування і чергування теоретичної і практичної складових під час всього періоду навчання. Крім того, дуальна система освіти, на наш погляд, є дієвим і гнучким механізмом, що дозволяє готувати висококваліфікованих фахівців, затребуваних в сучасних умовах ринкової економіки підприємствами різних сфер діяльності.

Літохіна Анастасія Олександрівна,

студентка групи ПБМ-15-Г1

Науковий керівник: кандидат психологічних наук, доцент Т.В. Чаусова

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ПІДГОТОВКИ ДІТЕЙ ШЕСТИРІЧНОГО ВІКУ ДО НАВЧАННЯ У ШКОЛІ

Постановка проблеми. Протягом останніх років у вітчизняній педагогіці й психології спостерігається підвищений інтерес до проблеми переходу дитини-дошкільника з дитячого саду в школу (або просто вступ в школу за умови виховання в сім'ї) і тісно пов'язаному із цим поняттю психологічної готовності до шкільного навчання. Значення ступеня підготовленості, або так званої "шкільної зрілості" важко переоцінити на даному етапі розвитку суспільства, коли все більшу актуальність здобувають тези про систему безперервної освіти й виховання людини, коли саме підготовка дітей, її ефективність визначає успішність подальшого розвитку особистості, підвищення рівня навчання й сприятливе професійне становлення. Оскільки сьогодні багато дітей починають навчання не з семи, а з шестирічного віку, виникає багато проблем і запитань.

Ступінь розробки проблеми. Проблема готовності дитини до навчання в школі у всі часи була і залишається актуальною серед психологів і педагогів. Цю проблему висвітлювали у своїх працях та дослідженнях П.П. Блонський, Я.С. Коменський, Г.О. Люблінська, Н.Д. Лубенець, А.С. Макаренко,

С.Ф. Русова, В.О. Сухомлинський, Є.І. Титеєва, К.Д. Ушинський та багато інших видатних педагогів.

Розв'язання проблеми діагностики і корекції готовності дитини до школи на сучасному етапі вимагає розглядати її з позиції розуміння готовності як системного утворення, що формується в результаті взаємодії процесів саморозвитку і ціленаправленого виховання дошкільників (Г.С. Костюк).

Мета дослідження. Проаналізувати та емпірично дослідити психологічну готовність шестирічних дітей до навчання у школі та на основі результатів розробити корекційну програму для подолання аспектів психологічної неготовності.

Результати дослідження. Для проведення дослідження готовності навчання у школі дошкільнят були обрані наступні методики: Діагностична методика «Графічний диктант» Д.Б. Ельконіна, Методика «Образец и правило» А.Л. Венгер, «Психолого-педагогічна оцінка готовності до початку шкільного навчання» Н.Я. Семаго і М.М. Семаго, «Експрес-діагностика готовності до школи» Е. К. Вархатовой, Н.В. Дятко, Е. В. Сазонової. А також «Комплексна діагностика адаптації першокласників до школи» (Т.А. Лугових), щоб проаналізувати стан дітей, які навчаються в першому класі. Досліджувалися діти які проходили перевірку на готовність до навчання у школі, та ті які не проходили. В дослідженні брали участь 41 дитина.

Для того щоб зрозуміти яка кількість першокласників проходила перевірку, було проведено опитування. За результатами опитування, лише 39% дітей пройшли перевірку, інші 61% пішли до школи не зважаючи на готовність/не готовність до навчання у школі. Після проведення дослідження за методикою «Комплексна діагностика адаптації першокласників до школи» (Т. А. Лугових), ми отримали наступні результати. У 1 групі (діти, що проходили перевірку) лише 10% мають недостатній рівень адаптації, а у 2 групі (діти, що не проходили перевірку) було визначено 35% таких дітей. У 1 групі 20% і у 2 групі 40% - рівень адаптації цілком задовільний. 70 і 25 % дітей відповідно, досить швидко адаптувалися в умовах систематичного навчання.

Другим етапом дослідження було визначення готовності до шкільного навчання дітей дошкільного віку. На цьому етапі ми працювали з 36 дітьми.

За результатами діагностичних методик «Графічний диктант» Д.Б. Ельконіна та «Образец и правило» А.Л. Венгер, були отримані наступні результати. Рівень розвитку регулятивних дій: високий рівень розвитку регулятивних дій – у 58% дітей, середній рівень розвитку регулятивних дій – у 30% дітей, низький рівень розвитку регулятивних дій – у 12% дітей.

«Психолого-педагогічна оцінка готовності до початку шкільного навчання» Н.Я. Семаго і М.М. Семаго. Показник готовності дітей до школи: готові діти – 54%, умовно готові – 33%, не готові – 13% .

«Експрес-діагностика готовності до школи» Е.К. Вархатовой, Н.В. Дятко, Е. В. Сазонової. Показник готовності дітей до школи: готові діти – 66%, умовно готові – 22%, не готові – 12%

За результатами дослідження були виявлені діти з низьким рівнем психологічної готовності до навчання у школі. Для покращення показників готовності була розроблена психокорекційна програма. Після впровадження програми повторно було проведено дослідження для виявлення ефективності запровадженої програми.

Для достовірності результатів ефективності впровадження програми, було взято 2 групи дітей: експериментальна(діти з низьким рівнем готовності) та контрольна(діти з умовним рівнем готовності). Дослідження проводилось в обох групах до введення програми та після. Методики використовувались тіж самі, що і в констатувальному експерименті.

За результатами дослідження ми виявили, що розроблена нами психокорекційна програма працює. Адже в експериментальній групі були виявлені достатні позитивні зрушення щодо готовності до навчання. Якщо говорити про контрольну групу, то динаміка присутня, але не настільки велика, а місцями й зовсім її не було.

Експериментальна група до введення програми та після: діти з високим рівнем готовності: до 20% після 67%, діти з умовним рівнем готовності: до 30%

після 30%, діти з низьким рівнем готовності: до 40% після 3%. У контрольній групі показники майже не змінилися.

Висновки. Основною метою нашого дослідження виступав глибокий аналіз в першу чергу психологічних аспектів готовності, а також ми прагнули емпірично дослідити готовність шестирічних дітей до навчання у школі.

Психологічне дослідження проводилося як в загальноосвітній школі так і в дошкільному закладі.

Після проведення досліджень ми побачили позитивну динаміку серед дітей дошкільного віку. Так кількість дітей «готових» до шкільного навчання складає більшу кількість від загального числа. Діти які готові до навчання мають набір вмінь та навичок, які допоможуть їм в подальшому швидко адаптуватися до шкільних навантажень, такі як навички самоконтролю і планування. Позитивна динаміка досягнута завдяки співпраці батьків з педагогами та психологом в процесі підготовки дитини до навчання у школі.

Також були виявлені діти з «умовною готовністю» та «не готові». У дітей які умовно готові до вступу до школи середній рівень знань та навичок, іноді мають ускладнення при виконанні певних завдань. А в дітей котрі не готові до навчання спостерігались часті помилки при виконанні завдань, низький рівень знань та навичок потрібних для успішної адаптації у школі.

За результатами цих досліджень, ми впровадили психокорекційну програму, для дітей з низьким рівнем готовності до школи. Після проходження програми знову дослідивши дітей ми отримали на багато вищий відсоток готових до навчання дітей. Як і в першому дослідженні позитивної динаміки було досягнуто завдяки співпраці батьків з педагогами та психологом в процесі проходження програми. Дану програму можуть використовувати психологи та педагоги для дітей шестирічного віку, що готуються вступити до школи

Лапицький Вадим Ігорович
студент групи МОБМ–15–Г1
Науковий керівник:
кандидат економічних наук,
доцент Михайлов А.П.

ОЦІНКА ПЕРСОНАЛУ МЕТОДОМ «360 ГРАДУСІВ»

Постановка проблеми. Оцінка персоналу є необхідним засобом вивчення якісного складу кадрового потенціалу організації, його сильних і слабких сторін, а також основа для вдосконалення індивідуальних професійних здібностей працівника й підвищення його кваліфікації.

Основною метою проведення оцінки персоналу є покращення управління діяльністю організації. Проведення оцінки персоналу дозволяє: планувати кар'єру та просування працівників по службі; визначати рівень компетентності спеціалістів; здійснювати перестановку кадрів з урахуванням потенціалу працівників; одержати психологічний портрет працівників організації; проводити ефективний підбір потрібних спеціалістів; вивчати специфіку міжособистісних стосунків і психологічний клімат у колективі; визначити міру задоволення і зацікавленості працівників в організації; знаходити засоби для закріплення в організації потрібних спеціалістів; розробити ефективну систему мотивації трудової діяльності; раціонально використовувати методи роботи з персоналом.

Стан розробленості проблеми. Процесу оцінювання персоналу присвячено ряд праць вітчизняних науковців. Серед них: О.В. Крушельницька, А.М. Колот, Є.В. Маслов, Д.П. Мельничук, М.І. Мурашко, В.М. Петюх та інші. Проте оцінювання персоналу методом «360 градусів» на сьогодні залишається темою малодослідженою.

Мета дослідження. Метою статті є дослідження особливостей та переваг оцінки персоналу методом «360 градусів», розкриття і характеристика основних етапів її проведення.

Результати дослідження. Оцінка персоналу – це цілеспрямований

процес визначення відповідності якісних характеристик персоналу (здібностей, умінь, мотивів) вимогам посади або робочого місця. Вона передбачає порівняння певних характеристик людини (професійно-кваліфікаційного рівня, ділових якостей, результатів праці) з відповідними параметрами, вимогами, еталонами. Працівник повинен відповідати вимогам, які ставляться до нього посадовими обов'язками, змістом і характером праці, а також вимогам організації й культури підприємства. Оцінюють не тільки потенційні можливості працівників, їх професійний рівень, компетенцію, а й реалізацію цих можливостей у процесі виконання покладених обов'язків й досягнення нормативних показників підприємства.

Оцінка повинна здійснюватися відкрито, а результати обговорюватися. Ефективність роботи, потенційні можливості спеціалістів і перспективи їх росту, причини неефективної роботи окремих спеціалістів, потреби і пріоритети в навчанні та підвищенні кваліфікації, бажання і надії працівників, шляхи удосконалення організації праці – все це визначається в процесі оцінювання персоналу. Обираючи той чи інший метод оцінки персоналу потрібно обов'язково враховувати той факт, що він має відповідати структурі підприємства, характеру діяльності персоналу, цілям оцінки, бути простим і зрозумілим, включати 5–6 кількісних показників, поєднувати письмові та усні завдання. У процесі побудови ефективної системи управління персоналом особливу увагу слід приділяти комплексній його оцінці.

При всій різноманітності оціночних методів і форм необхідно використовувати ті, отримані результати яких будуть найбільш повно відображати реальну ситуацію і на їх основі можна прийняти ефективні кадрові рішення. Одним з таких методів є метод «360 градусів», який може використовуватися як самостійний або ж доповнювати інші. Перевага даного методу полягає в тому, що на його основі можна максимально повно оцінити компетенції працівника (як особисті так і професійні).

За даним методом працівник оцінюється широким колом оцінюючих: керівником, колегами, підлеглими. До оцінки може бути залучений і сам

оцінюваний, в цьому випадку його самооцінка прирівнюється до оцінки експертів. Як правило, метод використовується при формуванні кадрового резерву, для визначення потреби персоналу в навчанні, при переміщенні працівників всередині організації, для визначення рівня кваліфікації працівника з цілого ряду критеріїв. Інколи метод використовується для встановлення відповідного рівня заробітної плати спеціалістів, але в цьому випадку його результати необхідно посилити результатами інших методів. Завдяки цьому буде отримана більш повна і об'єктивна інформація, яка слугуватиме для прийняття рішення про підвищення або зниження рівня заробітної плати працівника. Слід також відзначити, що у випадках, коли оцінка на підприємстві проводиться вперше, доцільно провести її пілотну версію в окремо взятому підрозділі. Отриманий досвід дозволить в подальшому удосконалювати процес оцінювання, уникати помилок і добиватися максимального ефекту.

Метод оцінки персоналу «360 градусів» включає декілька етапів, що залежать від цілі оцінювання. Для прикладу візьмемо компанію, що здійснює оцінювання персоналу з метою перегляду заробітної плати в одному із відділів. І хоча в цьому випадку даний метод не є самостійним, а використовується в поєднанні з іншими, все ж з його допомогою можна отримати максимально повну інформацію по компетенціях.

Перший етап – визначення цілей і завдань. У даному випадку, крім основної цілі – перегляду заробітної плати, перед організаторами оцінювання постає завдання визначити «слабкі місця» співробітників в професійному плані, а також шляхи їх покращення. Виділення компетенцій і розробка анкет для кожної посади здійснюється на другому етапі оцінювання. На цьому етапі керівники разом із співробітниками служб управління персоналом складають анкети і визначають форму оцінки.

Третій етап – визначення кількості оцінюваних. Оптимальна кількість оцінюваних не повинна перевищувати 15 осіб. Якщо їх більше, то оцінювання здійснюється поетапно. Для цього необхідно скласти графік його проведення. Четвертий етап – визначення експертної групи. При виборі експертів

надзвичайно важливо, щоб кожен з них зміг компетентно оцінити співробітника по визначених критеріях. До участі в оцінюванні не входять експерти, що пропрацювали на підприємстві менше 2–3 місяців, а також співробітники, які працюють віддалено і не перетинаються з останніми в повсякденній професійній діяльності. До експертної групи повинно входити не менше 7–8 осіб, інакше можна отримати неповноцінну і необ'єктивну інформацію.

Презентація процедури оцінки виступає п'ятим етапом. До початку проведення оцінювання всі співробітники, що приймають в ній участь, детально ознайомлюються з правилами проведення. Під час презентації експертам пояснюють правила і принципи оцінювання, демонструють анкети, а також оголошують цілі оцінки, роблячи акцент на необхідності дотримання повної об'єктивності для отримання максимально вірних результатів. На шостому етапі відбувається заповнення анкет. В процесі збору інформації особливо важливо дотримуватися анонімності.

Сьомий етап – обробка отриманої інформації. В анкеті, використовується 5-бальна шкала оцінювання: 1 – нижче відповідного рівня; 2 – не відповідає вимогам; 3 – середній рівень; 4 – рівень відповідає вимогам; 5 – рівень вище очікуваного. Експерт ставить відмітку у відповідній графі таблиці. Дані обробляються шляхом визначення максимальної кількості набраних по кожній компетенції балів, що переводилися у відсотки, на основі яких, у свою чергу, виводився середній відсоток по всіх компетенціях.

Таким чином, результат отримується як по кожному критерію, так і в цілому. Восьмий етап – заключний інформація про отримані результати. З результатами оцінки ознайомлюють керівників підрозділів і лінійних керівників, які в свою чергу доводять їх до відома співробітників підрозділу. На основі отриманих даних в ході індивідуальної бесіди перед кожним працівником ставляться конкретні завдання по удосконаленню професійних якостей і складається план індивідуального розвитку для тих працівників, сума балів по оцінці яких не досягла достатнього рівня.

Приклад опитувальника за методом «360 градусів»

Інструкція для учасників опитування Шанований співробітник! Це опитування допоможе вашому колезі (оцінюваному) краще зрозуміти свої сильні і слабкі сторони, побачити потенціал подальшого зростання і розвитку. Опитування займає в середньому від 30 до 45 хвилин. Рекомендуємо вам заповнити анкету відразу ж від початку до кінця, не відволікаючись. Так ви зможете підвищити достовірність результатів [6].

№	Питання	Відповіді*					
		1	2	3	4	5	6
1	Здатний при необхідності приймати і відстоювати непопулярні рішення						
2	У разі появи проблем з клієнтом, вирішує їх самостійно, прагне зробити це якнайшвидше						
3	Розуміє, що ефективність роботи підлеглих залежить від їх керівника, прагне виправити ситуацію і запобігти її появі в майбутньому						
4	При обґрунтуванні рішення розглядає як плюси, так і мінуси, правильно розраховує ресурси						
5	Підвищує кваліфікацію тільки тоді, коли це пропонує керівництво або відділ розвитку персоналу						
6	При розставлянні пріоритетів враховує те, що принципово важливе для бізнесу і складне у виконанні, тому таку роботу прагне зробити сам, а решта делегує підлеглим						
7	При обґрунтуванні рішення розглядає як плюси, так і мінуси, правильно розраховує ресурси						
8	Підвищує кваліфікацію тільки тоді, коли це пропонує керівництво або відділ розвитку персоналу						

9	При розставлянні пріоритетів враховує те, що принципово важливе для бізнесу і складне у виконанні, тому таку роботу прагне зробити сам, а решта делегує підлеглим						
10	Колеги і підлеглі часто звертаються до співробітника за порадою і допомогою, з ним вони почувають себе психологічно комфортно						
11	У разі появи проблем з клієнтом з вини інших людей або підрозділів відразу переадресовує його до винуватця проблеми						
12	В складних ситуаціях легко дратується, може бути різким в спілкуванні						
13	Прагне отримувати максимально повну інформацію про ринок, суміжних сферах і ефективно використовує ці дані						
14	Уміє ефективно діяти в умовах невизначеності						
15	Не допускає помилок навіть в дрібних деталях						
16	Позитивно характеризує компанію і її цінності в розмовах з іншими людьми						
17	Уміє визнавати свої помилки і брати на себе відповідальність за них цій						
18	Ніколи не дратується, не проявляє негативних емоцій						
19	Намагається знайти однакові інтереси і спільну мову з колегами в рішенні спільних завдань						
20	Визнає свою відповідальність за результат						
21	Проявляє прагнення вирішити проблеми клієнта, бере на себе відповідальність в складних ситуаціях						
22	Ніколи і ні в якій формі не критикує рішення керівництва і стратегії компанії						

23	Не вітає зміни, віддає перевагу перевіреним, підтвердженим тривалим досвідом рішенням						
24	Завжди готовий пожертвувати своїми інтересами заради загальних						
25	В стресовій ситуації не втрачається, шукає і знаходить рішення						
26	Якщо проблеми з клієнтом виникли через неправильні дії підлеглих, намагається залучити їх в рішення, навчити тому, як уникати таких ситуацій в майбутньому						
27	Проактивен, заздалегідь підлаштовує роботу свого підрозділу під зміну стратегії компанія						
28	Бачить взаємозв'язок і взаємозалежність різних підрозділів і функцій в організації, розуміє її інтереси в цілому						
29	Уміє аналізувати можливості, ризики, а також розраховувати і планувати ресурси						
30	Ніколи не прагне в конфлікті перетягнути ситуацію у бік своїх інтересів						
31	Мотивує людей, ґрунтуючись на їх результатах						
32	Вважає, що співробітники мають бути професіоналами і чітко діяти у рамках своїх обов'язків, інакше з людьми потрібно розлучатися						
33	Ніколи не буває упередженим до людей, завжди уміє уникати особистих симпатій і антипатій						
34	Уміє визначати і враховувати індивідуальність підлеглого при взаємодії і мотивації						
35	Відрізняється системним підходом, бачить інтереси організації в цілому і підрозділів зокрема						

36	Виконує переважно функції контролю, вважає, що осуд і покарання - найбільш ефективні методи роботи з людьми								
37	Харизматичен, використовує силу своєї особи для того, щоб мотивувати підлеглих								
38	Підлегли помітно прогресують з моменту приходу цієї людини в компанію								
39	Заздалегідь формує штат персоналу, правильно визначає потребу в співробітниках								
40	Налагоджений мотивувати персонал, грамотно вибирає співвідношення заохочення і осуду								
41	Уміє управляти конфліктом з позиції співпраці, тобто так, щоб усі сторони були в максимальному вигаши								
42	Організовує навчання і здійснює коучинг своїх співробітників, розвиває людей								
43	Уміє концентруватися на завданні, уважний до дрібниць								
44	Знає зовнішнє середовище організації, конкурентів								
45	Відстоює свою позицію, якщо думка співрозмовника вважає за неправильне, намагається скоротит бесіда								
46	Проявляє ініціативу тоді, коли процес дійсно вимагає поліпшення								
47	В поведінці і ухваленні рішень враховує цінності компанії і її інтереси								
48	Завжди проявляє ініціативу, вносить раціоналізаторські пропозиції								
49	Враховує інтереси виключно свого підрозділу, веде конкурентну боротьбу за ресурси								

50	Прагне розв'язати проблему максимально швидко і ефективно, причому не завжди самостійно, а із залученням експертів (при необхідності)								
----	---	--	--	--	--	--	--	--	--

** Відповіді:*

1. – не маю інформації;
2. – проявляється завжди;
3. – проявляється у більшості випадків;
4. – проявляється приблизно в половині випадків;
5. – проявляється рідко;
6. – не проявляється ніколи.

Відповіді до анкети (розшифровка типів питань і компетенцій)

1. Питання із зворотним шкалюванням: 2, 3, 8, 14, 19, 20, 36, 37, 46, 49.

Якщо відповіді на інші питання – на рівні 4–5 балів, то на питання цього типу відповіді повинні оцінюватися в 1–2 бали. Якщо ж відповіді на питання із зворотним шкалюванням відповідають рівню 4-5 в двох і більше випадках, то їх достовірність розглядається як низька.

2. Однозначно позитивні відповіді на питання 6, 15, 16, 30, 33, 41, 50 свідчить про високу міру вірогідності того, що вони соціально бажані. Якщо таких відповідей більше двох, рекомендується не зараховувати результати, а запропонувати знову заповнити опитувач.

3. Групи питань, оцінки за відповіді на які повинні мати розбіжність не більше ніж на 1 бал (дві і більше розбіжності дозволяють розглядати валідність як низьку) : 10-12, 18-22-25, 34-38-40-41, 39-45, 43-44.

Розподіл питань по групах компетенцій

– Дотримання корпоративних цінностей (питання 1-29, 43-50):

1. Клієнтоорієнтованість – 11, 21, 26.
2. Лояльність до компанії, патріотизм – 16, 22, 47.
3. Орієнтація на результат, відповідальність за нього – 17, 20, 24, 49, 50.
4. Ініціативність – 23, 46, 48.

5. Адаптивність, відкритість новому – 27.
 6. Самостійність і навички ухвалення рішень – 14, 29.
 7. Розуміння бізнес-середовища – 13, 19, 28, 44.
 8. Стійкість до процедур і детальної роботи – 15, 43.
- Управлінські навички (питання 26-42):
1. Управління поточною роботою – 30, 35, 41.
 2. Управління командою – 28, 33, 34.
 3. Планування – 27, 29, 39.
 4. Навчання – 26, 32, 34, 38, 42.
 5. Мотивування – 31, 33, 34, 36, 37, 40.

Висновки. Підсумовуючи можна зазначити, що в практиці управління персоналом широко використовуються результати оцінки, оскільки кожна організація прагне зберегти кращі кадри, створити їм умови для професійно-кваліфікаційного зростання й одночасно звільнитись від малокваліфікованих, безперспективних працівників. Метод «360 градусів» дозволяє прозоро, об'єктивно і наочно провести оцінювання персоналу.

Левенець В'ячеслав Васильович
студент групи МОБМ–15–Г1
Науковий керівник:
кандидат економічних наук,
доцент Мурашко О. В.

НЕМАТЕРІАЛЬНА МОТИВАЦІЯ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ

Постановка проблеми. Протягом свого життя людина прагне досягнути своєї мети. Стимулів, які при цьому управляють його вчинками дуже багато. Вони з'являються в результаті взаємодії людини з природою та соціальним середовищем.

Людина живе у цьому середовищі залежить від нього у своїй життєдіяльності. Відносини, що виникають, спонукають її до діяльності. При цьому виникають потреби (стани напруженості), щопов'язані з відчуттям

дефіциту. Психічна напруженість є «силою», що стимулює активність, яка направлена на пошук предмету потреби та на її задоволення. Потреба, що знайшла свій предмет, перетворюється у мотив, безпосередній стимул діяльності.

У звичайній речі ми користуємося словом «мотивація», щоб сказати, що людина робить щось охоче або за своїм власним бажанням. Мотивація, як «процес спонукання себе та інших людей до діяльності для досягнення цілей», має велике значення у трудовому житті людей.

Існують різноманітні потреби. Багато людей вважають, що по мірі задоволення “найнижчих” потреб актуалізуються потреби соціального існування (у престижі, повазі, власті, спілкуванні).

При рішенні виробничих завдань велику роль грає мотивація персоналу, саме тому керівнику необхідно мати уяву про наявність у трудовому колективі характеристик, необхідних для досягнення встановлених цілей, а також про рівень мотивації кожного працівника. Вступивши до третього тисячоріччя, ми повинні віддавати собі звіт у тому, що середовище, яке нас оточує постійно змінюється з прогресивною інтенсивністю. Особливо високий темп змін у сфері менеджменту та бізнесу. На практиці це означає, що в нових умовах будуть виживати лише ті структури, які зможуть налагодити ефективний механізм адаптації до змін, що відбуваються. Ключовою ланкою цього механізму є система мотивації персоналу. Оскільки лише персонал відданий фірмі, який вірить в її майбутнє та прагне допомогти їй пристосуватися до нових умов господарювання, здатен протиставити свою енергію виклику змін. В свою чергу, фірма повинна зробити усе, що від неї залежить для того, щоб підтримати високий рівень мотивації у своїх робітників, максимально задовольнити їх потреби, сприяти розкриттю потенціалу кожного співробітника.

Для рішення цих завдань практично всі базові компанії Заходу встали на шлях розробки та упровадження довгострокових та багатопланових програм розвитку мотивації робітників. Беручи до уваги об'єктивні обставини та

враховуючи світовий досвід, керівники усіх українських підприємств та організацій повинні усвідомити необхідність упровадження комплексної програми модернізації всієї системи мотивації персоналу. Для більш ефективної реалізації цього процесу необхідно взяти до уваги деякі поради:

- перед тим як приступати до рішення складної та багатопланової проблеми мотивації, керівникам слід добре уявити теорію цього питання;
- не можна приступати до створення програми мотивації доки не розроблена концепція та модель системи мотивації персоналу;
- слід віддавати собі звіт у тому, що формування програми мотивації потребує значних ресурсів: інтелектуальних, фінансових та витрат часу.

Стан розробленості проблеми. Гострота проблеми нематеріальної мотивації праці завжди привертала велику увагу наукової громадськості. Так, її дослідженню присвячені роботи наступних економістів: І.О. Бланка, Д.П. Богині, О.С. Іванілова, М.О. Горєлова, В.Г. Костакова, Л.О. Костіна, А.А. Мазаракі, О.Т. Новожилова, О.І. Рузавіної, С.Г. Струмліна, Г.Е. Слезінгер та ін.

Мета дослідження. Метою роботи є дослідження теоретичних та практичних аспектів підвищення ефективності нематеріальної мотивації персоналу організації.

Об'єктом даного дослідження є ЗАТ «Філіп Моріс Україна».

Результати дослідження. Досліджуючи нематеріальне стимулювання персоналу, слід визначити наступне. У менеджменті застосовуються принаймні 6 способів нематеріальної мотивації персоналу:

1. Схвалення. Схвалення є ще більш могутнім способом винагороди, чим гроші, що, звичайно завжди будуть багато важити. Майже всі люди позитивно реагують, якщо почувають, що їх цінують і поважають. На думку Мері Кей Еш, власниці процвітаючої фірми "Мері Кей Косметікс", є тільки дві речі, що люди хочуть більше, ніж сексу і грошей - це схвалення і похвала. Досить схвалити гарну поведінку, і вона найближчим часом повториться.

Існують наступні правила менеджерів:

- схвалюйте відразу;
- схвалюйте роботу людини;
- кажіть, що ви задоволені і вам приємно від того, що працівник це зробив;
- після цього не варто стояти над душою працівника, тому, виконавши свою місію, йдете.

2. Дія. Службовці, що придбають акції і стають співвласниками, поведуться як власники. Але для того, щоб використовувати цей спосіб винагороди, підприємство повинне використовувати групове ухвалення управлінського рішення, замість авторитарного і виробляти конкурентоздатний товар. Генрі Форд також використовував цей метод. На його підприємствах робітники були акціонерами. Дослідження Університету штату Мічиган показали, що використання цього способу винагороди може в 1,5 рази підвищити дохід фірми. На жаль, у нашій українській дійсності існує жалюгідна пародія на цю систему через невиконання вищевказаних умов.

3. Винагорода вільним часом. Це допоможе утримати співробітників від формування звички витратити час попусту і дозволить співробітнику більше витратити часу на себе і свою родину, якщо він буде справлятися з роботою раніш відведеного терміну. Такий метод підходить для людей з вільним розкладом. У протилежному випадку у керівництва з'являється спокуса підвищити обсяг роботи.

4. Взаєморозуміння і прояв інтересу до працівника. Спосіб винагороди найбільше значимий для ефективних співробітників-професіоналів. Для них внутрішня винагорода має велику вагу. Такий підхід вимагає від менеджерів гарного неформального контакту зі своїми підлеглими, а також знання того, що їх хвилює і цікавить.

5. Просування службовими сходами і особисте зростання. Цей спосіб винагороди вимагає серйозних фінансових витрат вищого керівництва, але саме він дозволяє в даний час таким компаніям, як «IBM», «Digital equipment corp.», «General Motors», зберігати лідируюче положення на ринку в США. Просування

нагору дає владу, а не тільки матеріальні блага. Люди її люблять навіть більше, ніж гроші.

6. Надання самостійності й улюбленої роботи. Цей спосіб особливо гарний, коли працівники прагнуть стати професіоналами, але відчувають над собою прес контролю чи почувають, що іншу роботу вони виконували б набагато професійніше, з більшою віддачею і кращими результатами. Тут мистецтво менеджера складається в здатності виявити такого співробітника, що може бути утруднено прийняттям цих дій за черговий контрольний захід. Дуже часто такі люди могли б працювати ефективно без нагляду зверху, але відсутність деякої сміливості не дозволяє їм звернутися з цього приводу до керівництва.

Нематеріальна мотивація направлена на підвищення лояльності співробітників до компанії одночасно із зниженням витрат на компенсацію співробітникам їх трудовитрат. Під нематеріальним ми розуміємо такі заохочення до високо результативної роботи, які не видаються співробітнику у вигляді готівки чи безготівкових грошей, але можуть потребувати від компанії інвестицій. Основний ефект, який досягається за допомогою нематеріальної мотивації – це підвищення рівня лояльності та зацікавленості співробітників в компанії. Традиційно виділяють три групи нематеріальних чинників мотивації:

- ті, що не потребують інвестицій з боку компанії;
- ті, що потребують інвестицій та розподіляються без адресно;
- ті, що потребують інвестицій компанії та розподіляються адресно.

До першої групи відносять, наприклад, «дошку пошани», поздоровлення з днем народження, вимпели та кубки найкращому співробітнику, система адаптації персоналу з наставлянням, прописані критерії та етапи горизонтального та кар'єрного зростання, включення працівників в процес прийняття оперативних рішень тощо. Чинники, які відносяться до другої групи, «працюють», в основному, на підвищення якості трудового життя (організація харчування за рахунок компанії, забезпечення співробітників проїзними квитками, надання форми на конкретних робочих місцях, медичне страхування,

покращення організаційно-технічних умов на робочому місці, надання деяким співробітникам права на «пільговий» робочий день тощо) та зусилля компанії з організації внутрішньо фірмового навчання та корпоративних свят, як складової формування корпоративної культури.

При побудові третьої частини системи мотивації слід попередньо провести опитування чи анкетування персоналу про вид мотивування, якому кожен з них надає перевагу. Прикладом можуть слугувати надання безвідсоткової позики на покращення умов проживання, придбання товарів тривалого користування (у даному випадку стимулом буде не сума позики, а сама можливість вирішити матеріальні проблеми за допомогою компанії), повна чи часткова оплата відпочинку оплата мобільного зв'язку, Інтернету, навчання за рахунок компанії (вважається, що оптимальним є співвідношення: 70%-компанія, 30%-співробітник; це підвищує відповідальність того, якого навчають). Вищезгадане, по суті, є складовими компенсаційного пакету, який формується за умови договору між працівником та роботодавцем.

Що стосується заходів негрошового стимулювання, то на підприємстві ЗАТ «Філіп Моріс» застосовуються наступні:

- по-перше – це поздоровлення працівників фірми з днем народження та вручення коштовних подарунків;
- по-друге – це коштовні подарунки для працівників ЗАТ «Філіп Моріс» до святкових днів;
- по – третє, це можливість взяти кожному працівнику протягом року додатковий тиждень відпочинку (не враховуючи відпустки) зі збереженням оплати праці цього часу;
- по-п'яте – це можливість гнучкого графіку роботи для працівників у період, коли на ринку спостерігається сезонний спад активності.

Ключовим пунктом ми вважаємо забезпечення позитивного відношення працівника до кола своїх обов'язків і до запропонованих умов роботи на підприємстві, для чого необхідне культивування й заохочення правильного самовизначення працівника. Самовизначення означає не тільки адекватне

розуміння, але й усвідомлене прийняття працівником нормативних умов його праці й життя в організації. Тому керівнику ЗАТ «Філіп Моріс» слід більше уваги приділяти самовизначенню своїх підлеглих, розвивати їх здібності.

Для удосконалення системи управління персоналом в ЗАТ «Філіп Моріс» пропонується реалізувати наступний комплекс заходів (рис. 1).

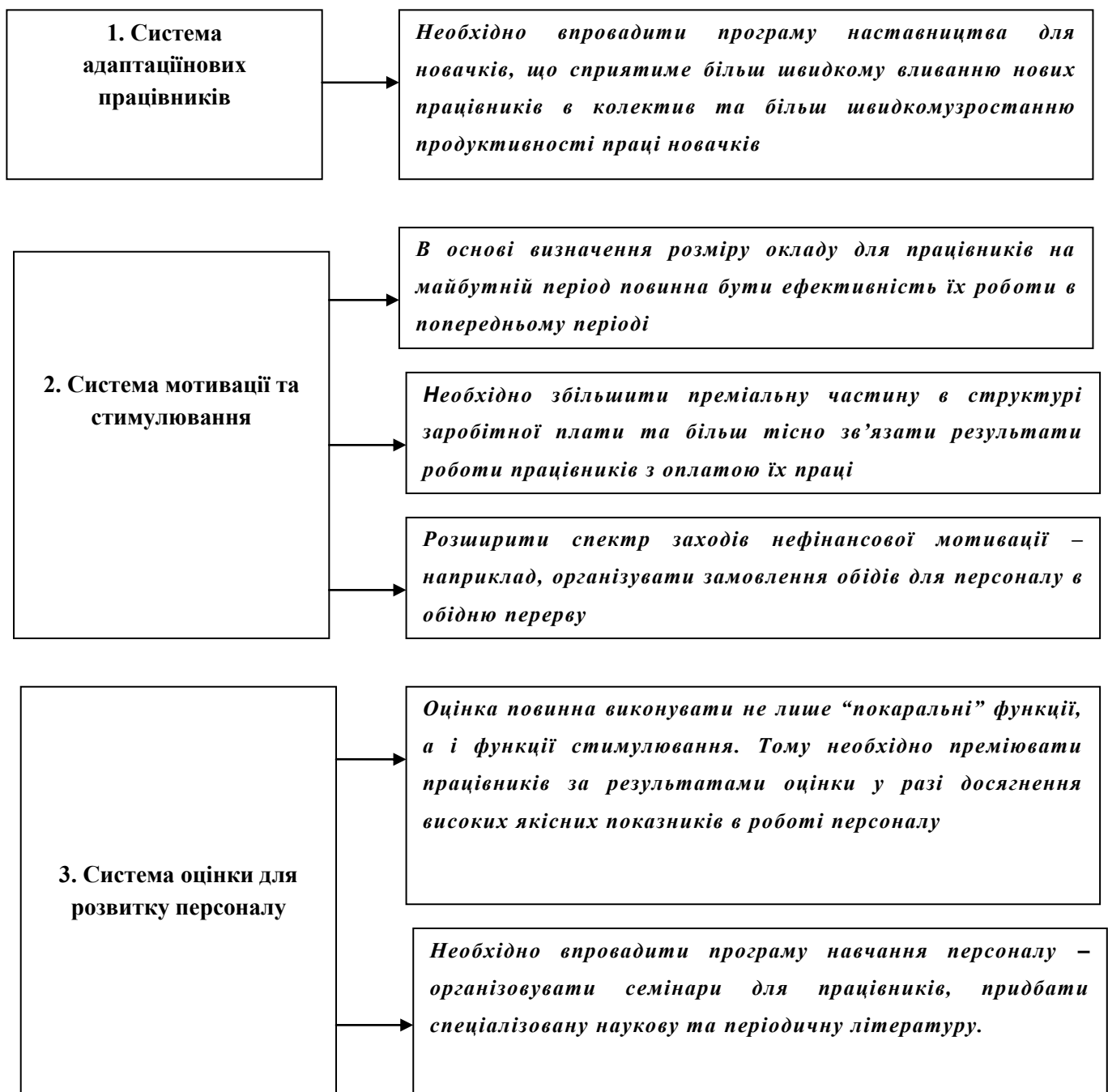


Рис 1. Заходи щодо удосконалення сучасних технологій управління персоналом на ЗАТ «Філіп Моріс»

Важливо також стимулювати фахівців до підвищення їхнього професійного рівня. Для цього потрібно:

- максимально використовувати можливості й здатності фахівців підприємства «Філіп Моріс»;
- розробляти із залученням співробітників ексклюзивні програми послуг для клієнтів ЗАТ;
- проводити регулярне навчання персоналу, у тому числі з питань підвищення продажів як послуг, так і товарів, психології спілкування й т.п.;
- по закінченні навчання необхідно проводити періодичні іспити, які дозволять підтримувати співробітників у постійному «тонусі», а також закріпити знання й навички, отримані під час навчання;

ураховувати вислугу років роботи працівників на підприємстві. Важливе значення в управлінні персоналом ЗАТ «Філіп Моріс» відіграє згуртована робота колективу. Тому з метою підвищення згуртованості колективу досліджуваної організації рекомендується:

- проводити політикові на об'єднання співробітників у команду однодумців, а не в профспілку борців з керівником;
- чітко визначити «правила гри» у колективі, а також правила оцінки результатів роботи, обслуговування клієнтів;
- чітко й виразно сформулювати корпоративну культуру роботи на підприємстві й обслуговування клієнтів;
- розподілити функції, права й обов'язки серед співробітників;
- більше залучати співробітників до питань повсякденної діяльності підприємства;
- максимально використовувати ініціативу й внутрішній потенціал співробітників;
- увести справедливу, відкриту, прозору систему оцінки праці, заохочень і покарань;
- проводити періодичну систему підвищення кваліфікації, особистого росту й атестації фахівців;

- аксимально сприяти зімкненню колективу, формуванню «дружної» команди;
- планувати роботу співробітників, підприємства й періодично контролювати виконання планів.

Виходячи з вище приведеного рисунку (рис. 1), проаналізуємо нематеріальну мотивація на підприємстві, як основний фактор стимулювання персоналу. Основним напрямком удосконалення системи управління персоналом ЗАТ «Філіп Моріс» є розширення спектру заходів з нефінансової мотивації і перш за все – це організація доставки обідів для персоналу в офіс. Дана пропозиція була висунута нами на підставі опитування працівників ЗАТ «Філіп Моріс» щодо того, наскільки важливими з їх точки зору були б окремі заходи щодо нефінансової мотивації та стимулювання. При опитуванні працівників ЗАТ «Філіп Моріс» щодо рівня важливості застосування окремих заходів з нефінансової мотивації ми запропонували наступний перелік заходів (табл. 1) та попросили працівників оцінити важливість цих заходів за 10-ти бальною шкалою, в результаті чого одержали наступні середні оцінки важливості заходів.

Таблиця 1

**Оцінка важливості окремих заходів з нефінансової мотивації
для працівників ЗАТ «Філіп Моріс»**

Заходи	Важливість, балів	Місце в рейтингу важливості
1	2	3
1. Організувати транспортування до роботи	6,5	3
2. Надати можливість знижки на тютюнові вироби	7,3	3
3. Організувати доставку обідів в офіс	8,9	1
4. Надати можливість більш гнучкого графіку	5,6	2

роботи		
5. Надати можливість проходити додаткове навчання	7,7	2

Як можна побачити з наведеної табл. 1, працівники ЗАТ «Філіп Моріс» найбільш важливим заходом вважають організацію доставки обідів в офіс (безкоштовної, тобто за рахунок фірми), а тому ми вважаємо, що саме цей захід необхідно реалізувати найпершим. Що правда також варто відзначити досить високий рівень важливості програм навчання для персоналу ЗАТ «Філіп Моріс», а тому їх також доцільно впровадити в практику управління персоналом організації.

Що стосується очікуваного ефекту від впровадження такого стимулюючого заходу як доставка обідів в офіс, то ми перш за все очікуємо збільшення лояльності працівників по відношенню до підприємства, збільшення рівня прив'язаності персоналу до ЗАТ «Філіп Моріс», що в кінцевому рахунку повинне призвести до стабілізації кадрового складу, налагодженню більш позитивної атмосфери в колективі, зменшенню напруженості через приход в організацію нових працівників і відповідно зменшення витрат ЗАТ «Філіп Моріс», пов'язаних як з пошуком нових працівників на вакантні місця, так і втратами чистого доходу організації через менший рівень продуктивності праці нових працівників та складностями входження новачків у колектив.

Висновки. Узагальнюючи досвід попередніх досліджень, можемо зробити висновок про складність визначення цінності того чи іншого результату трудової діяльності в очах кожного працівника, набір його індивідуальних цінностей, потреб, власних мотивів. Все це стосується людської особистості, її внутрішнього світу, надто складно піддається кількісним оцінкам.

Таким чином, формування мотиваційного механізму на сучасному етапі відбувається при взаємодії як традиційних, так і нових, ринкових чинників. Вважаємо, що у сучасному мотиваційному менеджменті підприємство повинно використовувати поряд з матеріальною мотивацією нематеріальні методи активізації працівника щодо прояву його трудового потенціалу. Для повноцінного використання наявного та прогресивного розвитку потенціалу працівника підприємству недостатньо традиційних економічних методів. Глибоке комплексне вивчення проблем трудової мотивації можливе тільки при поєднанні здобутків економіки, психології, соціології та інших наук.

Коновалова Л.В.

Студентка групи УНЗ 16-Г1

Науковий керівник: Т.А.Махиня,
кандидат педагогічних наук, доцент
доцент кафедри педагогіки, управління та
адміністрування

СУЧАСНІ ТЕОРІЇ УПРАВЛІННЯ ШКОЛОЮ ЯК ФАКТОР ЗДАТНОСТІ ПЕРЕХОДУ НА НОВІ СТАНДАРТИ ОСВІТИ

Постановка проблеми. Сьогодні освіту сприймають як один із найважливіших факторів забезпечення сталого і високоефективного розвитку суспільства, задоволення сучасних і майбутніх потреб людства, розв'язання економічних, соціальних, екологічних та інших проблем.

Останнім часом, з огляду на інтеграцію України в міжнародний освітній простір і схвалення Концепції реалізації державної політики у сфері реформування загальної середньої освіти «Нова українська школа» на період до 2029 року, постають питання управління середньою школою. Школа стала повноправним учасником ринкових відносин, що змінює підходи до її управління. Актуальними є: наявність стратегії розвитку; ефективність функціонування на ринку освітніх послуг; освоєння сучасних технологій і впровадження передових методик управління людськими ресурсами. На

керівника навчального закладу покладається місія щодо модернізації навчально-виховного процесу та приведення його у відповідність до вимог часу.

Стан розробленості проблеми. Одним із вагомих чинників забезпечення якісної освіти є ефективний процес управління школою, який сьогодні потребує кардинальних перетворень. У Концепції реалізації державної політики у сфері реформування загальної середньої освіти «Нова українська школа» на період до 2029 року визначено стратегічне завдання – подолання негативних тенденцій, забезпечення соціальної рівності та згуртованості, економічного розвитку і конкурентоспроможності держави. Досвід країн Східної Європи (Польщі, Чехії) свідчить про суттєвий вплив освітніх реформ на розвиток економіки та конкурентоспроможність освіти на міжнародному рівні.

Питанням управління закладами освіти присвячено багато наукових досліджень. Зокрема, загальні положення теорії управління висвітлені у працях М. Альберта, А. Маслоу, Ф. Тейлора, А. Файоля та ін.

Теоретичні розробки з питань процесу управління ЗНЗ відображено у В. Бондаря, Л. Ващенко, Л. Даниленко, Г. Дмитренко, Г. Єльнікової та ін.

Проблеми змісту управлінського процесу розкривали Л. Карамушка, В. Луговий, В. Маслова, О. Мойсєєва, В. Пікельна, В. Сімонова, П. Третьякова, Т. Шамова, В. Олійник, Є. Павлютенкова та ін.

Суттєвий внесок у галузі здійснили М. Поташник, Н. Коломінський, Ф. Хміля, Е. Хриков.

Над питаннями впровадження інноваційних підходів до управління освітніми закладами працюють і вітчизняні (Г. Артюх, Л. Батчен, Т. Боголіб, І. Дронова, М. Слоква) і закордонні науковці (Г. Сенджо). Проте пошук найефективнішої теорії та моделі управління «Новою українською школою» потребує детального аналізу.

Вирішення цього складного завдання передбачає звернення не тільки до інновацій, а й до надбань вітчизняного та зарубіжного досвіду.

Мета дослідження – дослідити сучасні технології та моделі управління школою і виявити найефективніші в умовах реформування української освіти.

Результати дослідження.

«Багато з того, що ми повинні прийняти як правду про управління, змінилося. Світ змінюється з великою швидкістю.

Тільки ті, хто розуміють, що означають ці зміни, матимуть успіх у нових правилах. Старі парадигми будуть замінені новими.

Пітер Друкер

Реформування освітньої системи на сучасному етапі, удосконалення діяльності загальноосвітніх навчальних закладів спрямовано на підвищення якості освіти. Одним із вагомих чинників забезпечення якісної освіти є ефективне шкільне управління, яке теж сьогодні потребує кардинальних перетворень. Міністерство освіти і науки України визнає гальмівний ефект адміністративно-командної спадщини та бюрократизму в освіті. Було проведено дослідження, яке базувалась на припущенні, що сучасна українська школа є надлишково керованою, забюрократизованою організацією, а її директор витрачає левову частку свого робочого часу на виконання зайвих функцій. Підтвердження гіпотези фактичними даними означає, що педагогічна система школи, яка тримається на «зовнішньому управлінні», ніколи не може бути живою, самодостатньою, лідерською, гнучкою і адекватною сучасним суспільним змінам.

Із власного досвіду роботи директором КЗ «НВК «КСШ I-III ступенів із поглибленим вивченням іноземних мов – ДНЗ» можу стверджувати: реальна практика управління в шкільній освіті, на відміну від задекларованих напрямків дебюрократизації, демонструє домінування методів планово-адміністративного розподілу та директивного «зовнішнього управління». Завдання – «навчитися керувати не людьми, а процесами» – залишається поза увагою.

У процесі дослідження проблем сучасного управління загальноосвітніми школами ключовим стає питання перерозподілу між поняттями «лідерство» та «менеджмент» (табл. 1).

Парадигма менеджменту

XX сторіччя	XXI сторіччя
5 % Планування	20 % Бачення, стратегія, інновації
15 % Навчання, тренінги	60% Регулювання, коучінг, мотивація, розвиток
20% Конкурування по вирішенню загальних потреб	15 % Структурування процесів
60 % Контроль, підтримка, розподіл ресурсів, направлення бюджету	5 % Оцінка
20 % – Лідерство	80 % – Лідерство
80 % – Менеджмент	20 % – Менеджмент

Нагальними є парадигми управління за допомогою контролю в XX ст. і лідерських повноважень XXI ст. (табл. 2).

Парадигми управління

Парадигми управління шляхом контролю в XX ст.	Парадигма лідерських відносин XXI ст.
Посада	Результати
Влада	Поведінка
Контроль	Особистісна відповідальність
Примушення	Відповідальність
Поведінка	Наділення повноваженнями
Результати	Довіра
(Мотивація страху і заохочення)	(Мотивація відношень)

Отже, сьогодення потребує змін парадигм управління та лідерства. Співавтор бестселера «Рефреймінг організацій», один із найавторитетніших менеджерів сучасності Лі Болмена доходить висновку: «якщо організація є надмірно керованою, але відчуває дефіцит лідерства, вона у підсумку втрачає будь-яке налаштування і цілеспрямованість».

Нині в Україні найбільш поширеними підходами до управління навчальним закладом є технологічний та інноваційний.

Технологічний підхід забезпечує сукупність методів, форм, моделей управління, які спрямовані на досягнення визначеної мети. При цьому управління відбувається шляхом взаємодії всіх учасників навчально-виховного

процесу, у результаті чого суттєво покращується загальний результат діяльності і розширюються можливості для впровадження інноваційних управлінських технологій.

Інноваційний підхід забезпечує умови для внесення системних змін в управління навчальним закладом, які спрямовані на його розвиток і покращення роботи, сприяють запровадженню нового змісту і форм управлінської діяльності на рівні навчального закладу, удосконалюють його організаційну і професійну культуру. Це дозволяє проводити психолого-педагогічні експериментальні дослідження змісту управлінського процесу, технологій навчання і виховання учнів, наслідком яких є суттєве підвищення результативності діяльності навчального закладу.

Нові державні стандарти освіти побудовані на принципах особистісно-орієнтованого навчання. Тому доцільним є *гуманістичний підхід* в управлінні навчальним закладом, який, під впливом певних об'єктивних чинників, дає можливість проаналізувати соціальні і особистісні потреби людини як громадянина, суб'єкта навчальної і професійної діяльності. Є змога забезпечити доцільну співпрацю керівника і членів педагогічного колективу за принципом партнерства, урахувати індивідуально-психологічні особливості працівників у процесі управлінської взаємодії, створити умови для особистісного розвитку та реалізації їх творчого потенціалу.

Широке застосування в сучасній управлінській діяльності мають *інтерактивні, мультимедійні технології, технології «public relations» (PR)*.

Кожна технологія має теоретичне підґрунтя. Але стосовно окремого навчального закладу її практичне втілення має свої особливості і залежить від ряду факторів. Серед них вагомими є: територіальна приналежність, контингент учнів та педагогічних працівників, рівень матеріально-технічного забезпечення тощо. Результативність процесу управління залежить від уміння керівника визначити проблему та проаналізувати ситуацію, яка її спричиняє, поставити мету та обрати засоби, за допомогою яких мети буде досягнуто. До важливих умов ефективного управління належать:

- визначення і ранжування довгострокових цілей;
- формування стратегії й довгострокового плану розвитку;
- постійне оцінювання та критичний розгляд можливих шляхів досягнення поставлених цілей;
- вибір та поступове здійснення управлінських рішень.

Ще однією технологією, яка, на нашу думку, стає базовою для сучасної школи, – управління на основі моніторингу. Використання моніторингових досліджень завжди було актуальним. Але запровадження зовнішнього незалежного оцінювання зробило їх життєво необхідними, особливо з 2015 року, коли результати ЗНО зараховуються як результати ДПА. Завдання керівництва навчальним закладом – визначати рівень навчальних досягнень на кожному етапі навчання, від початку і до випуску. На підставі отриманих результатів навчально-виховний процес будуватиметься так, щоби кожен день для кожної дитини був кроком уперед. Інакше – втрачається сенс її перебування в стінах школи. Завдання керівника – організувати моніторингові дослідження так, щоби вони були об’єктивними, системними, відображали реальний стан речей та стали підвалинами для аналізу та подальших дій щодо покращення результату.

Проаналізувавши технології управління, які використовують керівники НЗ в Україні, і зосередившись на концепції реалізації державної політики у сфері реформування загальної середньої освіти «Нова українська школа», ставимо нагальні питання аналізу новітніх теорій управління за кордоном.

Однією з найкращих у світі нині вважається фінська система освіти. Постає питання: які особливості цієї системи освіти привели до такої високої оцінки? На нашу думку, одним із основних факторів є новітня система управління. Стимулом до її розробки послужила незадоволеність керівників фінських організацій американською системою управління по цілям. Фінська школа управління на сьогоднішній день – одна з наймолодших. Справжня теорія управління в Фінляндії – це практична «філософія» управління (стратегічне управління, ситуаційне управління, інтегроване у розвиток

керівників і організацій і т. ін.). Автори сучасного фінського менеджменту – Тімо Санталайнен, Ееро Воутілайнен, Пертті Порреніе і Юуко Х. Ниссена – протягом останніх 20 років активно працюють в області вдосконалення системи управління організаціями в Фінляндії, яка присвячена націлюванню керівників на результативність. Проте концепція управління за результатами формувалася крок за кроком.

Підкреслимо, що саме ця система впроваджена в багатьох школах і організаціях Фінляндії. Успіхи в сфері освіти за останній час, – переконливий доказ умілого управління. Управління за результатами – це взаємодія між керівником і підлеглим йому персоналом, гармонійне поєднання людських і матеріальних ресурсів з метою виконання завдань і досягнення цілей, що стоять перед організацією.

Основна ідея управління за результатами полягає в тому, що жодна організація не становить жодної цінності сама по собі, але вона є впорядкованою формою, яка об'єднує окремих індивідів і їх групи для досягнення певних результатів (рис. 1).

Одним із найважливіших чинників такої системи управління, на нашу думку, є те, що праця в системі управління за результатами не має примусового характеру. Його зміст, послідовність, місце і час виконання зумовлюються тільки результатами, у визначенні яких бере участь і керівництво, і персонал. Управління за результатами в окремій організації унікально, бо складається з роз'яснень сенсу праці кожному працівнику, створення умов для вільного розвитку фізичних і розумових здібностей людини для досягнення спільно узгоджених результатів і поліпшення рівня життя.

Фінські організації, які активно використовують цю систему управління, переходять від другого етапу розвитку, для якого характерні вивільнення творчих здібностей і свідомий розвиток, до третього етапу – управління за результатами. Цей етап буде характеризуватися самостійністю організаційних структур та їх членів, перетворенням організацій в мікроорганізації, де управління не буде потрібно так, як зараз. Ступінь використання розумових

здібностей усіх працівників організації, в порівнянні з реальним станом, зростає у багато разів.



Рис. 1. Особливості управління

Зазначимо, що формування світової практики менеджменту відбувається передусім під впливом практики управління США. Саме тут інтенсивно розробляються напрямки управління кадрами. Можна виділити основні концепції управління персоналом в США:

- соціальні інновації не менш важливі, ніж технологічні;
- капітал вкладається не тільки в технологію, але і в кадри;
- координація активності співробітників забезпечується через взаєморозуміння і засоби комунікації;
- спільне рішення проблем колективом є конче необхідним.

Однією з останніх сучасних технологій управління є *рейфреймінг організацій*. Більшість сучасних організацій, і навчальні заклади зокрема, є досить складними структурами, де організаційна ієрархія, процеси, компетенції, цілі, показники ефективності і зв'язку між людьми хитромудро переплітаються. Саме тому розгляд будь-якої проблеми, стратегії, ініціативи лише з одного боку не тільки непродуктивно, але й небезпечно, бо створює лише ілюзію вирішення проблеми. Згідно з цією технологією, керівникам пропонують дивитися на організацію з чотирьох базових точок – структурної, політичної, людських ресурсів і символічної.

Рефреймінг вимагає здатності розуміти і використовувати різні точки зору, але думати про одне й те ж. Існує чотири фрейми: структурний, фрейм людських ресурсів, політичний і символічний. Кожен відрізняється від іншого, кожен всеосяжний і сильний сам по собі. Разом вони допомагають отримати вичерпну картину того, що йде не так, і зрозуміти, що можна зробити. Горан Карштедт, талановитий адміністратор, так сформулював головну проблему, з якою керівники стикаються щодня: «Світ просто не може бути осмислений, факти не можуть бути організовані доти, поки у вас не буде ментальної моделі, з якої можна почати. Ця теорія не обов'язково повинна бути правильною, оскільки ви можете видозмінювати її на ходу в міру надходження інформації. Але ви не можете почати вчитися, не маючи певної концепції, яка дозволяє визначати очікування або гіпотези. Такі ментальні моделі називають по-різному. Серед можливих назв фреймів – теорія схем, когнітивні карти, парадигми, ментальні моделі.

Фрейм – це ментальна модель, тобто набір ідей і припущень, яку ви формуєте в голові з тим, щоб полегшити розуміння і освоєння певної

«території». Хороший фрейм допомагає зрозуміти, з чим ви маєте справу, і, наприкінці, що можна зробити. Подібні карти дозволяють реєструвати ключові елементи сприймання даних і скласти з них зв'язну картину – картину того, що відбувається. Коли це виходить, процес набуває форми «швидкого пізнання», описаного Гладуелл в бестселері «Сила миттєвих рішень».

Отже, як бачимо, сьогодні в руках керівника значна кількість інструментарію для ефективного управління, а саме технологій управління. Для того, щоб реформування освіти відбувалось успішно, керівники НЗ повинні застосовувати стратегію змін. Джон Коттер, видатний дослідник лідерства та змін, вивчав як успішні, так і невдалі спроби перетворень в організаціях по всьому світу. У книзі «Суть змін» він підсумовує те, про що дізнався. Його основна думка вельми схожа з нашою: занадто багато ініціативних лідерів зазнають невдачі, оскільки надто покладаються на «збір даних, аналіз, написання звітів та презентації» замість творчого підходу, націленого на «почуття, які спонукають до корисної дії». Коттер описує вісім етапів, які регулярно повторюються в успішних ініціативах

- 1) створення відчуття;
- 2) створення спрямованої команди, яка має необхідні навички, згуртована довірою, зв'язками і повноваженнями;
- 3) створення піднесеного бачення майбутнього або стратегії;
- 4) інформування про бачення або стратегії з допомогою слів, учинків і символів;
- 5) усунення перешкод або наділення людей повноваженнями для просування вперед;
- 6) демонстрація видимих символів прогресу як швидких перемог;
- 7) цілеспрямоване продовження процесу і відмова «кинути розпочате», коли становище стає складним;
- 8) вирощування і формування нової культури для підтримки передових методів.

Вочевидь, керівники повинні бути готові до того, що нововведення неминуче породжує чотири проблеми.

По-перше, воно впливає на здатність людей бачити себе ефективними, оціненими і такими, що контролюють ситуацію. Без підтримки, навчання та участі в процесі змін люди перетворюються в якір, чіпляються за минуле, який блокує рух вперед.

По-друге, зміни руйнують існуючі системи ролей і відносин, приводять до плутанини і невизначеності. Саме тому слід переглянути і перебудувати структурні моделі, щоб вони підтримували новий напрямок.

По-третє, зміни створюють конфлікт між переможцями і переможеними – тими, кому вигідним є новий напрямок, і тими, кому він не вигідний. Цей конфлікт вимагає створення арен, де можна заново обговорити проблеми.

Нарешті, по-четверте, зміни призводять до втрати сенсу реципієнтами змін. Перехідні ритуали, оплакування минулого і прославляння майбутнього допомагають людям розлучитися зі старими прихильностями і прийняти новий образ дій.

Так чи інакше, будь-яка технологія служить для того, щоб підвищити рівень шкільної освіти.

Висновки. Мета навчального закладу – якісна освіта. Залишивши стіни школи, випускник має мати такий рівень знань, умінь та навичок (компетентностей), який дозволить йому реалізувати свої плани, мрії бути успішним, значить, стати щасливим. Досягнення цієї мети залежить від багатьох факторів, але, на нашу думку, передусім від ефективного управління навчальним закладом.

На сьогодні існує велика кількість класичних і новітніх теорій, технологій і моделей управління. Саме тому першочерговим завданням директора НЗ є обрання тієї технології управління, з урахуванням типу НЗ, контингенту учнів, кадрового потенціалу, яка виведе його на новий рівень, надасть можливість бути конкурентоспроможним і втілювати у життя мету стати «Новою українською школою».

Отже, будь яка технологія служить для того, щоб підвищити рівень шкільної освіти. На керівника навчального закладу покладається місія щодо модернізації навчально-виховного процесу та приведення його у відповідність до вимог часу. Іноді здається, що «місія нездійсненна». Та 1 вересня, коли лунає дзвоник, приходять сили та наснага, і ми, працівники шкіл – великих та маленьких, елітних та периферійних – знову беремось за справу. Ця справа, пам'ятаймо, – майбутнє держави.

Максименко Л. М.

Студентка гр. ПМ-15-Г1

Науковий керівник: кандидат психологічних наук, доцент Я. В. Сухенко

ЗАГАЛЬНО-ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ВИВЧЕННЯ ПРОБЛЕМИ САМОАКТУАЛІЗАЦІЇ ОСОБИСТОСТІ

Постановка проблеми. Швидкоплинність соціальних змін, динамічні зміни суспільства та освіти викликають необхідність постійної роботи педагогічних працівників над собою, життєвого та професійного розвитку, посилення відповідальності за результати своєї діяльності, за можливість досягнення успіху, за повнішу реалізацію свого внутрішнього потенціалу, важливого значення набуває усвідомлення людиною того, що в своєму життєвому укладі вона повинна покладатися насамперед на себе. Потреба у самоактуалізації є природною потребою, що надає індивідуальному та професійному життю людини яскравої спрямованості та сенсу, зміцнює віру в себе та допомагає встояти серед життєвих негараздів.

Разом з тим, ще недостатньо проявляється відповідальне ставлення сучасної особистості до самоактуалізації (самореалізації). Якщо на Заході самоактуалізація стала «культурним стереотипом», то в нашій країні це питання постало гостро в останні роки, для педагогічних працівників – у зв'язку з перебудовою системи освіти, надання можливостей для особистого професійного розвитку.

Ступінь розробки проблеми. Проблеми самоактуалізації як форми розвитку людини досліджували А. Адлер, К. Гольдштейн, К. Левін, У. Д. Мак-Клелланд, Г. Мюррей, Г. Оллпорт, Ж. Піаже, Г.С. Салліван та ін. Ідеї теорії самоактуалізації широко розвиваються і застосовуються в гуманістичній й екзистенційній психотерапії, акмеології, педагогіці (О. Бодальов, Б. Братусь, Д. Бюдзенталь, Н. Карпова, О. Леонтєв, Д. Леонтєв, Ю. Некрасова, В. Петровський, В. Франкл, В. Чудновський та ін.).

У радянській та українській психології проблему розвитку та формування особистості представлено концепціями Б. Ананьєва, К. Абульханової-Славської, Л. Анциферової, І. Беха, Л. Божович, О. Бондаренка, М. Боришевського, Б. Братуся, І. Булах, Л. Виготського, Г. Костюка, О. Леонтєва, С. Максименка, О. Орлова, В. Роменця, С. Рубінштейна, В. Татенка, Т. Титаренко та ін.

Незважаючи на пильну увагу до проблеми СА, поява нових підходів до її вирішення, вона оцінюється як складна проблема, яка має важливе суспільне значення, оскільки самоактуалізація визначає продуктивну спрямованість особистості, є базовою детермінантою соціальної творчості, а отже, розвитку суспільства. Оновлення суспільства безпосередньо залежить від творчих можливостей особистості, її самостійності, ініціативності, підприємливості, здатності керувати своїм життям.

Мета дослідження – полягає у дослідженні загально-теоретичних аспектів вивчення проблеми самоактуалізації особистості.

Результати дослідження. Дослідно-експериментальна робота проводилася на базі курсів підвищення кваліфікації педагогічних працівників у Полтавському обласному інституті післядипломної педагогічної освіти ім. М.В. Остроградського. Дослідженням було охоплено 96 учителів різних категорій, із них 34 особи працюють в експериментальних загальноосвітніх навчальних закладах.

Для досягнення мети та розв'язання поставлених завдань використовувалися такі методики: опитування за методикою «Мотивація

професійної діяльності» (методика К. Замфір у модифікації А. Реана), тестування за методикою «Діагностика самоактуалізації особистості» (А.В. Лазукін в адаптації Н.Ф. Каліної)». Обробка даних проводилася за допомогою програми Microsoft EXCEL – 2013).

Аналіз наукових джерел показав, що проблема самоактуалізації має складний міждисциплінарний характер, є предметом філософії, соціології, педагогіки, синергетики, акмеології, валеології, медицини та інших наук про людину і суспільство. Однак саме психології належить пріоритет в питаннях можливостей і умов розкриття потенціалу людини. Проблема самоактуалізації в психології носить міжпарадигмальний характер, в силу того, що в даний час не існує єдиної парадигми уявлень про самоактуалізацію особистості.

Поняття «самоактуалізація» вперше стали активно використовувати в психології в 30-і роки ХХ століття, коли К. Гольдштейн увів поняття самоактуалізація або самореалізація як постійне прагнення реалізувати свої вроджені потенції всіма доступними способами. У роботах автора самоактуалізація розглядається як «головна сила життя», єдиний, універсальний мотив, який стоїть за всіма потребами, але цілі, до яких прагнуть різні люди, специфічні, оскільки вони мають різні внутрішні потенції. Самоактуалізація як вирівнює, так і створює певний рівень здорової напруги, що визначає можливість упорядкованої діяльності. Самоактуалізація, по К. Гольдштейну це ще й процес задоволення потреб, заповнення дефіциту, власної неповноти організму.

У працях А. Маслоу не міститься чіткого визначення поняття самоактуалізації. Автор спочатку мав намір користуватися вузьким визначенням самоактуалізації як прагненням людини до самовтілення, актуалізації закладених в ньому потенцій або потребою «дедалі більше ставати тим, ким він здатний стати». У міру переходу від одних аспектів до інших, змінювався і збагачувався сенс, вкладений А. Маслоу в поняття самоактуалізації. Основними аспектами самоактуалізації в роботах А. Маслоу, є: самоактуалізація як потреба; внутрішній процес вираження природи людини

(самості), прояви його Я; реалізації можливостей і здібностей; реалізації цінностей; повноцінного розвитку; саморозвитку; самопізнання; самовдосконалення; психічного здоров'я; особливого психічного стану («пікове переживання»).

В силу широти поняття самоактуалізації виявляється синонімічним багатьом іншим поняттям у різних авторів (А. Маслоу неодноразово наводить деякі з них в своїх роботах як синоніми або близькі поняття самоактуалізації, не аналізуючи відмінності між ними) – наприклад, «повноцінне функціонування», «аутентичність», «індивідуалізація», «прагнення до змісту», «аутентичне особисте буття», «особистісне зростання», «соціальна зрілість», «особистісна зрілість» та ін.

Уже після виділення характеристик самоактуалізації А. Маслоу вносив нові ознаки її визначення - «позитивне використання своїх можливостей», що відрізняється від початкового критерію повноти, максимальної реалізації потенціалу; «Частота і рівень проявів пікових переживань»; спрямованість до «вищих цінностей» (метамотивація), тому, що автор поступово прийшов до висновку, що невірно міркувати про самоактуалізацію як про наслідок задоволення базових потреб (почуттів безпеки, приналежності, любові, поваги і самоповаги). Введення нових ознак самоактуалізації також не супроводжувалося позначенням її конкретних емпіричних показників. Пізні визначення самоактуалізації А. Маслоу стосувалися не тільки окремих людей (не молодші 60-річного віку), а всіх людей в певні моменти «проривів», коли людина «стає більшою мірою самою собою, краще реалізує свої потенційні можливості» А. Маслоу використовує вираз «ступінь самоактуалізації», що розкриває наскільки повно людина реалізує свої здібності, можливості.

К. Роджерс прийнято вважати автором ще однієї теорії самоактуалізації. Психологічне здоров'я, ідеальний образ людини К. Роджерс, як і А. Маслоу, пов'язує з самореалізацією. «Повноцінно функціонуючі люди», по К. Роджерсу, використовують свої здібності і таланти, реалізують свій потенціал і рухаються до повного пізнання себе і сфери своїх переживань. К. Роджерс розрізняє дві

тенденції – актуалізації та самоактуалізації. Актуалізація - єдиний основний універсальний вроджений мотив, що стоїть за всіма іншими потребами і мотивами, «субстрат усього, що можна назвати словом мотивація». Навіть мета у всіх людей однакова – актуалізувати себе. Актуалізація як мотиваційна сила або прагнення діє не тільки в житті людини, але і у Всесвіті, і складається з кількох аспектів, описаних автором в різних роботах безсистемно.

Узагальнено можна виділити наступні основні аспекти актуалізації: прагнення до розширення своїх (свого Я) меж; до більшого упорядкування, цілісності; вроджена тенденція до розвитку своїх здібностей; прагнення до повної реалізації (або найбільш повного виявлення) наявного потенціалу, можливостей, здібностей; рух до автономності.

Д. Леонт'єв, аналізуючи динаміку становлення і розвитку концепції А. Маслоу, відзначає в ній з'єднання п'яти аспектів, які ним розглядаються як періоди збагачення самим А. Маслоу поняття самоактуалізації: дослідження особистостей, які самоактуалізуються – перша теорія людської мотивації; самоактуалізація як процес розвитку особистості (друга теорія мотивації); пікові переживання як миті самоактуалізації; по той бік самоактуалізації: теорія мотивації і цінності буття (третья теорія мотивації); втілення вищих цінностей в індивідуальній активності, спрямованої на щось значуще в світі.

Таким чином, в останніх інтерпретаціях поняття самоактуалізації, А. Маслоу відходить від мотиваційного пояснення цього поняття і наполягає на ціннісній основі самоактуалізації особистості.

На відміну від розуміння самоактуалізації раннього А. Маслоу, концепція К. Роджерса заснована на постулаті, згідно з яким прагнення до самоактуалізації спочатку закладена в людині. Іншою відмінністю даної теорії є те, що самоактуалізація розглядається як кінцева точка в розвитку особистості в ранній теорії А. Маслоу, як нескінченність розвитку людини в процесі самоактуалізації – в теорії К. Роджерса. Як родоначальник феноменологічної теорії особистості, він підкреслював, що навколишній світ не реально існуюча, незмінна дійсність, вона конструюється за допомогою внутрішньої

інтерпретації її людиною, таким чином, велику роль у формуванні поведінки людини грає його внутрішня точка відліку. Іншою важливою тезою К. Роджерса є те, що людина сама здатна визначати свою долю, є контролюючим центром свого життя.

Ще одна відома дослідниця питання самоактуалізації людини, Ш. Бюлер критикує концепцію А. Маслоу в однобічності, уточнюючи, що здійснення себе у різних людей і в різні моменти часу відбувається не лише через «задоволення потреб», а й шляхом «адаптивного самообмеження», через «творчу експансію», через «підтримку внутрішньої гармонії». Ш. Бюлер висловлює також думки про те, що процес самоздійснення в різні періоди вікового розвитку людини виступає по-різному. У ранньому дитинстві це гарне самопочуття, яке не перешкоджає повноцінному розвитку; в підлітковому періоді – переживання закінчення дитинства і спрямованість на самостійний розвиток; в зрілості – це саме самореалізація, виявлення себе; а в старості – відчуття виконання свого призначення як людини [цит по б.]. А. Маслоу спочатку наполягав, що виявлені характеристики самоактуалізації притаманні лише літнім людям, потім поставив окреме завдання вивчення самоактуалізації в молодому віці.

Е. Фромм також вважав, що «людському життю властива внутрішня тенденція до розвитку, прояву здібностей», але більше використовував поняття «психологічне здоров'я». Здоров'я Е. Фромм пов'язує з позитивною свободою, яка означає повну реалізацію здібностей індивіда, реалізацію особистісної волі, індивідуальної сутності, і така самореалізація становить найвищу радість індивіда.

В цілому, аналіз джерел по загальній характеристиці явища самореалізації показав, що основною особливістю поняття самоактуалізації в зарубіжній психології, з одного боку, є його багатомірність, синтетичність, а з іншого – теоретична аморфність. При цьому в роботах різних зарубіжних психологів досить чітко виділяються три основних аспекти самореалізації: самореалізація як інтенція (потреба, прагнення, мотив, мета, сенс), як процес і як результат. Крім того, в роботах А. Маслоу виділені «характеристики самоактуалізації» або

«характеристики особистості, що самоактуалізується» – вживаються як синоніми. В останньому випадку самореалізація постає як комплексна, інтегральна характеристика особистості.

Витоки ідеї самореалізації, що розвивається в її сучасному варіанті в зарубіжній психології, сходять до ідей А. Адлера, який в останніх своїх роботах поряд з терміном «прагнення до переваги» використовував термін «прагнення до самодосконалості» як взаємозамінні. На думку А. Адлера, людина, порівнюючи себе з недосяжним ідеалом досконалості, постійно сповнюється почуттям, що він нижче нього, і мотивується цим почуттям.

Деякі дослідники вважають, що прагнення до переваги – це боротьба за самоздійснення, самостановлення та самовдосконалення. Згодом це універсальне прагнення, відкрите А. Адлером, знайшло своє відображення в концепціях самореалізації К. Хорні, самоактуалізації К. Гольдштейна та А. Маслоу, мотивації ефективності Р. Байта. Останній назвав А. Адлера своїм «дідусем», підкреслюючи схожість між прагненням до переваги і мотивацією ефективності, внутрішньо підкріплюється прагненням все далі просуватися в оволодінні новими знаннями і навичками.

Всі ці концепції стосуються феномена самореалізації людини, в основі якої лежать потреби зростання, розвитку і самовдосконалення. Термін «самореалізація» (self-realization) часто є синонімом «реалізації своїх можливостей» (self-fulfillment) і «самоактуалізації» (self-actualization). Всі вони описують дуже близькі явища: повну реалізацію наших справжніх можливостей (К. Хорні); прагнення людини до найбільш повного виявлення і розвитку своїх можливостей і здібностей (К. Роджерс); внутрішню активну тенденцію розвитку себе, щось на зразок істинного самовираження (Ф. Перлз); прагнення людини стати тим, чим він може стати (А. Маслоу).

Поширена думка про синонімічності понять «самоактуалізація» та «самореалізація».

Певну різницю між двома термінами пов'язують з різними акцентами аналізу: обидва терміни відображають один процес, але – переважно у

внутрішньому, суб'єктивному плані існування особистості, а самореалізація - у зовнішньому, об'єктивному плані особистості. Деякі відмінності між даними поняттями зв'язуються з акцентом на зовнішньому плані протікання самореалізації в порівнянні з самоактуалізацією або навпаки; підкреслюється використання терміна «самоактуалізація» переважно зарубіжними психологами. Вживання термінів «самоактуалізація» і «самореалізація» в якості синонімів правомірно, якщо врахувати той факт, що на практиці складно визначити, коли саме вступає в силу той чи інший процес самоактуалізації, коли закінчується «розпредмечування» і починається «опредмечування», завершуються процеси «акумуляування себе» і починається «виділення з себе всього накопиченого, виробленого самим собою», адже «як самоактуалізація - це завжди актуалізація, тобто вираз, себе, своєї істинної природи зовні, так і самореалізація - це завжди реалізація свого істинного Я. С. Рубінштейн в статті «Принцип творчої самодіяльності (до філософських підвалин сучасної педагогіки)» вказував, що «суб'єкт в своїх діяннях, в актах своєї творчої самодіяльності не тільки виявляється і проявляється, він в них твориться і визначається».

Отже, науково-теоретичний аналіз дає підстави в даній роботі розглядати самоактуалізацію та самореалізацію як синергетичні компоненти конструктивного самоздійснення людини як в індивідуальному так і в соціальному аспектах, де самоактуалізація відіграє ініціюючу роль. Зважаючи на обрану категорію досліджуваних – педагогічні працівники, за межами дослідження залишено проблеми неконструктивного (деструктивного) чи асоціального самовияву людини.

Самоактуалізація (від лат actualis – дійсний, справжній) - прагнення людини до якомога більш повного виявлення і розвитку своїх особистісних можливостей].

Таким чином, самоактуалізацію можна визначити як процес втілення потенційних можливостей і здібностей індивіда в конкретних результатах його предметної діяльності; як вищий рівень прояву духовного і творчого потенціалу

особистості, прагнення до повного виявлення і розвитку своїх особистісних можливостей; як самостійна діяльність, зорієнтована на приведення знань, умінь і розумінь у відповідність з вимогами.

Основними аспектами розгляду проблеми самоактуалізації є: самоактуалізація як потреба, як процес, як результат.

Самоактуалізація як потреба. К. Гольдштейн, А. Анг'ял, К. Роджерс, А. Маслоу, Ш. Бюлер, С. Джулард, Ф. Перлз, К. Хорні та ін. розглядають потребу в самоактуалізації за походженням як вроджене прагнення, потребу або мотив, певну внутрішню силу, що направляє процес розвитку людини в сторону найбільш повного розкриття, розгортання закладених у ньому можливостей, сил, здібностей.

Р. Мей, О. Маурер, Р. Ленг та ін. заперечують наявність особливої спрямовуючої сили в житті людини і вважають, що напрям розвитку людини визначається виключно його вибором. Т. Грінінг вважає, що сутність людини створюється його вибором, в цьому процесі тенденція до самоактуалізації конкурує з іншими вродженими тенденціями; людина може відмовитися від самоактуалізації, задля свого збереження.

К. Гольдштейн, К. Роджерс, А. Маслоу, Е. Фромм, Ф.Перлз і ін. єдині в думці про статус мотиву самоактуалізації - його універсальність та провідну роль. На думку Д. Леонтьєва мотиваційною основою самоактуалізації є метаперсоналізація як прагнення людини транслювати свою особистість іншим.

Значення потреби самореалізації в житті людини оцінюється різними авторами не однаково. Наприклад, В. Франкл вважає, що не слід абсолютизувати ідею самоактуалізації (термін «самоактуалізація» використовувався як синонім терміну «самореалізація»), він стверджує, що бути людиною – означає бути спрямованим не на себе, а на щось інше, а Е. Фромм, навпаки, стверджує, що реалізація своєї особистості - це «вища мета людини».

На думку Т. Шевеленкової особистість слід розглядати як «віяло можливостей», як «проект», який потенційно або реально реалізується в

діяльності.

Однією з ознак самореалізації Л. Коростильова називає гармонійний прояв психологічних якостей людини. На її думку існує пряма залежність між гармонійним образом світу і рівнем самореалізації особистості.

З даною думкою згодна Л. Божович. В її розумінні гармонійність особистості передбачає: 1) високу узгодженість свідомих і несвідомих психічних процесів, що забезпечує підпорядкування особистості єдиному мотиву; 2) загальну спрямованість, наявність морального почуття і переконання. В ході здійснення професійної самореалізації людина досягає своєї цілісності, і це позначається на всіх його рівнях.

А. Маслоу не прирівнював самоактуалізацію до досконалості. Він стверджував, що самоактуалізація – це питання рівня, не обов'язково мати всі п'ятнадцять ознак, проте, у цілому самоактуалізовані люди характеризуються видовою спільністю і унікальною індивідуальністю. Їх система цінностей принципово відрізняється від системи, що притаманна звичайній людині, тому що вона є цілісною, єдиною.

Самоактуалізація як процес. Цей аспект самоактуалізації є центральним. Самоактуалізацію як процес найчастіше ототожнюють з процесом розвитку і розглядають його зв'язки з іншими процесами, надають особливу роль самосвідомості, самопізнанню що виконують функцію інтеграції всієї психічної реальності, формування її істинної «самості» для процесу самореалізації, в кінцевому результаті розкриття внутрішньої природи, внутрішнього потенціалу, здібностей, можливостей, призначення, унікальної індивідуальності, цінностей-смислів, моральних ідеалів.

У цьому контексті актуальним є питання взаємостосунків між індивідом та соціумом. На думку К. Хорні «самореалізація» означає прагнення особистості до глибокого і потаємного переживання своїх бажань та почуттів, до виявлення свого призначення в житті і прийняття відповідальності як за себе, так і за інших людей, до встановлення дружніх в'язків і відносин у сім'ї, групі, суспільстві.

Самоактуалізація як результат. До суб'єктивних критеріїв або ознак самоактуалізації належать «переживання сили, задоволення, радості життя, щастя або ейфорії, спокою, незворушності, відповідальності, впевненості у своїй здатності впоратися зі стресом, занепокоєнням і проблемами», розуміння справжності поточного моменту та оточуючої реальності. Самоактуалізацію не можна віднести до категорії потреб. Вона внутрішнє зростання, розвиток тенденцій, закладених в організмі.

В цілому в психології поняття самореалізації залишається багатозначним. Однак існують аспекти змісту в здійсненні самореалізації, що відзначаються дослідниками, як значущі. Це відповідність індивіда соціально-культурним контекстам, та, одночасно, його несхожість з іншими. Самореалізації передують знаходження внутрішньої точки опори або її творення. Її сенс полягає у відкритті самого себе, умовою якого є зрілість людини, що включає свободу і відповідальність. Відкритість світу людини і його цілісність взаємообумовлені. Тенденція до самореалізації може бути закладена в людині, може носити поетапний і, навіть, випадковий характер. Самореалізація постає в двох іпостасях: власне самореалізація має на увазі духовний розвиток, що не помітний для інших людей, та її результат у публічній діяльності.

Висновки. Практичне значення одержаних результатів визначається можливістю використання отриманих даних в психолого-педагогічному супроводі діяльності педагогічних працівників загальноосвітніх навчальних закладів.

Марченко Олександр Анатолійович

Студент гр. ПМ-15-Г1

Науковий керівник: П. В. Лушин,

доктор психологічних наук, професор

**ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ПОДОЛАННЯ
ПРОФЕСІЙНОГО СТРЕСУ НА ПРИКЛАДІ ПРОФЕСІЙНОЇ
ДІЯЛЬНОСТІ ДЕРЖАВНИХ ВИКОНАВЦІВ**

Постановка проблеми. Актуальність вивчення професійних стресів та технологій їх подолання зумовлена не тільки їх негативним впливом на ефективність праці, але й тим, що вони впливають на все життя людини, змінюючи його психічне та фізіологічне становище, що призводить до втрати здоров'я, психологічних проблем та особистісних змін.

Проте, важка і конфліктна праця в умовах неналежного фінансування та матеріально-технічного забезпечення державної виконавчої служби і низький рівень заробітної платні, зумовлюють нестачу кадрів і високий рівень їх плинності. Певна річ, що запровадження системи підвищення рівня кваліфікації, тестування фахівців ДВС є об'єктивною необхідністю в сучасних умовах.

Ступінь розробки проблеми. На сьогодні існують вагомі наробки в дослідженні таких аспектів даної проблеми: сутність та структура емоційного вигорання (М.В. Борисова, Т.В. Большакова, Л.М. Карамушка, С.Д. Максименко, Е. Махер, В. О. Орел, М. Burish, Е. Hartman, М. Leiter, С. Maslach, В. Perlman, R. L. Schwab та ін.), детермінанти емоційного вигорання (М.В. Борисова, Т.В. Зайчикова, Л.М. Мітіна, В.О. Орел, Т.В. Форманюк та ін.); психодіагностичний інструментарій (В.В. Бойко, Н.Є. Водоп'янова, Дж. Грінберг, Т.Н. Ронгинська, А.А. Рукавішніков, О.С. Старченкова та ін.); засоби профілактики та корекції синдрому вигорання (В.В. Бойко, Н. Водоп'янова, Т.В. Зайчикова, Л.М. Карамушка, А.М. Павлова, Д.Г. Трунов, Е. Старченкова, А.В. Фірсова та ін.).

Мета дослідження - визначити особливості подолання професійного стресу на прикладі професійної діяльності державних виконавців.

Результати дослідження. Дослідження проведено у Відділі державної виконавчої служби Печерського районного управління юстиції у м. Києві, вул. Різницька, 11-б, м. Київ. У даному дослідженні взяли участь 60 працівників Відділу державної виконавчої служби Печерського районного управління юстиції у м. Києві, вул. Різницька, 11-б, м. Київ, склад державних виконавців –

32 чоловіків та 28 жінок. Працівники були поділені на 2 групи по 30 осіб – на контрольну та експериментальну.

Етапи експерименту.

Етап I: Проведення спостереження за державними виконавцями в різних сферах їхньої діяльності (спілкування з клієнтами, спілкування з керівництвом, виконання посадових обов'язків).

Етап II: Підбір методичного інструментарію для вивчення рівня стресу, загального емоційного вигоряння та копінг стратегій державних виконавців. Методика “Шкала психосоціального стресу” Л. Рідера, Методика діагностики рівня емоційного вигоряння В. Бойко, Копінг-тест Лазаруса;

Етап III: Проведення діагностики рівня стресу, загального емоційного вигоряння та копінг стратегій державних виконавців.

Спочатку державним виконавцям було запропоновано відповісти на питання анкети.

У більшості державних виконавців, які взяли участь у дослідженні висока задоволеність можливістю підвищення кваліфікації, їй задоволені 60%, а також вони задоволені різноманітністю виконуваних робіт (36%), незадоволені різноманітністю виконуваних робіт лише 4%.

Робота у ДВС здається опитаним цілком престижною професією, як абсолютно не престижну оцінили її лише 2% респондентів.

Відносинами з керівництвом ДВС більшість державних виконавців задоволені (56%). Більшість опитаних задоволені відносинами в колективі (54%), але також існує досить велика група повністю незадоволених відносинами в колективі -28%.

Організація роботи не зовсім задовольняє опитаних, повністю незадоволені-32%.

Робота у ДВС, як вид професійної діяльності пов'язаний з високими інтелектуальними та психоемоційними навантаженнями, що підтверджується результатами анкети (інтенсивні інтелектуальні навантаження відчувають 32%, іноді відчувають інтелектуальні навантаження-48%, психоемоційних

навантаження завжди на собі випробовують 406% опитаних, іноді відчувають - 36%). У меншій мірі державні виконавців відчувають фізичні навантаження (34% ніколи не відчувають фізичні навантаження).

За результатами тестування рівня емоційного вигоряння за опитувальником В. Бойко виявлено, що провідними симптомами, які визначають формування синдрому емоційного вигоряння у державних виконавців контрольної групи, є: незадоволеність собою 46,67%; тривога і депресія – 43,33%; емоційно-моральна дезорієнтація 43,33%; редукція професійних обов'язків – 63,33%; емоційний дефіцит – 50%; психосоматичні та психовегетативні порушення – 50%.

В переважній більшості фахівців (56,67%) із трьох фаз емоційного вигоряння повністю сформувалася фаза Напруга, симптомами якої є: "незадоволеність собою", "тривога і депресія", "загнаність в клітку" й "переживання психотравмуючих обставин".

Наступним кроком будемо діагностувати фактори стресу державних виконавців за методикою Л. Рідера. Виявилось, що більшість державних виконавців за рівнем стресу відносяться до тих, хто відчувають сильний стрес. Тільки дві особи не відчувають стресу.

Останнім розглянемо результати за копінг-тестом Лазаруса: прийняття відповідальності – 56,67%. Визнання суб'єктом своєї ролі у виникненні проблеми і відповідальності за її рішення, в ряді випадків з виразним компонентом самокритики і самозвинувачення. Виразність даної стратегії в поведінці може призводити до невиправданої самокритики і самобичуванням, переживання почуття провини і хронічної незадоволеності собою.

З метою профілактики емоційного вигоряння державних виконавців запропоновано проведення семінару-практикуму «Профілактика стресових розладів у державних виконавців». *Мета тренінгу:* дослідити стресові фактори в житті людини та знайти шляхи зменшення їх негативного впливу. Показати важливість почуття здорового егоїзму, розвивати навички самоаналізу.

За результатами тренігу було також проведено повторне тестування державних виконавців. Отже, всі показники, що характеризують рівень емоційного вигоряння у державних службовців експериментальної групи зменшуються після проведення тренігу. Також зафіксовано типовий зсув у бік наростання симптомів емоційного вигоряння та збільшення рівня стресу, для державних службовців експериментальної групи навпаки існує зрушення бік зменшення симптомів емоційного вигоряння та зменшення рівня стресу після проведення тренігу. У державних виконавців контрольної групи спостерігається підвищення рівня емоційного вигоряння. В переважній більшості фахівців (60%) із трьох фаз емоційного вигоряння повністю сформувалася фаза виснаження, симптомами якої є: "емоційний дефіцит", "емоційна відчуженість", "особиста відчуженість" й "психосоматичні та психовегетативні порушення".

Висновки. Практичне значення одержаних результатів полягає в визначенні особливостей подолання професійного стресу на прикладі професійної діяльності державних виконавців. Матеріали дослідження можуть бути використані організаційними психологами та психологами праці під час надання психологічної допомоги державним виконавцям.

Матчук Мар'яна Миколаївна

Студентка групи ПМ-15-Г-2

Науковий керівник: кандидат
психологічних наук, доцент

О. В. Брюховецька

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ІНДИВІДУАЛЬНОГО СТИЛЮ КЕРІВНИЦТВА

Постановка проблеми. В епоху реформування освіти на ефективність управління навчальним загальноосвітнім закладом вагомий вплив має стиль керівництва менеджера цього закладу. Від керівника значною мірою залежить якісне розв'язання фінансово-економічних, господарських справ, результат

навчально-виховного процесу, стосунки в колективі, результат роботи та імідж закладу взагалі. А отже, саме директор-менеджер є центром, навколо якого формуються, розвиваються й успішно розв'язуються проблеми загальноосвітнього навчального закладу.

Особливо цікавим є вивчення питання відмінності в обраних стилях керівництва в умовах, коли керівника призначено в «свій» чи «чужий» колектив та фактори, які на це впливають.

Актуальність теми дослідження полягає в необхідності дослідження психологічних факторів, що впливають на формування індивідуального стилю керівництва в ЗНЗ, з метою вдосконалення управлінської діяльності.

Ступінь розробленості проблеми. Теоретичні, методологічні та загально-методичні питання щодо вивчення індивідуального стилю керівництва та впливу керівника на підлеглих (В. Афанасьєв, О. Дорош, А. Ковальов, Г. Мальована, С. Морозов, К. Помазан, В. Співак, Л. Туріщев, О. Урбанович, Р. Шакуров, В. Шепель, В. Шпалінський). Методологічні та психологічні основи управління сучасними освітніми організаціями вивчали А. Бандурка, О. Бондарчук, Г. Єльнікова, Л. Карамушка, Н. Коломінський, С. Максименко, В. Маслов, Л. Орбан-Лембрик та ін.

Іntenсивно досліджуються психологічні аспекти спільної діяльності керівника з підлеглими (В. Бойко, А. Журавльов, В. Ковальов, А. Свенцицький та ін.), у тому числі, керівників шкіл (О. Бондарчук, Л. Карамушка, Н. Коломінський та ін.). Вивченню питань психології управління, зокрема проблем спілкування та попередження конфліктів, приділили увагу такі вітчизняні вчені як О. Бондарчук, О. Брюховецька, О. Євтушенко, Л. Карамушка, Л. Омельченко, М. Пірен, Г. Фесенко, Є. Хомаківський та інші.

Мета дослідження – дослідження психологічних факторів, що впливають на формування індивідуального стилю керівництва в ЗНЗ.

Результати дослідження психологічних особливостей індивідуального стилю керівництва в загальноосвітніх навчальних закладах дали можливість зробити наступні висновки.

Теоретичний аналіз з операціоналізації поняття «керівництво» дозволив виявити, що у сучасній психологічній літературі існує два основних підходи до його розуміння. Отже, керівництво – це довільний (цілеспрямований) вплив на керованих людей та їхньої спільності, що призводить до їх усвідомленої й активної поведінки та діяльності відповідно до намірів керівника. Тому керівництво можна назвати управлінням, але далеко не всяке управління є керівництвом.

Коли ж ідеться про стиль керівництва, то слід зазначити, що багато авторів не відзначають різниці між поняттями «стиль управління» і «стиль керівництва», а використовують їх як синоніми. У психології існує два погляди на природу даного феномена. Отже, стиль керівництва – це цілісна, відносно стійка система методів, способів, прийомів впливу керівника освітньої установи (або групи керівників) на колектив з метою виконання управлінських функцій, яка характеризується певними індивідуально-типологічними особливостями.

У психології відома відповідна класифікація К Левіна, де виділено такі основні стилі керівництва: демократичний, авторитарний та ліберальний. Нами проаналізовано кожний із даних стилів керівництва. Також, окрім основних, нами дано характеристику інших стилів управління, які можуть бути класифіковані за різноманітними критеріями.

Описані стилі керівництва є основними, але не єдиними. Кожен із таких стилів є унікальною, неповторною, своєрідною, цілісною системою методів, способів, прийомів керівництва, яка становить індивідуальний стиль керівництва і суттєво відрізняє одного керівника від іншого. Отже, стиль керівництва залежить від дії цілої низки об'єктивних і суб'єктивних факторів.

Також, нами було проаналізовано такі основоположні питання як ростити керівників відділів зі «своїх», чи все-таки брати в організацію ззовні? Було визначено, що у кожному з варіантів («свій» або «чужий») є як свої плюси, на які можна опертися, так і ризики, які важливо передбачити. Нами було запропоновано ряд пропозицій, як допомогти «своєму» та «чужому» адаптуватися в новому колективі та ефективно налагодити співпрацю в ньому.

У ході численних психологічних досліджень установлено, що в управлінській діяльності керівників різних рангів є ряд співпадаючих характеристик, що дозволяють змоделювати основні якості керівника. Нами було описано основні характеристики та якості керівника, а також подано аналіз професіограм. Ми визначили, що існує необхідність створення більш прогресивних форм управління в організації, обумовлених взаємозалежністю особистісних характеристик керівника та соціально-психологічного клімату колективу.

Аналізуючи зміст стосунків членів трудового колективу, ми виокремили наступні сфери: професійну, ціннісно-світоглядну і сферу міжособистісних стосунків. Здійснюючи управління персоналом, керівник діє в ситуації безпосереднього спілкування з підлеглими. Нами проаналізовано поняття комунікації, та спілкування, описано види спілкування, елементи комунікації, етапи комунікативних процесів. Було наголошено, що сучасний рівень управління вимагає від менеджера певних комунікативних умінь та готовності до безконфліктного спілкування.

Нами було проаналізовано визначення різними авторами поняття «конфлікт», подано класифікацію причин його виникнення, джерела конфліктів, їх мотиви, ознаки, структуру, умови виникнення та етапи протікання, подано класифікацію конфліктів за різними авторами, типові стратегії поведінки в конфлікті, дії учасників конфлікту та тактики.

Отже, формування індивідуального стилю керівництва є однією з найважливіших умов успішної діяльності загальноосвітнього навчального закладу.

Нами проводилося дослідження формування індивідуального стилю керівництва в загальноосвітньому навчальному закладі. Дослідження проводилося на базі Діловецької ЗОШ I-III ступенів Рахівської районної ради Закарпатської області (у ньому взяли участь 53 осіб) та СЗШ № 15 – загальноосвітнього закладу м. Новомосковськ Дніпропетровської області (в ньому взяло участь 32 особи). Були підібрані методики, які дозволили виявити психологічні

особливості формування індивідуального стилю керівництва в загальноосвітньому навчальному закладі.

Результати опитування за методикою методика «Визначення стилю управління трудовим колективом» показали, що колективи обох шкіл визначили, що в їх закладах переважає колегіальний стиль управління.

За результатами опитування за анкетною для вивчення соціально-психологічного клімату в колективі можна сказати, що незалежно від особливостей даних колективів, оцінка соціально-психологічного клімату самими членами колективів суттєво не відрізняється.

За результатами опитування за методикою визначення рівня впливу міжособистісних стосунків на виконання ними професійних обов'язків та професійне спілкування, зроблено висновки, що наявність чи відсутність тісних міжособистісних стосунків в колективі мало впливає на виконання членами даних колективів своїх професійних обов'язків.

Після обробки даних за методикою «Чи вмієте ви слухати?» ми не виявили суттєвої різниці у розподілі членів колективів обох шкіл за рівнем вміння слухати. Також, кількість опитуваних, які мають середній та високий рівень, в обох школах складає більше 65 %.

Результати тесту «Оцінка рівня конфліктності особистості» показали, що загальна кількість опитуваних, які мають середній та високий рівень конфліктності складає в обох школах більше 80%.

Обробка отриманих даних за методикою визначення позитивних та негативних аспектів діяльності керівників призначених у «свій» та «чужий» колектив на думку членів колективу показала, що призначення керівників у «свій» чи «чужий» колективи має свої переваги та недоліки. Важливим в даному випадку є індивідуальні психологічні особливості керівника, його професіоналізм, вміння налагодити спілкування та організувати співпрацю всіх членів колективу по досягненню поставлених цілей.

Мета формувального експерименту полягала у визначенні змісту та умов психологічної підготовки керівника, що в свою чергу вплинуло б на

формування його індивідуального стилю керівництва. Нами було розроблено авторську програму психологічної підготовки керівників щодо формування індивідуального стилю керівництва загальноосвітніми навчальними закладами. Метою тренінгу стала психологічна підготовка керівників щодо формування індивідуального стилю керівництва загальноосвітніми навчальними закладами.

Після впровадження тренінгової програми «Психологічна підготовка керівників загальноосвітніх навчальних закладів щодо формування індивідуального стилю керівництва» нами було проведено повторне опитування за визначеними методиками.

Повторне опитування в загальному показало покращення результатів в питаннях спілкування, конфліктності, міжособистісних стосунків між членами колективу кожної школи та по окремих питаннях, що характеризують психологічний клімат у даних колективах. Також, намітилася тенденція ще більшого зміщення стилю керівництва даними колективами у бік колегіального (демократичного). Щодо визначення аспектів призначення керівника у «свій» чи «чужий колектив», на думку членів колективів, жоден не набрав абсолютної більшості як позитивних, так і негативних характеристик.

Ми пропонуємо і в подальшому проводити опитування членів колективу, що дасть можливість, порівнявши результати, відмітити позитивні чи негативні зміни у взаємодії членів педагогічного колективу та адміністрації школи.

З метою уникнення конфліктів та для налагодження співпраці в колективі нами були надані керівникам окремі методичні рекомендації.

Висновки. Результати дослідження можуть бути використані у процесі організації курсів підвищення кваліфікації керівників ЗНЗ у системі післядипломної педагогічної освіти, а також у діяльності шкільних психологів під час психолого-управлінського консультування. З метою вдосконалення управлінської діяльності розроблена та впроваджена в практику авторська програма «Психологічна підготовка керівників щодо формування індивідуального стилю керівництва загальноосвітніми навчальними закладами».

Мацарська Вікторія Вікторівна
студентка групи ПБМ-15-Г1
Науковий керівник:
кандидат психологічних наук,
доцент Чаусова Т.В.

МІЖСОБИСТІСНІ КОНФЛІКТИ В МЕДИЧНОМУ ЗАКЛАДІ

Постановка проблеми. У сучасних умовах у міжособистісних (міжгрупових) відносинах нерідко можливе виникнення різноманітних непорозумінь, неузгодженостей, конфліктних ситуацій, тощо. У зв'язку з цим підвищилась потреба у спеціалізованих знаннях, зокрема, з конфліктології – науки про закономірності виникнення і розвитку конфліктів, а також методи їх попередження та усунення. У процесі розвитку людського ресурсу адміністративної реформи в Україні все більше значення відіграє поглиблення, розширення і удосконалення професійної компетентності всіх учасників медично – допоміжного процесу у сфері побудови якісних міжособистісних та соціальних стосунків.

Стан розробки проблеми: актуальність проблеми, об'єктивна потреба у формуванні конфліктологічної компетентності в попередженні та усуненні міжособистісних конфліктів в медичних закладах, недостатність науково - методичного обґрунтування даного процесу, технології його реалізації зумовили вибір даної теми дослідження. Безпосередньо проблеми попередження та усунення конфліктів, стратегії поведінки під час перебігу конфліктів, рекомендації щодо їх конструктивного розв'язання розглядали Н.Ф. Вишнякова, А.М. Гірник, Б. Уізерс, Д. Дена, С.М. Ємельянов, Х. Корнеліус, У. Мастенбрук, Є. Мелібруда, М.Х. Мескон, Ш. Фейр та ін.

Мета дослідження – дослідити причини виникнення міжособистісних конфліктів в медичному закладі та визначити шляхи їх попередження та усунення.

Результати дослідження. Експериментальною базою дослідження став лікувально-профілактичний заклад ТМО «Психіатрія» у місті Києві. У

дослідженні прийняло участь 35 осіб, з них 13 чоловіків та 22 жінки. Віковий склад вибірки: від 23 до 58 років.

Сформульовані цілі й завдання дослідження обумовили вибір наступних *методик дослідження*: методика визначення стратегії поведіння у конфлікті К. Томаса, методика Е.П. Ільїна та П.А. Ковальова "Особистісна агресивність і конфліктність", методика дослідження домінуючої стратегії конфліктної поведінки метафоричний варіант, тест А. Ассінгера, який дозволяє визначити, чи достатньо людина коректна у відношенні з оточуючими і чи легко спілкуватися з нею, соціометричний метод – це метод опитування, що спрямований на виявлення міжособистісних відносин шляхом фіксації взаємних почуттів симпатії й ворожості серед членів групи.

За допомогою методики Е. П. Ільїна та П. А. Ковальова "Особистісна агресивність і конфліктність" можемо зробити висновок, що з жінками легше знайти спільну мову, та вихід з конфліктної ситуації, це обґрунтовує висока відсотковість низького та середнього рівню конфліктності, також жінки менш схильні до прояву агресивності та конфліктності у спілкуванні. Аналізуючи результати методики домінуючої стратегії конфліктної поведінки, робимо висновок, що жінки менш схильні до конфліктних ситуацій та займають переважно відкриту та чесну позицію, натомість як, чоловіки займають досить агресивну позицію.

За даними методики А. Ассінгера, робимо висновок, що чоловіки значно агресивніші на відміну від жінок.

Проведенню тестування за методикою К. Томаса передувало попередньо проведене спостереження, під час якого було виявлено, що соціально-психологічний клімат в колективі є досить напруженим. Отримані дані дозволяють зробити висновок про те, що саме тактика уникання конфлікту переважає в даному медичному колективі. Це може бути викликано прагненням відповідати схвалюваному в колективі зразку поведіння. Тому, внаслідок відсутності можливості вирішити конфліктну ситуацію за допомогою її

обговорення, негативні емоції накопичуються, що періодично призводить до виникнення конфліктів „на рівному місці” і напруженої атмосфери в колективі.

Аналізуючи всі вище наведені результати даних методик, робимо висновок, що медичний персонал чоловічої статі, який брав участь у дослідженні, значно агресивніші у спілкуванні за жінок. Про це свідчать і об’єктивні ознаки поведінки чоловіків на момент досліджування.

Отже, у досліджуваному колективі виявились приховані конфлікти, зумовлені недостатнім рівнем налагодженості спілкування між медиками, існуванням протиріч між молодшими та старшими співробітниками. В той же час існуючі протиріччя мають саме прихований характер, оскільки більшість з медичних робітників не проявляють відкрито свого невдоволення, уникають відверто конфліктних відносин.

Загальна картина дослідження виглядала так – в медичному колективі лікувально-профілактичного закладу за допомогою діагностичних методик досліджено стан міжособистісних відносин, які склалися між медичними працівниками. Після обробки результатів дослідження виявилось, що стан міжособистісних відносин потребує роботи щодо його покращення.

Аналіз результатів теоретичного та емпіричного дослідження дозволив нам визначити *критерії щодо покращення ситуації в колективі*: Збереження психічного здоров'я і попередження емоційних розладів, зняття психічного напруження, яким супроводжується у дітей та дорослих період адаптації до нових умов навчання, роботи та життя; Створення умов, які б сприяли розвитку здібностей кожної дитини, можливостей для самовираження індивіда, розкриттю його творчого потенціалу, розвитку самостійного та творчого мислення, зацікавлення у відкритті нового, активізації пізнавальної діяльності дітей; Сприяння розвитку кращого розуміння індивідом себе, його самосприйняття, усвідомлення власного "Я", почуття впевненості в своїх силах; Формування групової згуртованості та навичок спілкування з ровесниками, дорослими, навичок співробітництва; Формування психологічної компетентності.

Важливим фактором, який впливає на результативність завершення конфлікту, є участь третьої сторони. Саме такою стороною може стати психолог. Врегулювання конфліктів за допомогою втручання третьої сторони розглядається, поряд із прямими переговорами, як одна з форм конструктивного управління конфліктом. Адже психолог це людина яка зможе підібрати потрібні слова, якщо, це буде потрібно. Та і при психологові опоненти не будуть переходити на особистісні відносини, а розглядати безпосередньо причину виникнення та усунення конфлікту.

Завдання психокорекційної роботи: 1. Створення сприятливих психологічних умов для ефективної взаємодії в групі. 2. Самопізнання учасників групи. 3. Ознайомлення з гендерними особливостями спілкування людей. 4. Формування навичок ефективної взаємодії чоловіка і жінки. 5. Формування культури гендерного спілкування.

Основні принципи корекційної програми: засвоєння активного стилю спілкування; удосконалення вмінь ефективного спілкування; формування стилю довірчого спілкування; відпрацювання навичок розуміння оточуючих людей.

В експериментальній групі було впроваджено розроблену нами програму на виявлення особливостей міжособистісних конфліктів в медичному закладі. У контрольній групі таке навчання не здійснювалося, а ефективність роботи медичних, працівників та засоби її покращення аналізувалися на традиційних зборах колективу.

В результаті тренінгу не тільки відбулися позитивні зміни у відносинах всередині медичного колективу, а, що є, навіть, більш важливим, закладено підвалини для продовження роботи щодо подальшого покращення психологічного клімату в колективі. Після проведення корекційної програми більшість з учасників погоджувалися з тим, що вплив проходження корекційної програми вони зможуть оцінити в повній мірі через деякий час, який потрібен для усвідомлення тих внутрішніх процесів, які мали місце під час його

проходження. Таким чином, оцінка учасника результативності пройденої програми є позитивною.

Висновки. Процес попередження та усунення конфлікту складається, як мінімум, із трьох етапів. Перший – підготовчий – це діагностика конфлікту. Другий – розробка стратегії вирішення й технологій. Третій – безпосередня практична діяльність із вирішення конфлікту – реалізація комплексу методів і засобів.

Основними напрямками діяльності в управлінні з конфліктами є: створення сприятливого психологічного клімату в колективі; вибір оптимального шляху управління; підвищення конфліктогенної компетентності.

Розроблена нами корекційна програма може бути використана психологами для попередження та усунення міжособистісних конфліктів у медичних закладах.

Мороховець Н. Л.

студентка групи ПМ-15-Г-2

Науковий керівник: кандидат
психологічних наук, доцент

О. В. Брюховецька

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ КРЕАТИВНОСТІ У ПІДЛІТКІВ

Постановка проблеми. В даний час майже в кожному другому резюме в графі «додаткова інформація» зазначено якість – креативність. Так, багато спеціальностей вимагають прийняття новаторських рішень, вміння мислити нестандартно і нетривіально підносити себе або продукт.

Креативність у різних областях застосовується для вирішення різних завдань. В цілому креативність потрібна для оптимізації, вдосконалення, підвищення ефективності, збільшення функціональності. Одним словом – для якісного стрибка вперед. Креативність робить життя цікавішим, яскравішим і комфортнішим.

Отже, для підлітків, що бажають визначитися в необхідності оволодіння конкретною професією, провідним видом діяльності стає учбово-професійна діяльність, яка істотно змінює усвідомлення мети навчання, навчальної мотивації, навчальних дій і характер взаємин з педагогами. Учбово-професійна діяльність, як будь-яка провідна діяльність, стає вирішальним (але, звичайно, не єдиним) фактором формування центральних психологічних новоутворень даного віку. А розвиток креативності допоможе підліткам знаходити нові та оригінальні рішення, пов'язані не тільки з майбутньою професійною діяльністю, а і з різними життєвими ситуаціями взагалі.

Ступінь розробленості проблеми. Проблема креативності має давню історію. Тривалий час ця важлива психологічна характеристика викликала суперечки, і цілі покоління психологів заперечували її значимість. Безліч робіт з цієї проблеми пов'язані з іменами зарубіжних психологів (Т. Амабайль, Ф. Барон, Дж. Гілфорд, Ф. Вільямс, Е. Торренс, С. Меднік, Дж. Рензуллі, А. Маслоу, К. Роджерс, Р. Стернберг, Р. Уоллес, К. Урбан та інших). У вітчизняній психології особливий внесок у дослідження цього напрямку внесли праці таких дослідників, як О.М. Веселовський, В.В. Клименко, С.Д. Максименко, В.О. Моляко, В.А. Роменець, В.В. Рибалка, М.А. Холодна та інші.

У російській психології особливий внесок у дослідження цього напрямку внесли фундаментальні праці таких дослідників, як Д.Б. Богоявленська, Е.П. Варламова, Н.Ф. Вишнякова, В.М. Дружинін, Л.Б. Єрмолаєва-Томіна, В.М. Козленко, А.М. Матюшкін, Я.А. Пономарьов, О.Є. Тунік.

Мета дослідження: здійснити теоретичний аналіз та емпіричне дослідження психологічних особливостей розвитку креативності у підлітковому віці.

Результати дослідження. Результати дослідження психологічних особливостей розвитку креативності у підлітків дали можливість зробити наступні висновки.

Креативні підлітки – це ті, хто здатні знаходити нові й оптимальні шляхи вирішення поставлених завдань. Вони можуть розгледіти проблему під різними кутами, часом побачити її так, як не бачив ніхто.

Для формування креативності необхідні наступні умови: 1. відсутність зразка регламентованої поведінки; 2. наявність позитивного зразка творчої поведінки; 3. створення умов для наслідування творчої поведінки; 4. соціальне підкріплення творчої поведінки.

Нами проводилося дослідження психологічних особливостей розвитку креативності у підлітків. Дослідження проводилося на базі молодіжного відділу Кам'янської та Царичанської єпархії Української Православної Церкви. В експериментальну групу були включені підлітки, які постійно приймають участь у волонтерських заходах молодіжного відділу.

З них підлітків жіночої статі – 25, чоловічої статі – 25.

Вік досліджуваних: 20 підлітків 15-річного віку; 20 підлітків 14-річного віку; 4 підлітка 12-річного віку; 6 підлітків 13-річного віку. Середній вік досліджуваних 13,5 років.

В якості основних методик дослідження використовувалися: тест на дивергентне мислення (вербальна та невербальна креативність) Ф. Вільямса (модифікація О. Є. Тунік); тест віддалених асоціацій С. Медніка (адаптація Т. В. Галкіної); опитувальник потреби в досягненні Ю. М. Орлова; методика самооцінки та рівня домагань В.В. Століна, С. Р. Пантелеєва.

Після обробки даних за тестом дивергентного мислення Ф. Вільямса було зроблено наступні висновки: високий рівень креативності мають 8 підлітків (це 16% від загального числа опитуваних); середній мають 32 підлітка (це 64% від загального числа опитуваних); низький мають 10 підлітків (це 20% від загального числа опитуваних).

Обробка отриманих даних за тестом віддалених асоціацій С. Медніка показала, що вербальна креативність (вміння користуватися мовними образами, засобами) також має три рівні – високий, середній та низький: високий рівень вербальної креативності мають 10 підлітків (це 20% від загального числа

опитуваних); середній мають 30 підлітка (це 60% від загального числа опитуваних); низький мають 10 підлітків (це 20% від загального числа опитуваних).

За опитувальником потреби в досягненні Ю. М. Орлова були отримані наступні дані: високий рівень потреби в досягненні мають 8 підлітків (це 16% від загального числа опитуваних); середній мають 32 підлітка (це 64% від загального числа опитуваних); низький мають 10 підлітків (це 20% від загального числа опитуваних).

За методикою самооцінки та рівня домагань В.В. Століна та С.Р. Пантелеєва були отримані наступні дані: високу самооцінку мають 12 підлітків (це 24% від загального числа опитуваних); середню самооцінку мають 30 підлітків (це 60% від загального числа опитуваних); низьку самооцінку мають 8 підлітків (це 16% від загального числа опитуваних).

З метою підвищення рівня креативності у підлітків, а також підвищення рівня домагань та позитивної самооцінки були надані окремі рекомендації та проведені тренінги.

Висновки. Практичне значення одержаних результатів даного дослідження полягає в можливості використання отриманих результатів у роботі практичних психологів при проведенні консультування та корекційної роботи з підлітками, педагогів з метою врахування розвитку креативності. Також в дослідженні має місце врахування кореляції креативності з самовідношенням та рівнем домагань, тому що розвиток цих якостей також позитивно впливає на розвиток креативності.

Медведєв Олег Олегович
студент групи МОБМ–16–Г1
Науковий керівник:
доктор економічних наук,
професор Дмитренко Г.А.

ПЕРСПЕКТИВНІ ПРОФЕСІЙНІ ЯКОСТІ МЕНЕДЖЕРА МАЙБУТНЬОГО

Постановка проблеми. Для того, щоб забезпечити стабільне зростання та конкурентоспроможність організацій в сучасних українських реаліях потрібно створити умови для саморозвитку менеджерів всіх ланок та активно підтримувати молодих спеціалістів в їх прагненні апробувати отримані ними в вищих навчальних закладах та шляхом самоосвіти знань в практичній діяльності компаній.

А для того, щоб менеджери могли активно працювати і правильно вирішувати поставлені перед ними завдання, потрібно всебічно висвітлювати проблеми менеджменту з усіх точок зору, надавати більше інформації про поточний стан компанії, в яку менеджер прийшов працювати, надавати йому можливість працювати з необхідними для якісного виконання його роботи паперами, та допомагати знайти своє місце в колективі організації.

На даному етапі потрібно розуміти, що ефективна робота компанії не можлива без наявності в ній ефективного менеджера, а ефективний менеджер повинен навчитися ефективності, та підтримувати в собі цей навик впродовж всієї своєї діяльності на посадах будь-якого рівня, та будь-якої компанії в якій він працює.

Реалії ринку праці та бізнесу потребують нових менеджерів які будуть здатні вивести компанію на якісно новий рівень за рахунок не стандартних підходів до управління та прийняття ефективних рішень, з урахування досвіду минулих поколінь.

Стан розробленості проблеми. Вивчивши підходи до управління І. Адізеса, П. Друкера, Д. Кейнса, А. Слоуна, Л. Якокки, підходи неокласиків, класичні теорії менеджменту, висловлення український менеджерів у статті «Корреспондент: Генерали кар'єр» – Українські топ-менеджери, які зробили блискучу кар'єру з нуля», «Прогноз бізнес компетенції – 2020 від АТД», я прийшов до висновку, що підходи суттєво різнилися з плином часу, тому в даний момент кожен для себе повинен з усіх можливих джерел формувати для

себе особисті підходи до керування підприємством та людьми які приведуть до досягнення ефективної роботи та досягнення прибутку, та зростання підприємства на ринку.

Мета дослідження. Дана праця має на меті висвітлити основні проблеми, з якими стикаються чи можуть зіткнутися менеджери в своїй професійній діяльності та надати рекомендації для підвищення ефективності своєї роботи на благо організації.

Результати дослідження. Для того, щоб почати аналізувати проблему ефективності сучасного менеджера та менеджера майбутнього, ми повинні визначити хто ж такий, насамперед, менеджер.

Менеджер – найманий робітник, який зайнятий плануванням, організацією, мотивацією та контролем працівників в визначеному підрозділі організації чи всій організації в цілому, організовує комерційну, господарську, фінансову, інші види діяльності свого підрозділу чи організації, та наділений чітко визначеними повноваженнями.

Найважливішими навиками менеджера є:

- вирішення комплексних проблем;
- співпраця з іншими людьми;
- управління людьми;
- аналітичне мислення;
- ведення переговорів;
- контроль якості;
- орієнтація на надання послуг;
- експертна оцінка і прийняття рішень;
- активне слухання;
- креативність.

В цілому нічого складного, але чому тоді лиш невелика частка всіх керівників досягають значних результатів та стають дійсно ефективними?

На мою думку, відповідь на це питання може бути тільки одна: керівники які роблять ставку на процес роботи а не на кінцевий результат не можуть досягти висот в організації.

Безумовно, вони будуть добре виконувати свою роботу, вони будуть гарно працювати і тримати організацію на певному рівні, але не більше.

Ефективний менеджер, в першу чергу має постійно досягати нових висот не боячись приймати ризикових рішень, абсолютна більшість його робочого часу має бути приділена вирішенню не малозначимих питань і розпорошенню на миттєві слабкості, а на структурний аналіз зовнішньо та внутрішньо економічної діяльності свого підприємства та підприємств-конкурентів, та розроблення нових стратегій діяльності з врахування можливих ризиків та вигод.

Саме це розділяє ефективного керівника від гарного.

Конкретніше розбираючи питання ефективності, було виявлено наступні проблемами в діяльності менеджерів:

- постійний брак часу;
- постановка невірних пріоритетів;
- невміння працювати з колективом;
- концентрація уваги на негативних сторонах;
- прийняття неефективних рішень.

Для подальшого розбору цих питань розберемося в понятті «ефективність».

Ефективність – це вміння приймати правильні рішення в конкретних ситуаціях які і виводять організацію на якісно новий рівень.

На економічному форумі в м. Давос в 2015 році були визначені ключові компетенції які будуть найважливішими для успіху в бізнесі в найближчому майбутньому (2020 рік), а саме:

- вирішення комплексних проблем;
- співпраця з іншими людьми;
- управління людьми;

- аналітичне мислення;
- ведення переговорів;
- емоційний інтелект;
- орієнтація на надання послуг;
- експертна оцінка і прийняття рішень;
- гнучкість мислення;
- креативність.

Розглянемо детальніше деякі провідні компетенції із Давоського списку, та те як вони адаптуються до бізнес-середовища.

1. *Критичне мислення (critical thinking)* Першим поняття «рефлексивне мислення» ввів відомий американський педагог Джон Гіла. Після опублікування в 1980 році доповідь «Нація в небезпеці» критичне мислення стало важливою складовою всіх рівнів освіти в США. З 2009 року відзначається значне зростання числа публікацій на цю тему: люди намагаються знайти відповідь на питання: «Що привело до кризи?».

Що таке критичне мислення? Це система суджень, яка використовується для аналізу подій і формулювання обґрунтованих висновків. Критичне мислення дозволяє виносити об'єктивну оцінку, давати правильні інтерпретації, а також коректно застосовувати отримані результати до аналізу проблем і поточної ситуації.

2. *Креативне мислення (creative thinking)*. Креативність – це здатність до нестандартного мислення і поведінки, постійного усвідомлення і творчому розвитку свого досвіду. Креативність потрібна для:

- вирішення проблем, які не мають відповідного стандартного рішення;
- знаходження кращого / нового вирішення проблеми / завдання;
- винаходи нового продукту, послуги, методу ведення бізнесу, поведінки, моделі бізнесу і т. п .;
- дизайну (рекомбінації речей для отримання нової цінності);
- спрощення / оптимізації продуктів, процесів, процедур;
- адекватної реакції на зміни, що відбуваються;

- освоєння нових моделей поведінки та діяльності.

3. Гнучкість.

3.1 Гнучкість в усвідомленні:

- люди знають в чому їх сильні і слабкі сторони;
- адекватно сприймають зворотній зв'язок;
- володіють собою;
- беруть на себе відповідальність за помилки.

3.2 Гнучкість розуму:

- мають широкий кругозір;
- люблять вивчати нове;
- шукають паралелі та контрасти;
- не сприймають нічого на віру;
- шукають вирішення складних проблем;

3.3 Гнучкість в відносинах з людьми:

- відкриті для інших;
- розуміють інших;
- мають політичну гнучкість;
- цікаві в спілкуванні;
- уміють конструктивно управляти конфліктами;
- цінують роботу яку роблять інші.

3.4 Гнучкість в змінах:

- націлені на постійні покращення;
- використовують ризик та помилки як можливість для навчання;
- шукають нові перспективи;
- готові прийняти зміни.

3.5 Гнучкість в результатах:

- будують високоефективні команди;
- гнучкі та адаптивні;
- добиваються максимальних результатів при обмежених ресурсах;
- харизматичні;

- акінчують почате незважаючи на перешкоди.

3.6 Гнучкість в навчанні:

- шукають навий різноманітний досвід;
- радіють складним проблемам і викликам;
- шукають сенс в новому досвіді;
- працюють краще, використовуючи новий досвід та знання.

3.7 *Когнітивна гнучкість (cognitive flexibility)*. Це здатність перемикатися з однієї думки на іншу, а також обмірковувати кілька питань одночасно. Крім того, когнітивна гнучкість включає навик роботи з парадоксами або «полярностями». Полярності – це парні категорії, які не дозволяють вирішити проблему без урахування протилежного «полюса» (приклад такої пари в бізнесі – «глобальний-локальний»). Саме здатність бачити полярність є тим «спусковим гачком», який запускає процес творчості, що призводить до проривних ідей.

Когнітивна гнучкість також передбачає:

- вміння співпрацювати з різними людьми, які дотримуються часом полярних точок зору;
- розуміти їх сильні і слабкі сторони, щоб доповнити їх своїми компетенціями.

Як правило, більшість людей вважає за краще співпрацювати з тими, хто схожий на них самих, але це блокує зміни, не дає зробити прорив. Тому перевагу отримують ті компанії, в яких не бояться різноманітності.

4. Системне мислення (*system thinking*) – це здатність:

- бачити у всьому взаємопов'язані, ієрархічно впорядковані зв'язки процесів і подій, сприйняття світу як упорядкованого;
- схоплювати ситуацію в цілому, і в той же час виділяти в ній елементи і взаємозв'язк між ними;
- знаходити оптимальні рішення, які впливають на причини виникнення проблеми, а не її симптоми;
- передбачати розвиток подій.

Системне мислення особливо важливо, коли доводиться діяти в складному середовищі, в ситуації невизначеності. Керівник з розвиненим системним мисленням не просто бачить свою організацію як систему, а виступає в ролі її «архітектора»:

- точно визначає її нагальні потреби;
- визначає проблеми і виділяє «вузькі» місця;
- може виходити за рамки системних обмежень;
- знаходити важелі впливу, які дозволять з найменшими зусиллями досягти максимального результату.

5. *Емоційний інтелект (emotional intelligence, EI)*. Особливу популярність EI придбав завдяки «чотирьохелементній» моделі Д. Гоулмана, де він визначається як поєднання чотирьох здібностей:

- вміння визначити, як почувають себе люди;
- використовувати емоції, щоб вони допомагали думати і аналізувати;
- розуміти причини емоцій;
- керувати емоціями і включати їх в процес прийняття рішень, з тим, щоб робити оптимальний вибір в житті.

Висновки. Отже дана праця «Перспективні професійні якості менеджера майбутнього» дозволить менеджерам-початківцям ознайомитися з проблемами, з якими їм доведеться зіткнутися в своїй практичній діяльності та знайти для себе нові підходи до вирішення висвітлених в статті проблем. Викладений в статті матеріал надає також можливість почерпнути для себе нову інформацію про можливі підходи до управління персоналом та організацією в цілому.

Нікітіна М.Г.

Студентка групи ПМ-15-Г2

Науковий керівник: доктор психологічних наук, професор П. В. Лушин

ВПЛИВ ЕМПАТІЇ НА ХАРАКТЕРИСТИКИ ПСИХІЧНОГО ЗДОРОВ'Я ОСОБИСТОСТІ

Постановка проблеми. В умовах сьогодення розвиток толерантної, гуманістично спрямованої, активної і діяльної особистості з високими показниками психічного здоров'я не є можливим без таких якостей, як здатність проникнення в стан іншої людини, розуміння її внутрішнього світу, співпереживання та співчуття їй, тобто без емпатії.

Сучасні умови життєдіяльності людини пов'язані з рядом особливостей, які ставлять високі вимоги до індивідуально-психологічних властивостей і психічних функцій організму. Так, в Україні реалії життя обумовлюють актуальність теми психічного здоров'я. Різноманітна й тривала дія несприятливих соціальних, психологічних, економічних та інших чинників зумовлює високу нервово-психічну напругу, яка залежить від індивідуально-психологічних особливостей людини, рівня її особистісної сформованості і психічного здоров'я загалом.

Ступінь розробленості проблеми. Дослідження явища емпатії та теми психічного здоров'я особистості залишаються розрізненими, суперечливими і не спираються на єдину завершену теорію. Ці психологічні сфери характеризуються різноманітністю підходів до предмету, який вивчається, та відсутністю єдиних критеріїв розробки спеціальних методик і методичних прийомів їх дослідження.

Більшість попередніх досліджень емпатії були спрямовані на вивчення її природи (О. Бодальов, В. Бойко, Т. Гаврилова, Л. Журавльова, В. Лабунська, К. Роджерс, Т. Пашукова, А. Сопіков, Т. Шибутані), зв'язку з альтруїстичними та егоїстичними тенденціями в поведінці людини (П. Амато, Д. Батсон, Т. Гаврилова, Л. Журавльова, Д. Майєрс, Д. Х'юстон, Р. Чіальдіні, М. Шаллер), механізмів розвитку на різних етапах онтогенезу (Т. Гаврилова, Л. Журавльова, В. Петровський, Н. Сарджавеладзе, А. Сопіков); використання в якості інструмента оптимізації взаємодії та спілкування (А. Бохарт, П. Гаврилова, Х. Кохут, В. Лабунська, П. Лушин, Л. Петровська, Л. Регуш, К. Роджерс). Окремі наукові розвідки були присвячені дослідженню різних характеристик емпатії в залежності від типу темпераменту (Е. Кречмер, В. Кротенко, Л. Малицька, О.

Саннікова, І. Твердохлебова, І. Юсупов), віку (Т. Василішина, Т. Гаврилова, А. Штеймець), моральних властивостей, особливостей мотивації (П. Бенсон, Б. Додонов, В. Колпачніков, М. Яницький).

Проблема психічного здоров'я розглядалася в контексті патологій (З. Фрейд), індивідуальної соціалізації (А. Адлер, К. Хорні, Е. Фромм), дезінтегрованої особистості (К. Юнг), через аналіз поняття «норми» і «патології» (Л. Балабанова, Б. Братусь, Т. Вісковатова, В. Гавенко, Х. Кохут, А. Кочарян, П. Лушин, С. Максименко, Н. Марута, О. Чабан), через визначення детермінації психічного здоров'я та його механізмів (І. Ральнікова), критеріїв (І. Гуревич), багаторівневості (Б. Братусь, Ф. Василюк, Б. Михайлов, Є. Калітеєвська, Л. Шестопалова), особливостей психокорекційної та психотерапевтичної роботи з людьми, які страждають хронічними соматичними захворюваннями (В. Кришталь, Б. Михайлов, Н. Марута, Л. Шестопалова, Т. Горяча).

В рамках концепції «позитивного психічного здоров'я» А. Маслоу, Р. Мея, Г. Олпорта, К. Роджерса, В. Франкла здорове функціонування особистості розглядається як позитивний процес, що має самостійну цінність та описується через поняття «самореалізація», «самоактуалізація» (К. Гольдштейн, А. Маслоу, Ш. Бюлер), «повноцінне людське функціонування» (К. Роджерс), «устремління до смислу» (В. Франкл). Дослідженню проблем самоактуалізації як характеристики психічного здоров'я особистості присвячено роботи представників гуманістичної психології – А. Маслоу, Р. Мея, Г. Олпорта, К. Роджерса, В. Франкла та ін. У радянській та українській психології проблему розвитку та формування особистості представлено концепціями Б. Ананьєва, К. Альбуханової-Славської, Л. Анциферової, І. Беха, Л. Божович, О. Бондаренка, М. Боришевського, Б. Братуся, І. Булах, Л. Виготського, Г. Костюка, О. Леонтєва, П. Лушина, С. Максименка, О. Орлова, В. Роменця, С. Рубінштейна, В. Татенка, Т. Титаренко та ін. У вітчизняній психологічній науці досліджувались питання самоактуалізації особистості у юнацькому віці (М. Боднар, М. Гасюк, В. Гупаловська, Ю. Долінська, М. Ткалич).

Мета дослідження: теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити особливості взаємозв'язку рівня емпатії та показників самоактуалізації особистості як характеристики її психічного здоров'я.

Результати дослідження. Дослідженням охоплено 67 осіб у віці від 25 до 68 років, з яких 38 осіб складають жінки та 29 осіб чоловіки.

Методики дослідження: методика В. Бойка «Діагностика рівня емпатійних здібностей»; методика О. Потьомкіної «Діагностика соціально-психологічних установок особистості в мотиваційно-потребовій сфері», а саме шкала А «Виявлення установок, які спрямовані на «альтруїзм – егоїзм» для виявлення форми прояву емпатії крізь призму спрямованості особистості; методика Самоактуалізаційний тест (САТ) (Ю. Альошина, Л. Гозман, О. Дубовська, М. Кроз).

Підібрані методики емпіричного дослідження дозволили зробити аналіз отриманих даних за допомогою методів математичної статистики.

Після обробки даних за методикою «Діагностика рівня емпатійних здібностей» було зроблено наступні висновки: більшість досліджуваних (50,7%) мають занижений загальний рівень емпатійних здібностей, 37,3% досліджуваних – середній загальний рівень емпатії, 10,4% опитуваних мають дуже низький загальний рівень емпатії і всього 1,5% досліджуваних – дуже високий рівень емпатії. Виявлено статистично значущий показник залежності рівня емпатії від статі, зокрема дуже низький рівень емпатії притаманний лише чоловікам (24,1% від загальної чоловіків, що брали участь в дослідженні), а дуже високий рівень емпатії – лише жінкам (2,6% від усієї кількості жінок). Середній рівень розвитку емпатії мають 50% від кількості усіх жінок, що брали участь у дослідженні, та 20,7% від загальної кількості чоловіків, що брали участь у дослідженні.

Після обробки даних за методикою «Виявлення установок, які спрямовані на «альтруїзм - егоїзм» було зроблено наступні висновки: в групі досліджуваних середнє значення за шкалою «альтруїстична установка» значно

перевищує відповідний показник за шкалою «егоїстична установка», що вказує на дисгармонійність орієнтацій більшості досліджуваних.

За методикою *Самоактуалізаційний тест (САТ)* виявлено, що більшість опитуваних, а саме 47,8%, мають низький рівень самоактуалізації, 38,8% опитуваних мають середній рівень самоактуалізації і всього 13,4% – високий показник за даною характеристикою.

Встановлені значимі позитивні кореляційні зв'язки:

- між загальним рівнем самоактуалізації та інтуїтивним каналом емпатії ($p < 0,05$), що говорить про те, що здатність бачити та розуміти поведінку партнера на інтуїтивному рівні позитивно позначається на формуванні якостей особистості, що самоактуалізується, або навпаки;

- між загальним рівнем емпатії та розумінням природи людини, як показником самоактуалізації ($p < 0,01$), тобто здатність до відчуття та розуміння іншої людини сприяє сприйняттю природи людини в цілому, як позитивної і цілісної;

- між загальним рівнем емпатії та спонтанністю і синергією як показниками самоактуалізації ($p < 0,05$), що свідчить про те, що розвинена емпатія сприяє цілісному сприйняттю світу та природи людини як позитивної;

- між раціональним каналом емпатії та такими показниками самоактуалізації як ціннісні орієнтації, спонтанність, синергія та пізнавальні потреби ($p < 0,05$). Це говорить про те, що здатність до виявлення спонтанного інтересу до іншого сприяє розвитку власної спонтанності, тобто здатності спонтанно та безпосередньо проявляти зокрема свої почуття;

- між інтуїтивним каналом емпатії та такими показниками самоактуалізації, як гнучкість поведінки та спонтанність ($p < 0,01$) та підтримка, розуміння природи людини, синергія та спонтанність ($p < 0,05$). Отже здатність бачити і розуміти іншого на інтуїтивному рівні сприяє більш толерантному ставленню до себе та своїх слабкостей, орієнтації на самого себе, а не на зовнішні впливи;

- між проникливістю в емпатії і розумінням природи людини ($p < 0,01$) та самоповагою і самосприйняттям ($p < 0,05$). Отже, повага до себе та сприйняття себе із своїми недоліками та достоїнствами сприяє вмінню створювати атмосферу відкритості, довірливості, душевної близькості з іншими людьми.

- між ідентифікацією в емпатії та такими показниками самоактуалізації як розуміння природи людини ($p < 0,01$), спонтанність та синергія ($p < 0,05$). Це свідчить про те, що розуміння позитивної природи людини сприяє вмінню ставити себе на місце інших.

Встановлено також обернені кореляційні зв'язки:

- між загальним рівнем самоактуалізації та емоційним каналом емпатії ($p < 0,01$), що говорить про те, що чим більше людина здатна входити в емоційний резонанс з іншим, тим меншою мірою вона проявляє якості самоактуалізації;

- між загальним рівнем самоактуалізації та установкою на альтруїзм ($p < 0,01$), тобто в розрізі емпатії – на співчуття як переживання негараздів іншого безвідносно до своїх проблем;

- між альтруїзмом та такими шкалами самоактуалізації, як компетентність у часі, підтримка, самоповага, самосприйняття та контактність ($p < 0,01$), а також гнучкість поведінки ($p < 0,05$). Отже, чим більше людина схильна орієнтуватись на інших, тим менше вона розвиває якості самоактуалізації;

- між емоційним каналом емпатії та такими показниками самоактуалізації, як компетентність у часі, підтримка, самоповага, самосприйняття, прийняття агресії ($p < 0,01$). Отже висока здатність входити у емоційний резонанс з іншими знижує ступінь прийняття самого себе і своїх недоліків, ступінь незалежності цінностей і поведінки від впливу ззовні, а також ступінь сприйняття власного роздратування, гніву, агресивності як природних, нормальних проявів людської природи;

- між емпатійними установками та самоповагою і прийняттям агресії як показниками самоактуалізації ($p < 0,05$). Отже, можна зробити висновок, що чим більше людина орієнтована на встановлення особистих контактів, на бажання виявляти зацікавленість іншими, тим менше вона схильна цінувати та сприймати себе саму та свої достоїнства і недоліки.

Оскільки в рамках констатуючого експерименту були виявлені кореляційні зв'язки різного роду (прямі та зворотні) між емпатією та показниками самоактуалізації, то з метою уточнення наявності взаємозв'язку між емпатією та самоактуалізацією як характеристикою психічного здоров'я у динамічному аспекті було розроблено та апробовано програму розвитку емпатії як чинника психічного здоров'я особистості (в аспекті самоактуалізації). Дані, отримані в результаті формувального експерименту, свідчать про те, що самоактуалізація як характеристика психічного здоров'я особистості може бути обумовлена розвитком емпатії, і, відповідно, обрана модель та умови формування емпатії можуть бути досліджені з метою зміцнення психічного здоров'я особистості.

Висновки. Виявлені взаємозв'язки відкривають нові можливості для подальших експериментальних досліджень та розроблення програм розвитку емпатії з метою зміцнення показників психічного здоров'я особистості. Практичне значення одержаних результатів даного дослідження полягає в можливості їх використання у роботі практичних психологів при проведенні консультування та психологічних тренінгів.

Носач А. А.

Студентка гр. ПМ-15-Г2

Науковий керівник:

доктор психологічних наук,

доцент Г.М. Бевз

ОСОБЛИВОСТІ СТОСУНКІВ ПОДРУЖЖЯ ЗГІДНО ДОМІНУЮЧОЇ КОПІНГ-СТРАТЕГІЇ

Постановка проблеми. Умови, в яких протікає життєдіяльність сучасної сім'ї, можна охарактеризувати як екстремальні і стресогенні. Кожен член родини зтикається з цілою низкою проблем: тут і матеріально-побутові труднощі, і психологічні переживання, які пов'язані з тягарем нестабільності і невпевненості в завтрашньому дні, і відмова від звичних цінностей, і тривога, яка породжена можливістю втратити повагу серед найближчих людей, і падіння престижу власної праці. Становище погіршується і тим, що кожна сім'я в процесі своєї життєдіяльності проходить через певні нормативні кризи розвитку, здатні викликати значні психологічні переживання, пов'язані із загрозою розпаду сім'ї. Кожен член родини може по-різному реагувати на ті чи інші обставини, тобто у кожного своя опанувальна поведінка. Все це не може не впливати на особливості сімейного функціонування, на характер міжособистісних стосунків у сім'ї.

Ступінь розробки проблеми. Дослідженням проблем шлюбно-сімейних відносин приділяється багато уваги, зокрема досліджували: психологічну сумісність подружжя та емоційну адаптацію у перші роки після укладення шлюбу (М. Обозов, Т. Трапезнікова, П. Якобсон та ін.), фактори, що впливають на задоволеність шлюбом чоловіків та жінок, розподіл ролей у сім'ї (Ю. Альошина, Л.Гозман). Щодо вивчення психології подолання на сьогоднішній день, слід констатувати, що ця тематика в Україні ще перебуває у стадії формування. Здебільшого у вітчизняній психології дослідження копінгу відбуваються на рівні емпіричного вивчення деяких його особливостей у певних контингентів (І. Аршава, О. Брюханов, О. Назаров, Т. Ряполова, О. Склень, О. Тімченко) або констатації того, як ці особливості співвідносяться з окремими індивідуально-психологічними або соціально-демографічними характеристиками (І. Корнієнко, О. Самара, Т. Ткачук, Д. Штриголь). Вивчення копінгу провадилося цілою низкою авторів: Р. Лазарусом, М. Зомерфільдом, а в останні роки М. Маковським, Р. Нево. Всі вони дотримуються єдиного погляду, що подолання життєвих криз вимагає системних досліджень, однак у своїх моделях вони ґрунтуються на положеннях різних теорій особистості. Разом з

тим, слід зазначити, що дослідження копінг-стратегій у родинних стосунках поки є ще поодинокими.

Мета дослідження: виявити особливості стосунків подружжя згідно домінуючої копінг-стратегії, розробити програму «Ефективні копінг-стратегії у подружніх стосунках» та перевірити її ефективність.

Результати дослідження. Досліджено копінг-поведінку партнерів за такими чинниками: стать, вік партнерів, наявність і кількість дітей, статус стосунків, вік шлюбу, матеріальний статус. Дослідження проводилися за допомогою таких методик: тест якості стосунків “Мережа стосунків”, діагностика копінг-стратегій, адаптована в науково-дослідному інституті ім. Бехтерева, тест самотності за методикою “UCLA”, адаптованою до використання в Україні первинно розробленою Д. Расселом, Л. Пепло, М. Фергюсоном, спеціально розроблена нами анкета економічної незалежності від партнера.

Дослідження показало, що найбільш залежними від копінг-стратегій в конфліктах є такі характеристики, як: конфлікт між партнерами, антагонізм, підтримка партнера, пошук підтримки в партнера, компанійськість, самотність. При конфліктах в найменш матеріально забезпечених сім'ях частіше використовують уникання проблеми.

В конфліктних ситуаціях люди старшого і люди, що одружені 20 і більше років віку більше схильні до прийняття відповідальності та самоконтролю, за іншими показниками копінг-стратегій залежності від віку не виявлено.

Особливістю жінок є схильність до конфронтації з проблемою, пошук підтримки партнера за іншими особливостями копінг-поведінки розбіжностей не виявлено. Також одружені жінки більше схильні до перебування в економічній залежності від партнера.

Мінімальна підтримка і розуміння з боку партнера для тих респондентів, хто самотійно починає конфронтацію з проблемою. Також серед респондентів, які використовують цей стиль поведінки найвищим є відчуття самотності. Антагонізм і самотність також супроводжують тих, хто у конфлікті вдається до

пошуку соціальної підтримки замість того, щоб вирішувати проблему спільно з партнером.

Виявлено, що пари можуть покращити свої стосунки за допомогою підвищення ефективності обраних копінг-стратегій. Таким чином була визначено необхідність надання подружнім парам психологічної допомоги з метою вирішення їх індивідуально-психологічних проблем у практичній тренінговій формі.

Для експериментальної групи респондентів була створена програма «Ефективні копінг-стратегії у подружніх стосунках», яку пройшли 10 подружніх пар. Програма складалася з 5 занять тривалістю 2 години кожне і включала знайомство учасників з власними притаманними їм копінговими стратегіями, надалі вивчалися і апробувалися інші ефективні способи опанувальної поведінки.

Для перевірки ефективності розробленої тренінгової програми «Ефективні копінг-стратегії у подружніх стосунках», після проходження тренінгу експериментальною групою, було здійснено повторне тестування контрольної та експериментальної груп. У контрольної групи показники залишилися без змін, а при повторному тестуванні експериментальної групи ми переконалися, що показники тестування значно покращилися. Після проходження тренінгової програми виявлено, що схильність до таких неефективних копінг-стратегій як конфлікт, антагонізм, усамітнення знизилася. Водночас зросло використання ефективних копінг-стратегій як пошук підтримки у партнера, а також сама підтримка, компанійськість, позитивна переоцінка і прийняття відповідальності. Отже, маємо змогу констатувати, що проведена тренінгова програма із подружніми парами була ефективною в силу позитивних змін показників реалізованих діагностичних методик.

Висновки. Результати дослідження можуть бути використані на практиці при підготовці молоді до одруження, під час звернень подружніх пар, які мають ускладнення у взаємостосунках та для проведення психолого-консультативної роботи, а також при підготовці студентів відповідного фаху.

Пархоменко Ірина Володимирівна

Студентка гр. ПМ-15-Г1

Науковий керівник: доктор психологічних наук, доцент Г. М. Бевз

ОСОБЛИВОСТІ РОЛЬОВОЇ ПОВЕДІНКИ ПОДРУЖЖЯ В РЕАЛІЗАЦІЇ ЕКОНОМІКО-МАТЕРІАЛЬНОЇ ФУНКЦІЇ СІМ'Ї

Постановка проблеми. Сім'я є необхідним елементом соціальної структури суспільства, важливим інститутом соціалізації особистості. Негативні тенденції розвитку сучасної сім'ї (збільшення кількості розлучень за психологічними мотивами, зменшення народжуваності, рольове перевантаження молодого подружжя, збільшення кількості безробітних у зв'язку із соціально-економічним становищем в країні та підвищення кількості сімей, які живуть поза межею бідності та ін.) викликають занепокоєння фахівців різних галузей науки, а також актуалізують практичні соціально-психологічні дослідження закономірностей функціонування сучасної сім'ї, ефективних форм і методів психологічної допомоги сучасному подружжю.

Стан розробленості проблеми. Сім'я є об'єктом ретельного наукового аналізу дослідників з різних психологічних галузей. Дослідження психологічної готовності сучасної молоді до шлюбних стосунків, особливостей статевої диференціації в умовах сучасної сім'ї, причин і механізмів порушень функцій сім'ї, загальних тенденцій розвитку української сім'ї є важливою основою для розширення психодіагностичних і психокорекційних методів сімейного консультування й психотерапії (М.І. Алексеева, О.Ф. Бондаренко, Т.В. Буленко, Л.Ф. Бурлачук, Т.В. Говорун, Т.А. Демидова, А.А. Денисенко, Л.В. Долинська, О.Б. Кізь, О.М. Кікінеджи, З.Г. Кісарчук, О.Я. Кляпець, С.Д. Максименко, М.І. Мушкевич, Т.М. Титаренко).

Але поруч із проблемою психологічної корекції сімейних стосунків не менш актуальною постає проблема профілактики дисгармоній сімейного спілкування, виникнення та деструктивного розвитку сімейних конфліктів.

Адже відомо, що можливих порушень легше запобігти, ніж їх усунути. Саме в контексті профілактики сімейних конфліктів спрямовано дослідження рольових очікувань (експектацій) як важливого регулюючого компоненту міжособистісного спілкування.

Актуальним та недостатньо дослідженим залишається наукова проблема присвячена вивченню особливостей рольової поведінки подружжя в реалізації економіко-матеріальної функції сім'ї, адже дана функція забезпечує статус сім'ї як повноправної виробничо-господарської одиниці і є необхідною умовою добробуту, фізичного, морального й духовного розвитку усіх її членів.

Мета дослідження – визначити особливості впливу рольової поведінки подружжя з різними матеріальними статками в реалізації економіко-матеріальної функції сім'ї.

Результати дослідження. Для вирішення поставлених завдань були використані наступні методи: *теоретичні* – аналіз, порівняння, класифікація та узагальнення наукових даних; порівняння різних підходів до визначення понять та їх змісту щодо проблематики дослідження; *емпіричні, методи математичної статистики* – у ході статистичної обробки експериментальних даних був використаний пакет програм SPSS (версія 16.0) та Excel. З їх допомогою був проведений кореляційний аналіз (коефіцієнт кореляції Пірсона); *методи активного навчання* – тренінг тілесно-орієнтованого спрямування з включенням ситуативно-рольових ігор, вправ у мікрогрупах, та рефлексію. Експериментальна база дослідження: 250 подружніх пар.

Теоретико-методологічний аналіз підходів щодо сутності, структури, динаміки та детермінант формування сімейних стосунків дозволив визначити сім'ю як відкриту систему, що знаходиться у постійному взаємообміні з навколишнім світом, джерело перебудови якої знаходиться в ній самій і яка виконує свої функції за допомогою таких механізмів, як структура сімейних ролей, структура сімейних підсистем, зовнішні і внутрішні кордони між ними. Система стосунків подружжя розглядається через співвідношення їх рольових позицій, причому важливими для сімейної взаємодії є рольові очікування

членів подружжя, які можуть відповідати дійсним особливостям партнера чи бути побудованими на основі ідеальних або викривлених уявлень.

а життєвої позиції, які вже пережиті.

Рольові очікування чоловіків і жінок з цих пар найбільше відрізняються у сферах виховання дітей та забезпечення емоційної підтримки у сімейному спілкуванні, що часто виступає основою для виникнення конфліктів. Найбільш вагома відмінність у рольових домаганнях пар визначена за параметром зовнішньої привабливості, де більшість жінок надають вагомого значення власному зовнішньому вигляду для підтримання ефективної сімейної взаємодії.

Провідна конфігурація стосунків в батьківській сім'ї жінки накладає свій відбиток на її взаємодію з чоловіками у дорослому житті. Ставлення до власного батька жінок із різновікових пар характеризується переважно негативним емоційним фоном, що може бути пов'язано з негативним досвідом стосунків із батьком. Невідповідність між образом ідеального чоловіка та реальної поведінки партнера призводить до проявів протесту по відношенню до видозмінених проявів опіки, а реально – обмежень і контролю з боку партнера і виражається у негативній оцінці свого партнера («амбівалентний» чи «знецінений» тип чоловіка).

Розроблений тренінг розвитку сімейних стосунків партнерів різного віку характеризує психологічні закономірності формування шлюбного вибору партнера та особливості єдності змістовних характеристик образу партнера та поведінки у партнерській взаємодії. Психологічний зміст компонентів даної моделі для подружжя характеризується амбівалентним образом ролі чоловіка та залежним образом жінки у сім'ї; невідповідністю вікових криз партнерів; мотивацією любові в утворенні шлюбу; емоційно-метафоричним типом інтерпретації життєвого досвіду; негативним раннім досвідом стосунків з батьками; симбіотично-конфліктним типом конфігурацій стосунків у сім'ї.

Висновки. Для практики психологічної допомоги подружжю мають значення результати дослідження складових сімейно-рольової взаємодії членів сім'ї із різним матеріальним становищем (рольові очікування, узгодженість

сімейних цінностей, рольова адекватність подружжя), їх зв'язок із показниками сімейного благополуччя. Виявлені закономірності щодо узгодженості функціонально-рольової структури сім'ї, спрямованості на шлюбного партнера можуть бути використані в психодіагностичній, психопрофілактичній та психокорекційній роботі з конфліктними сім'ями.

Новікова Дар'я Петрівна
студентка групи МОБМ-15-Г1
Науковий керівник:
доктор економічних наук,
доцент Хлівна І. В.

МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ РОЗВИТКУ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ В УПРАВЛІННІ ОРГАНІЗАЦІЄЮ

Постановка проблеми. Організаційна культура пронизує всю організацію як по вертикалі, так і по горизонталі, вона є одночасно і продуктом життєдіяльності підприємства, і фактором, який обумовлює параметри ефективності такої діяльності. Отже, в сучасних умовах позиціонування товару на ринку нібито відходить на задній план, а головним завданням менеджменту стає позиціонування фірми у суспільстві.

Для досягнення цієї мети вирішальне значення має організаційна культура як набір принципів і цінностей, який дозволяє ідентифікувати дану фірму і відрізнити її від іншої. Саме такий підхід до управління дає можливість створити підприємству необхідну репутацію, а отже, отримати суттєві переваги в довгостроковій перспективі, адже в сучасних умовах для забезпечення успіху організації керівник повинен фокусуватись не стільки на «конкуренцію між фірмами, скільки між їх організаційними формами і корпоративними культурами».

Організаційна культура – це ідеологія управління та організації соціально-економічної системи. Організаційна культура спрямована на

підвищення трудового потенціалу системи і виражає основні цінності організації.

Схематично організаційна культура може бути представлена у вигляді укрупненої моделі, заснованої на взаємозв'язку складу організаційної культури, її носіїв, типів зовнішнього прояву, а також способів сприйняття та засвоєння працівниками організації.

Таким чином, структурними складовими організаційної культури є: цінності організації, знання організації, внутрішні та зовнішні комунікації та зв'язки, цілі організації, культура трудового, виробничого та ін. матеріальних процесів.

Організаційна культура тісно пов'язана з такими поняттями, як корпоративна культура, ділова етика, філософія бізнесу, організаційна поведінка. Організаційна культура присутня у всіх сферах діяльності людини в організації, і її функції повинні бути реалізовані у всіх функціональних блоках системи управління фірмою.

Організаційна культура, впливаючи на кожен функціональний блок системи управління, відображає ідеологію управління даною організацією. Так, система управління персоналом, одна з найбільш близьких до організаційної культури, має на увазі управління трудовими процесами і трудовими ресурсами; система зв'язків з громадськістю – управління зв'язками з зовнішнім середовищем. Організаційна культура створює фундамент процесу управління – його ідеологію.

Особливо слід відзначити вплив організаційної культури на трудовий потенціал. Управління організацією здійснюється людьми, причому як суб'єктом, так і об'єктом управління є, зрештою, людина. Можна говорити про управління виробництвом, управління якістю, управління витратами, але в результаті ми всеодно прийдемо до конкретної людини, який працює на верстаті, і від його кваліфікації, розуміння, а головне ставлення до роботи залежить результат управління.

Важливо також, що культура – категорія суто людська, і організаційна культура формується у свідомості людини – працівника фірми, він є її носієм і розповсюджувачем. Тому, вплив організаційної культури безпосередньо спрямований на людину, а через нього вже на виробничий процес, якість продукції тощо. Людина для організації – це трудовий ресурс, при чому володіє високим потенціалом розвитку (за рахунок перенавчання, підвищення кваліфікації, ротації), в порівнянні з устаткуванням, технологією і т.п., постійне оновлення яких неможливо. У сучасних умовах швидкого науково-технічного прогресу, обмеженості зовнішніх ресурсів можливість для фірми розвиватися, використовуючи внутрішній потенціал, є одним з найважливіших факторів успішної конкуренції. Очевидно, що одним з основних елементів внутрішнього потенціалу будь-якої фірми є її трудовий потенціал.

Стан розробленості проблеми. Проблемами організаційної культури займалися вчені Р. Вотермен, С. Девіс, С. Мішон, Г. Морган, Т. Пітерс, Х. Шварці, П. Штерн, Е. Шейн та ін.

Мета дослідження. Виявлення сутності та ролі організаційної культури, аналіз та розробка практичних рекомендацій щодо її вдосконалення в організації.

Результати дослідження. Суть концепції організаційної культури полягає у визнанні важливої ролі так званих «м'яких» факторів управління, більшість з яких не мають матеріальної форми і справляють опосередкований вплив на результати економічної діяльності суб'єктів господарювання. До складу таких факторів прийнято включати цінності та переконання, а також місію і принципи підприємства, символи і церемонії, внутрішні взаємовідносини і комунікації, стиль лідерства, імідж, бренд та цілу низку інших елементів.

Опосередкований характер впливу на економічні результати зовсім не означає, що такий вплив є незначним. Навпаки, такий вплив є значним, але відстроченим у часі. Тобто сьогоденні зусилля, направлені на розвиток організаційної культури, здатні дати ефект лише через певний проміжок часу;

збільшення періоду впливу на організаційну культуру та його якісно-кількісних характеристик сприяє прогресивному зростанню економічного і соціального ефекту; після припинення зусиль щодо формування організаційної культури протягом певного проміжку часу ще зберігається позитивний ефект.

Концепція організаційної культури дає можливість пояснити відмінності у рівні ефективності господарської діяльності підприємств, які діють в межах одного сегменту ринку: в умовах одного і того ж зовнішнього середовища, використовуючи однакові фактори виробництва, переваги має те підприємство, характеристики організаційної культури якого є більш досконалішими. З точки зору досягнення кращих економічних результатів, забезпечення сталого розвитку важливі характеристики організаційної культури є адаптивність як здатність реагувати на зміни зовнішнього середовища, сила як міра прийняття персоналом загально організаційних цінностей, а також рівень відповідності організаційних цінностей загальнолюдським і національним нормам.

У сучасному менеджменті виділяють три основні підходи, які мали вплив на процес формування теорії організаційної культури: кількісний, системний та ситуативний. Основними ідеями цих підходів є:

- кількісний – для проведення досліджень в галузі менеджменту недостатньо, як раніше, словесних міркувань і описового аналізу; наукові висновки і управлінські рішення повинні будуватись на використанні складного математичного апарату, комп'ютерного моделювання та статистичного аналізу;

- системний – організації слід розглядати як відкриті динамічні системи, ефективність яких забезпечується не якимось одним елементом, а їх сукупністю;

- ситуативний – неможливо віднайти універсальні закономірності функціонування організації, тому основою управління має стати вивчення умов зовнішнього і внутрішнього середовища, прогнозування, використання менеджерами різноманітних методів і прийомів управління.

Кількісний, ситуативний та системний підходи лягли в основу багатьох сучасних теорій менеджменту (концепція управління за цілями, теорія

стратегічного управління, концепція менеджменту якості, концепція організації, яка самонавчається) та справили важливий вплив на формування теорії організаційної культури.

Організаційна культура – це:

- сукупність моделей поведінки, уявлень про світ, які придбані організацією в процесі адаптації до зовнішнього середовища і внутрішньої інтеграції, що показали свою ефективність і поділяються більшістю членів організації;

- образ мислення і спосіб дії, який більшою чи меншою мірою поділяють усі працівники підприємства і який повинен бути засвоєний і хоча б частково прийнятий новачками, щоб нові члени колективу стали «своїми»;

- комплекс переконань і очікувань, що розділяється членами організації, ці переконання і очікування формують норми, які значною мірою визначають поведінку в організації окремих особистостей і груп (Х. Шварці, С. Девіс);

- система відносин, дій і артефактів, яка витримує випробування часом і формує у членів даного культурного суспільства досить унікальну загальну для них психологію (С. Мішон і П. Штерн);

- комплекс базових припущень, винайдений, виявлений або розроблений групою для того, щоб навчитися справлятися з проблемами зовнішньої адаптації, внутрішньої інтеграції, що функціонує досить довго, щоб підтвердити свою спроможність, і передається новим членам організації як єдиноправильний (Е. Шейн).

Деякі із способів здійснення організаційної діяльності – за допомогою використання мови, фольклору, традицій та інших засобів передачі основних цінностей, переконань, ідеології, які спрямовують діяльність підприємства в потрібне русло (Г. Морган).

Ядро організаційної культури складають філософія та ідеологія організації – основоположні принципи, ідеї та припущення, що задають сенс існування організації, що відображають суть ставлення до співробітників і

клієнтів і є глибинним мотивом поведінки співробітників по відношенню одиндо одного, клієнтам, конкурентам, партнерам.

Більшість дослідників з проблем організаційної культури вважають книгу Т. Пітерса і Р. Вотермена «В пошуках ефективного управління» початком наукових досліджень культурного поля організації та запровадження широкого використання в науці і практиці терміну «організаційна культура» [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**]. Ці дослідники на основі аналізу фінансової звітності і результатів опитування керівників і співробітників описали вісім ознак успішних організацій (ціннісне керівництво, вірність своїй справі, сприяння інноваціям, врахування запитів споживачів, повага до кожного працівника та ін.) і прийшли до двох важливих висновків:

- зразкові компанії «розвивають культури, в яких втілюються цінності і методи видатних лідерів»;
- «істинна роль головного керівника полягає в тому, щоб управляти ціннісними установками організації».

Надалі ідеї ціннісного управління і формування організаційної культури набули широкого поширення як серед науковців і практиків США, так і країн Європи.

Стандартизація внутрішнього середовища організації полегшувала управління нею, зводила до мінімуму проблеми з адаптацією працівників. В умовах ринкової економіки важливим фактором конкурентоспроможності є диференціація, а тому організаційні культури підприємств не тільки мають суттєві відмінності, але є унікальними.

В рамках сучасного менеджменту ідея організаційної культури набула широкого розвитку і як наукова концепція, і як ефективний інструмент управління. Сучасні управлінські наукові школи в поглядах на сутність і роль організаційної культури представлені декількома концептуальними підходами: конкурентним і ресурсним, феноменологічним і раціонально-прагматичним. Яскравим представником конкурентного підходу є М. Портер, який у концепції конкурентних переваг виділяє роль цінностей, як елементу організаційної

культури, тобто організаційна культура розглядається як внутрішній фактор конкурентних переваг. За концепцією ресурсного підходу організаційна культура розглядається як особливий ресурс, який здатний впливати на ефективність діяльності підприємства.

Едгар Шейн вважає, що культуру потрібно вивчати на трьох рівнях: артефактів, проголошуваних цінностей і базових уявлень. Ці рівні, по суті, характеризують глибину дослідження.

Артефакти – це видимі організаційні структури та процеси. Артефакти можна побачити, почути, помацати. Як наслідок, об'єкти цього рівня легко можна описати. До артефактів відносяться форма одягу, мовні звороти, архітектура і планування будівлі, символіка, обряди і ритуали організації. Зазвичай артефакти виникають не на порожньому місці. Вони впливають з глибших рівнів культури, є вираженням цінностей, які встановилися в організації за час її становлення, були привнесені засновником і наступними керівниками та співробітниками.

Артефакти складають зовнішній, видимий шар організаційної культури. Це доступні спостереженню зовнішні вираження і предмети культури, фетиші і т.д. Незважаючи на те, що це спостережувані елементи організаційної культури, часто буває, що їх важко розшифрувати і зрозуміти сенс, особливо сторонній людині. У кожній організації один і той же артефакт може мати своє значення. Проте, аналіз всієї сукупності артефактів може досить багато сказати про культуру даної організації. Важливо відзначити, що з артефактів не варто судити про те, наскільки хороша чи погана організаційна культура. Її взагалі не можна оцінювати тільки такими термінами.

Висновки. Концепція організаційної культури отримала значний розвиток і загальне визнання, але залишалась практично невідомою і недослідженою вітчизняними вченими. Інтерес до явища організаційної культури і можливостей використання її як важеля для підвищення ефективності роботи підприємства виник в Україні у процесі розвитку корпоративних відносин та становлення ринкових умов господарювання.

Культура організації більш ніж що-небудь інше стимулює високу відповідальність працівника для виконання поставлених перед ним завдань. Культура привертає увагу, передає бачення й відзначає заслуги творчих, ефективних співробітників. Визнаючи й нагороджуючи таких людей, організаційна культура ідентифікує їх в якості рольових моделей.

Організаційна культура надає співробітникам організаційну ідентичність, визначаючи уявлення про компанію, є важливим джерелом стабільності й наступності, що створює в її співробітників почуття безпеки. У той же час знання організаційної культури допомагає новим працівникам правильно інтерпретувати події, що відбуваються в організації, визначаючи істотний контекст подій, які інакше залишалися б незрозумілими.

Рошко Михайло Васильович
студентка групи МОБМ–15–Г1
Науковий керівник:
кандидат економічних наук,
доцент Савчук Л. М.

УПРАВЛІННЯ ФІНАНСОВОЮ СТІЙКОСТЮ ОРГАНІЗАЦІЇ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Постановка проблеми. Фінансова стійкість організації є однією з головних умов успішної та стабільної роботи страхової компанії в ринкових умовах. Якщо страхова компанія фінансово стійка, то вона має ряд переваг перед іншими компаніями такого ж профілю при отриманні кредитів, залученні інвестицій, у виборі постачальників і в підборі кваліфікованих кадрів. Фінансово стійка організація має змогу вчасно проводити розрахунки за своїми зобов'язаннями перед бюджетом, позабюджетними фондами, персоналом, контрагентами, що сприяє зміцненню його іміджу. Чим вища стійкість організації, тим більш воно незалежне від несподіваної зміни ринкової кон'юнктури, отже, тим менше ризик його банкрутства.

Фінансова стійкість передбачає здатність організації зберігати заданий режим функціонування за найважливішими фінансово-економічними показниками. Вона може розглядатися як результуюча категорія, що характеризує рівень стійкості роботи компанії, його здатність забезпечити стабільні техніко-економічні показники й ефективно адаптуватися до змін у зовнішньому оточенні та внутрішньому середовищі.

Внутрішня стійкість організації відображає такий стан його трудового потенціалу, матеріально-речової й вартісної (грошової) структури виробництва і таку його динаміку, при якій забезпечуються стабільно високі натурально-речові й фінансові результати функціонування організації. В основі досягнення внутрішньої стійкості компанії лежить своєчасне й гнучке управління внутрішніми та зовнішніми факторами його діяльності.

У свою чергу, зовнішню щодо суб'єкта господарювання стійкість слід визначати на основі стабільності економічного середовища, в рамках якого здійснюються його операції. Вона досягається відповідним макроекономічним регулюванням ринкової економіки.

Можливе й виділення так званої спадкової стійкості, яка визначається наявністю певного запасу міцності, досягнутого організацією за період його попередньої діяльності, і яка захищає від впливу несприятливих дестабілізуючих факторів.

Стан розробленості проблеми. Проблемами фінансової стійкості організації займалися вчені М. Я. Коробов, Л. А. Лахтіонова, Дж.К. Ван Хорн, А. О. Шенаєв та ін.

Мета дослідження. Метою даної роботи є проаналізувати фактори фінансової стійкості організації.

Результати дослідження. Загальна стійкість організації може бути забезпечена лише за умови стабільної реалізації (звичайно, своєчасної оплати за поставлену продукцію, надані послуги, виконані роботи) й одержання виручки, достатньої за обсягом, щоб виконати свої зобов'язання перед бюджетом, розраховатися з постачальниками, кредиторами, працівниками тощо. Іншими

словами, загальна стійкість організації передбачає насамперед такий рух його грошових потоків, який забезпечує постійне перевищення доходів над витратами.

Саме така ситуація виражає зміст фінансової стійкості, яка є головним компонентом (умовою) загальної стійкості організації. Фінансова стійкість відображає такий стан його фінансових ресурсів і такий ступінь їхнього використання, при якому організація, вільно маневруючи грошовими засобами, здатне забезпечити безперебійний процес виробництва й реалізації продукції, а також затрати на його розширення й оновлення.

Визначення меж фінансової стійкості організації має істотне практичне значення і належить до числа найважливіших економічних проблем в умовах переходу до ринку. Водночас ринкову організацію не влаштовує і надлишкова фінансова стійкість. У цьому разі виникають умови гальмування розвитку, тому що організація буде не в змозі скорочувати свої затрати під тиском конкурентів через накопичення надлишкових запасів і резервів і відтягнення, таким чином, капіталу з виробничого процесу. Існує необхідність розробки теоретичних підходів до визначення критеріїв фінансової стійкості й банкрутства організацій. Вже давно стала актуальною і проблема законодавчого та нормативного оформлення зазначених ситуацій, встановлення відповідних показників чи критеріїв оцінки критичного стану фінансів організацій чи його окремих характеристик, зокрема неплатоспроможності.

Одним з істотних компонентів фінансової стійкості організації є наявність у нього фінансових ресурсів, достатніх для розвитку конкурентоздатного виробництва. В свою чергу, самі фінансові ресурси можуть бути в необхідному обсязі сформовані тільки за умови ефективної роботи компанії, яка зможе забезпечити одержання прибутку. За рахунок прибутку в ринковій економіці організація створює фінансову базу як для самофінансування поточної діяльності, так і для здійснення розширеного відтворення. Використовуючи прибуток, організації може не лише погасити свої зобов'язання перед бюджетом, банками та іншими підприємствами й

організаціями, а й інвестувати засоби в нове будівництво, реконструкцію чи модернізацію наявного устаткування або заміну його прогресивнішим [1, с. 54]. При цьому для досягнення і підтримання фінансової стійкості важливий не тільки абсолютний обсяг прибутку, а й його рівень щодо вкладеного капіталу організації або затрат, тобто рентабельність.

Рівень фінансової стійкості впливає і на можливості організації. Визначення меж фінансової стійкості належить до найбільш важливих економічних проблем, тому що недостатня фінансова стійкість може призвести до неплатоспроможності організації й відсутності засобів для розвитку виробництва, а надлишкова буде перешкоджати розвитку, формуючи в організації зайві запаси і резерви. Фінансова стійкість має характеризуватися таким станом фінансових ресурсів, який відповідає вимогам ринку, а їхній розподіл і використання мають забезпечувати розвиток організації на основі зростання прибутку й капіталу при збереженні платоспроможності в умовах допустимого рівня ризику. Зміна ж стану ресурсів у фінансово стійкій організації не повинно призвести до зміни обраної ним стратегії.

Із ефективністю виробничо-господарської діяльності організації пов'язана його фінансова стабільність. Однак необхідно зазначити, що стійкість того чи іншої організації не завжди є наслідком недостатньої ефективності його діяльності. У хиткому стані може опинитися й ефективно функціонуюче організація. Криза може бути результатом недостатньо високого рівня менеджменту, прояву впливу яких-небудь несприятливих факторів (наприклад, неплатоспроможність замовника, що важко або неможливо було передбачити).

Управління фінансовою стійкістю організації є одним з найбільш значущих функціональних напрямів системи фінансового менеджменту, яка досить тісно пов'язана з іншими системами управління. Управління фінансовою стійкістю організації є системою принципів і методів розробки та реалізації управлінських рішень, пов'язаних із забезпеченням такого стану фінансових ресурсів, їх формуванням і розподілом, яка б дозволила організації

розвиватися на основі зростання прибутку та капіталу при збереженні платоспроможності та кредитоспроможності, а також забезпечення та підтримання фінансової рівноваги організації.

Висновки. По-перше, фінансова стійкість є головним компонентом загальної економічної стійкості організації, оскільки є результатом взаємодії всіх елементів системи фінансових відносин організації, формується в процесі його операційної, інвестиційної та фінансової діяльності.

По-друге, фінансова стійкість організації, це здатність здійснювати основні та інші види діяльності в умовах організаційного ризику і мінливого середовища бізнесу з метою максимізації добробуту власників, зміцнення конкурентних переваг організації з урахуванням інтересів суспільства і держави.

По-третє, фінансова стійкість організації – здатність фінансової системи зберігати рух по наміченій траєкторії (підтримувати намічений режим функціонування), незважаючи на впливаючи на неї внутрішні та зовнішні чинники.

По-четверте, фінансова стійкість організації визначає його фінансову незалежність від зовнішніх джерел фінансування (кредиторів та інвесторів) і фінансову безпеку (оптимальну структуру активів і джерел їх покриття).

По-п'яте, фінансова стійкість організації в довгостроковому плані характеризується співвідношенням його власних і позикових коштів. Сутність фінансової стійкості визначається ефективним формуванням, розподілом і використанням фінансових ресурсів, а платоспроможність виступає її зовнішнім проявом. Забезпеченість запасів і витрат джерелами формування є основою фінансової стійкості. Також слід сказати, що розрахунок показників фінансової стійкості для менеджера є досить важливим, так як дає інформацію, необхідну для прийняття рішення про доцільність залучення додаткових позикових коштів і для контролю діяльності організації, щоб не допустити банкрутства. Вищою формою стійкості організації є його здатність розвиватися в умовах нестабільного внутрішнього і зовнішнього середовища. Для цього

організація має володіти гнучкою структурою фінансових ресурсів і при необхідності мати можливість залучати позикові кошти, тобто бути кредитоспроможним.

Роженко А.О.

Студентка групи ПМ-15-Г-2

Науковий керівник: доктор психологічних наук, професор, П. В. Лушин

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ САМОСТАВЛЕННЯ ПІДЛІТКІВ В ЗАЛЕЖНОСТІ ВІД РІВНЯ ЇХ ЕМПАТІЇ

Постановка проблеми. Проблема самоствавлення підлітків займає важливе місце в психологічних дослідженнях. Це пов'язано з тим, що у системі життєвих відносин особистості, самоствавлення є необхідним компонентом впливу підлітка на розвиток «Я-концепції», а також різних сфер соціальної взаємодії та провідної діяльності, а саме навчання.

Перехід до підліткового віку характеризується глибокими змінами, що впливають на розвиток особистості. Вони стосуються фізичної зрілості організму, а також відносин, які складаються у підлітків з дорослими та однолітками. Еталони міжособистісного сприймання, якими користуються підлітки, оцінюючи оточуючих людей, стають все більш узагальненими і співвідносяться з ідеалами, цінностями і нормами. Тому саме в підлітковому віці емпатійність може закріпитися як стійка особистісна якість.

Стан розробленості проблеми. Самоствавлення розглядається науковцями з різних позицій: як сукупність емоційних компонентів (В.В. Столін), певний феномен у структурі особистості (Т.М. Горобець), самосвідомість, самопізнання, емоційне ставлення до себе (Н.І. Сарджвеладзе), самоствавлення, як – когнітивна і афективна складова, самоприйняття (К. Роджерс), самоповага (І.С. Кон), інтегральна самооцінка (У. Демс).

Вивчення проблеми показало відсутність досліджень, у яких конкретно й узагальнено були б виділені форми протікання емпатійного процесу у підлітків, а також вивчення психологічних особливостей підлітків в залежності від рівня їх емпатії.

Мета дослідження – визначити особливості компонентів самоствавлення у підлітків в залежності від рівня їх емпатії.

Результати дослідження. Дослідженням охоплені учні 8-х та 9-х класів гімназії № 109 Печерського району м. Києва. Загальна вибірка – 55 осіб.

Для вивчення компонентів самоствавлення та рівнів прояву емпатії у підлітків нами були використані наступні методики: методика дослідження самоствавлення (тест-опитувальник МНС) В. Століна, С. Пантелеєва; «Тест індекс життєвої задоволеності (НЖУ), адаптація Н.В. Паніної. Опитувальник загального психологічного стану»; Опитувальник «Діагностика емпатії» А. Меграбяна та Н. Епштейна; методика діагностика емпатії І.М. Юсупова; методика на дослідження «Локусу контролю» О.Г. Ксенофонтової, методика «Торонтська алекситимічна шкала (TAS) Г. Тейлора».

За даними теоретичного опрацювання літератури виявилось, що дослідження механізмів формування адекватного і гнучкого самоствавлення у молоді – одне з найбільш актуальних психолого-педагогічних завдань сучасного суспільства. Розуміння феномена самоствавлення, його специфіки, структури, функції в самій особистості, відкриває індивідам можливість внутрішньої незалежності серед вимог нестабільного сьогодення.

Особливим виявляється місце самоствавлення в підлітковому віці, коли молода людина вступає в світ дорослих як самостійний відповідальний член, структурує свої ціннісні орієнтації, обирає напрямок професійного становлення.

На основі проведеного емпіричного дослідження та здійснення порівняльного аналізу у групах підлітків з різним рівнем емпатії нами також були виділені значимі відмінності за такими шкалами самоствавлення

особистості, як: «відкритість»; «самовпевненість»; «самокерівництво»; «дзеркальне Я»; «самоцінність»; «самоприйняття»; «самопривязанність»; «внутрішня конфліктність» у групах з низьким на високим рівнем емпатії.

Нами були виділені три групи учнів 8-х та 9-х класів з низьким рівнем емпатії (група 1), середнім рівнем емпатії (група 2) та високим рівнем емпатії (група 3). У респондентів групи 1, був виявлений низький рівень емпатії, що спостерігається у 29,2 % опитуваних. Даний показник характеризується наявністю труднощів у респондентів при встановленні контактів між іншими людьми, низьке бажання зрозуміти та підтримати інших. Такі підлітки є більш продуктивними в індивідуальній роботі, ніж у груповій.

У респондентів групи 2 (39,5 % респондентів), був виявлений середній рівень емпатії. Такі підлітки в міжособистісних відносинах більш схильні судити про інших за їхніми вчинками, ніж довіряти своїм особистим враженням. Як правило, вони добре контролюють власні емоційні прояви.

У респондентів групи 3 (31,3% респондентів), був виявлений високий рівень емпатії. Даний показник обумовлений тим, що для підлітків характерним є уміння співпереживати іншим людям, прагнення їм допомогти. Індивіди з таким показником дружелюбні, поступливі, схильні пробачати інших, їм властиве хвилювання за проблеми оточуючих як за свої власні.

Нами було визначено, що «самоствавлення» включає в собі такі психологічні характеристики особистості, як «відкритість»; «самовпевненість»; «самокерівництво»; «дзеркальне Я»; «самоцінність»; «самоприйняття»; «самоприв'язанність»; «внутрішня конфліктність». На основі проведеного емпіричного дослідження та здійснення порівняльного аналізу у групах підлітків з різним проявом емпатії нами також були виділені значимі відмінності за такими шкалами самоствавлення особистості, як: «відкритість»; «самовпевненість»; «самокерівництво»; «дзеркальне Я»; «самоцінність»; «самоприйняття»; «самоприв'язанність»; «внутрішня конфліктність».

Також встановлена залежність рівня емпатії та локусу контролю: підлітки з середнім на високим рівнем емпатії мають набагато вищі показники

за такими шкалами, як: «інтернальність» порівняно із школярами із низьким проявом емпатії.

Встановлені значимі кореляційні зв'язки між: «загальним показником емпатії» за методикою «Діагностика емпатії» А. Меграбяна, Н. Епштейна та між показниками: «інтернальність» за методикою на дослідження «Локусу контролю» О.Г. Ксенофонтової та «загальним показником емпатії» за методикою діагностики емпатії І.М. Юсупова.

А також обернені кореляційні зв'язки між: «загальним показником емпатії» та між показниками: «екстернальність»; «алекситимія».

Дослідження, які проводилися раніше, показують, що у більшості підлітків та юнаків почуття емпатії є недостатньо розвиненим. Виявлено також, що рівень емпатичного ставлення до батьків, літніх і незнайомих людей низький і статистично не значущий (кореляція загального показника емпатії і емпатії до батьків дорівнює 0,29 при $p > 0,05$, інші показники – вкрай низькі).

Виявлена також ще одна особливість емпатії у сучасних молодих людей. У них переважає емпатичне ставлення до дітей та тварин. Можна було б припустити, що рівень емпатії до літніх і незнайомих людей у них буде нижчий, проте дослідження виявило негативний кореляційний зв'язок між показником емпатії до дітей.

Нами була розроблена авторська корекційна тренінгова програма спрямована на розвиток компонентів самоствалення у підлітків метою, якої є розвиток компонентів самоствалення у підлітків таких, як «відкритість»; «самовпевненість»; «самокерівництво»; «дзеркальне Я»; «самоцінність»; «самоприйняття».

Показники середніх значень за компонентами «Відкритість», «Дзеркальне Я», «Самоцінність», «Самоприйняття» підвищився у експериментальній групі після проведення тренінгу.

Порівняння даних дослідження в експериментальній групі до та після проведення тренінгу статистично підтвердило, що завдяки тренінгу в експериментальній вибірці відбулися позитивні зміни в динаміці досліджуваних

процесів. Нами було встановлено, що порівняння показників компонентів самоствавлення таких, як: «Відкритість», «Самовпевненість», «Самокерівництво», «Дзеркальне Я», «Самоцінність», «Самоприйняття», «Самопривязанність», «Внутрішня конфліктність», «Самозвинувачення» за тестом-опитувальником самоствавлення (В. В. Столін, С. Р. Пантелєєв) значно відрізняються у контрольній та експериментальній групах.

Висновки. Практичне значення отриманих результатів полягає в визначенні психологічних особливостей компонентів самоствавлення підлітків в залежності від рівня їх емпатії з метою розробки тренінгової програми для шкільних психологів та надання практичних рекомендацій підліткам та подальшої корекції власних потреб і інтересів, здатності до співпереживання та ефективної суб'єкт-суб'єктної взаємодії в процесі навчальної діяльності та спілкування.

Саква Олексій Олександрович,

Студент групи ПМ-15-Г2

Науковий керівник: доктор психологічних наук, професор П. В. Лушин

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ПОЗИТИВНОГО САМОСТАВЛЕННЯ У МАЙБУТНІХ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ

Постановка проблеми. Формування позитивного самоствавлення у майбутніх соціальних працівників постає необхідною умовою для професійного та особистісного зростання. Специфіка соціальної роботи полягає, з одного боку, у пошуках можливостей змінити на краще наявну життєву ситуацію адресата соціальної роботи, створити умови для його соціальної реабілітації. В той же час, у сфері психологічної допомоги, зусилля соціального працівника направлені на те, щоб максимально актуалізувати потенціал самопомоги особистості, яка опинилася у складних життєвих обставинах, аби надалі вона мала психологічні ресурси самостійно справлятися зі складними обставинами,

прийняти саму себе, повірити у свої можливості в контексті наявної життєвої ситуації.

Щоб бути дієвим, ефективним «помічником», і також не допустити власного «вигорання» у психологічно складній професії, соціальному працівникові необхідні навички позитивного самоствалення і самоприйняття – вмюючи приймати себе, такий фахівець зможе психологічно прийняти іншу людину і допомогти їй віднайти ресурси для подолання складних обставин. Таким чином, можемо зробити висновок, що професійний розвиток майбутніх соціальних працівників не може йти окремо від розвитку особистості, його психологічної зрілості і зокрема – формування позитивного ставлення до себе.

У зв'язку з цим виникає потреба в розробці методичних програм розвитку позитивного самоствалення майбутніх соціальних працівників.

Ступінь розробки проблеми. Феномен позитивного самоствалення розглядався в наступних контекстах: розвитку особистості (Б.Г.Ананьєв, Л.С.Виготський, Л.Я.Гозман, О.М.Леонтєв, Д.О.Леонтєв, В.М.М'ясіщев, С.Р.Пантілєєв, С.Л.Рубінштейн, Н.І.Сарджвеладзе, В.В.Столін, І.І.Чеснокова та ін.); як зв'язок процесів самоствалення та мотиваційної сфери (Б.С.Братусь, Б.В.Зейгарник, О.І.Ніколаєва, Р.Б.Сапожнікова, О.Т.Соколова, В.В.Столін та ін.); у вікових аспектах формування ставлення до себе (О.В.Бацилєва, А.В.Візгіна, А.В.Захарова, С.Р.Пантілєєв, І.Г.Чеснова); як процес змінювання складових компонентів самосвідомості особистості під впливом переживання життєвих ситуацій (П.В.Лушин, Т.Б.Ільїна, О.Є.Керик, А.А.Налчаджян, А.К.Рубченко, О.Т.Соколова; В.В.Столін та ін.); як процес змінювання афективної оцінки уявлень про себе, що мотивують поведінку особистості, спрямовуючи її гармонійний розвиток, або його порушення (Т.С.Кириленко, Н.О.Татенко, Т.М.Титаренко, Л.Фестінгер, А.В.Фурман та ін.); у контексті зв'язку ставлення особистості до іншої людини (Л.Я.Гозман, С.Р.Пантілєєв, В.В.Столін); як функція координат життєвого світу (П.П.Горностай, Л.В.Сохань, Т.М.Титаренко).

Встановлено, що у сучасній психологічній науці відсутній єдиний уніфікований підхід до визначення такого феномена як позитивне ставлення людини до себе, натомість існують різні уявлення про змістову структуру і функції позитивного самоствавлення.

Питанням, що потребує подальшого дослідження, є аналіз психологічних особливостей формування позитивного ставлення до себе у майбутніх соціальних працівників, а також зв'язок позитивного ставлення до себе з адаптивними компетенціями особистості в умовах життєвих змін – зокрема, психологічних якостей толерантності / інтолерантності до невизначеності, а також якостей життєстійкості. Аналіз дослідницької літератури з питань формування позитивного самоствавлення не виявив ґрунтовних розробок з цієї тематики. Тому є підстави вважати, що обрана тема дослідження є актуальною.

Мета дослідження полягає у визначенні психологічних особливостей позитивного самоствавлення у майбутніх соціальних працівників, а також у з'ясуванні можливостей його розвитку засобами соціально-психологічного тренінгу самоствавлення.

Результати дослідження. Емпіричні дослідження проводились на базі кафедри соціальних технологій Навчально-наукового Гуманітарного інституту у складі Національного авіаційного університету (м. Київ).

Для рішення поставлених завдань було застосовано комплекс психодіагностичних методик: Опитувальник самоствавлення В.В.Століна і С.Р.Пантілеєва; Шкала толерантності до невизначеності Баднера у редакції Т.В.Корнілової і М.А.Чумакової; Тест життєстійкості С.Мадді в адаптації Є.Н.Осіна та Е.І.Рассказової). Обробка матеріалів дослідження здійснювалась за допомогою комп'ютерної статистичної програми SPSS v.22.0 for Windows.

Новітні наукові парадигми, серед яких позитивна психологія, позитивна психотерапія, а також теорія особистісного змінювання, висувають наявність нових чинників впливу на формування позитивного самоствавлення особистості у сучасному так званому VUCA-світі (англ.: volatility – динамічність, uncertainty – непередбачуваність, complexity – складність и ambiguity – багатозначність). В

контексті процесів особистісного змінювання, на формування позитивного ставлення до себе, окрім традиційних складових самоствалення (самоповага, аутосимпатія, самоінтерес тощо) починають впливати інші адаптивні компетенції особистості – такі як толерантність до невизначеності та життєстійкість особистості.

Теорія самоствалення представників діяльнісно-смыслового підходу (В.Столін, С.Пантілеєв) визначає самоствалення як досить усталене установче психологічне утворення, що має певні рівні «Я»-концепції особистості (когнітивні, емоційно-оцінні, поведінкові). В моделі В.Столїна, позитивне ставлення до себе може бути сформоване в тому випадку, якщо особистість усвідомлює особистісний сенс «Я» і власні психологічні якості як такі, що співпадають з мотивами власної самореалізації.

У контексті ж теорії особистісного змінювання (П.Лушин) формування позитивного ставлення до себе постає процесом самосвідомості особистості, яка кожного разу визначає новий актуалізований зміст «Я» у процесі особистісного змінювання – творення нової ідентичності.

В ході емпіричного дослідження психологічних особливостей формування позитивного самоствалення у майбутніх соціальних працівників на основі обраних валідних психодіагностичних методик, були виявлені наступні результати і закономірності.

У структурі позитивного самоствалення майбутніх фахівців з соціальної роботи найвищі показники мають компоненти *самоповаги* (середній бал 66,9 по виборці, незалежно від статі), *аутосимпатії* (середній бал 62,9) і *самоінтересу* (середній бал 68,9). Позитивне *глобальне самоствалення* притаманне 68% опитуваних майбутніх соціальних працівників, що є сприятливим підґрунтям для процесів подальшого формування позитивного самоствалення у майбутніх соціальних працівників.

Найнижчі результати серед інших шкал позитивного самоствалення зафіксовані в аспекті *очікуваного ставлення від інших*. Лише у 16% вибірки був визначений високий рівень очікуваного ставлення від інших, і майже половина

опитуваних має негативні очікування щодо ставлення від інших на свою адресу – 46%. Майбутні соціальні працівники достатньо критично оцінюють ставлення інших до власної персони (хоча йдеться саме про компонент самоствавлення, так зване «віддзеркалене ставлення»). Такі результати свідчать про потребу фасилітації інтерперсональних компонентів позитивного самоствавлення у майбутніх соціальних працівників.

Структура самоствавлення має також певні гендерні особливості: у жінок виразне позитивне значення притаманне чинникам аутосимпатії (65,4 бали), самоінтересу (67,5 балів) і глобального самоствавлення (73,9 балів), а «точкою до зросту» у формуванні позитивного самоствавлення є аспект очікуваного ставлення від інших (49,5 балів); натомість чоловіки позитивно оцінюють ставлення до себе передусім у аспектах самоповаги (79,6 балів), самоінтересу (72,3 бали) і глобального самоствавлення (79,8 балів), а розвитку у позитивному ключі потребує здатність до аутосимпатії (52 бали). Вказані гендерні особливості самоствавлення необхідно враховувати при підготовці фасилітативних та тренінгових програм формування позитивного самоствавлення, в залежності від того, який склад учасників буде присутній.

Достатньо високі показники інтолерантності до невизначеності (33% опитуваних виявляють рівень вище середнього по даному показнику) свідчать про необхідність організації формувальних впливів задля зниження інтолерантності до невизначеності серед майбутніх соціальних працівників.

Кореляційний аналіз між компонентами позитивного ставлення до себе виявив значущі зв'язки між рівнями *аутосимпатії* й *очікуваного ставлення від інших* ($r=0,499$ при $p \leq 0,050$), тобто: «наскільки приймаю себе я сам, настільки вважаю, мене приймають і позитивно оцінюють інші; наскільки осуджую себе я сам, настільки ж вбачаю осудження своєї особи в інших»; так само рівень *самоінтересу* впливає на рівень *очікуваного ставлення від інших* ($r=0,732$ при $p \leq 0,050$). Тобто особистість, уважна до вивчення власних якостей і можливостей, найчастіше позитивно оцінює рівень ставлення до неї від інших.

Кореляційний аналіз між складовими позитивного ставлення до себе і якостями життєстійкості та толерантності/інтолерантності до невизначеності виявив обернену кореляцію між рівнями самоінтересу та показниками інтолерантністю до невизначеності ($r=-0,431$ при $p \leq 0,050$). Тобто людям, уважним до власних особливостей і унікальних якостей, притаманні менші показники інтолерантності (непереносимості) невизначеності.

Одразу чотири компоненти позитивного самоствавлення (аутосимпатія ($r=0,475$ при $p \leq 0,050$), очікуване ставлення від інших ($r=0,476$ при $p \leq 0,050$), самоінтерес ($r=0,572$ при $p \leq 0,050$) і глобальне самоствавлення ($r=0,676$ при $p \leq 0,050$) позитивно корелюють із залученістю як компонентом загальної життєстійкості. Тобто людям із високим рівнем позитивного ставлення до себе притаманна впевненість у тому, що залученість у життя дає максимальний шанс знайти щось варте та цікаве для особистості.

Висновки. Отримані статистичні закономірності ведуть до висновку, що формування позитивного ставлення до себе у майбутніх соціальних працівників є передумою розвитку життєстійкості фахівця, його залученості у життєві та професійні процеси, його здатності утримувати непереносимість невизначеності на рівні, що дозволяє діяти у складних обставинах.

З огляду на результати емпіричного дослідження, що викладені у другому розділі роботи, виявлені основні «точки до зросту» у процесі формування позитивного самоствавлення майбутніх соціальних працівників, а саме необхідність розвитку таких компонентів позитивного ставлення до себе, як аутосимпатія й очікуване ставлення від інших, адже ці якості збільшують можливості конструктивно сприймати і вирішувати проблемні й маловизначені життєві і професійні ситуації.

Згідно з цим була запропонована і впроваджена модель соціально-психологічного тренінгу формування позитивного самоствавлення у майбутніх соціальних працівників на основі розвитку навичок саморефлексії учасників тренінгу в процесі творчої взаємодії.

Для здійснення аналізу результатів впровадження соціально-психологічного тренінгу позитивного самоствавлення у майбутніх соціальних працівників було проведене постекспериментальне дослідження. Результати експериментальної групи (тобто майбутніх соціальних працівників, що взяли участь у тренінгу) виявили значущу динаміку показників позитивного ставлення до себе. Найкращих результатів вдалося досягнути у контексті показників очікуваного ставлення до себе – середній бал по експериментальній групі виріс із 50,2 до 65,8 балів. Також відзначений рост показників в експериментальній групі позитивного глобального самоствавлення (середній бал виріс з 74,5 до 84,9 балів за 100-бальною шкалою), а також інших компонентів позитивного самоствавлення і додатково досліджених показників життестійкості.

Участь в СПТ формування позитивного самоствавлення до себе сприяє можливостям майбутніх соціальних працівників транслювати життєвий досвід спілкування у сферу соціальної роботи, а професійний досвід допомагає фахівцям на шляху до особистої самореалізації.

Перспектива подальшого дослідження процесів формування позитивного самоствавлення вбачається у розробці форм недирективної групової динаміки як новітніх засобів психологічної допомоги.

Сакевич К. О.

Студент групи УНЗ-16-Г-1

Науковий керівник:

кандидат економічних наук,

доцент Савчук Л. М.

УПРАВЛІНСЬКА КОМПЕТЕНТНІСТЬ КЕРІВНИКА ЗАГАЛЬНООСВІТНЬОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ

Постановка проблеми. Ми живемо в час стрімких змін і бурхливих перетворень, що потребує реального аналізу стану справ у різних сферах суспільного життя, у тому числі освіті та науці, вимагає постійного пошуку

нових умов та засобів розвитку особистості, яке б місце у ієрархічній піраміді вона не займала.

На зміну кваліфікаційному підходу у вітчизняній освіті і науці все впевненішими кроками приходить компетентнісний. Він у більшій мірі відповідає вимогам ринкової економіки та умовам постійного удосконалення технологій, орієнтацій на нові стандарти.

Курс України на демократизацію суспільного життя закономірно вимагає від освіти мобільності та адекватної відповіді на завдання нового історичного етапу: виховання свідомих громадян, які братимуть діяльну участь у демократичних процесах. Прийняття Україною низки нормативно-правових документів суттєво змінило місце і роль загальноосвітніх навчальних закладів у системі інститутів громадянського суспільства.

Так, реалізація закону України «Про місцеве самоврядування в Україні», Національної доктрини розвитку освіти спрямовується на посилення ролі органів місцевого самоврядування, активізацію участі батьків, піклувальних рад, меценатів, громадських організацій, фондів, засобів масової інформації у діяльності загальноосвітніх навчальних закладів, прогнозуванні їх розвитку, оцінці якості освітніх послуг.

У Національній доктрині розвитку освіти також зазначається, що модернізація управління освітою передбачає й підвищення компетентності управлінців усіх рівнів.

В умовах прогресивних змін у суспільстві докорінним чином змінюється значущість освіти, розширюється уявлення про роль та зміст управлінської діяльності керівника загальноосвітнього навчального закладу. Особливої актуальності набуває проблема управлінської (професійної) компетентності, специфіка якої достатньо відображена в науково-педагогічних дослідженнях і нормативних вимогах до управлінської діяльності й особистості керівника загальноосвітнього навчального закладу як управлінця-професіонала.

Реформування національної системи освіти засвідчує першорядне зростання суспільних вимог до шкільної освіти, стратегічна мета якої полягає

не тільки в забезпеченні організаційно-функціональних умов передачі новому поколінню накопиченої системи знань і вмінь, а, головним чином, у формуванні творчої особистості, здатної до розвитку власних потенційних здібностей та реалізації особистої програми життя на основі вільного вибору професії. Це потребує принципового усвідомлення керівником загальноосвітнього навчального закладу необхідності неперервного підвищення кваліфікації, оволодіння теоретичними знаннями з різних галузей науки, освоєння нових форм і методів управлінської діяльності з урахуванням типу, специфіки та завдань загальноосвітнього навчального закладу. За таких умов управління навчальними закладами постає відповідальною сферою в системі загальної середньої освіти, а його ефективність великою мірою визначається рівнем управлінської компетентності керівника загальноосвітнього навчального закладу.

За позицією вчених розвиток управлінської компетентності керівника загальноосвітнього навчального закладу є складним, багатогранним процесом, який об'єктивно пов'язаний з усіма сторонами навчально-освітнього простору і відображає поліфункціональний специфічний характер управлінської діяльності керівника загальноосвітнього навчального закладу як професійно підготовленого менеджера освіти.

Результати дослідження. Термін «компетентність» походить від латинського слова «competens», що в перекладі означає належний, здібний. Компетентність – це певна сума знань у особи, що дають змогу їй судити про що-небудь, висловлювати переконливу, авторитетну думку.

Поняття «компетентність» у психолого-педагогічній літературі остаточно не визначено й у більшості випадків вживається інтуїтивно. На сьогоднішній день не існує однозначного розуміння поняття, структури і видів компетентності (В. Кальней, М. Красовицький, В. Маслов, Дж. Равен, А. Тряпціна та ін.).

У науковій літературі знаходимо різні підходи до визначення поняття «компетентність». На думку російських вчених Е. Зеєра, А.Хуторського

компетентність – це характеристика самого суб'єкта, що показує рівень володіння знаннями, уміннями і навичками у певній галузі.

Б. Гершунський визнає «компетентність професійну» як результат розвитку особистості. Будучи категорією динамічною компетентність є наслідком цілеспрямованого впливу післядипломної педагогічної освіти, самоосвіти й розвитку педагогічного професіоналізму на рівні саморозвитку. Вона визначається рівнем власної професійної освіти, досвідом та індивідуальними здібностями людини, її прагненням до безперервної самоосвіти й самовдосконалення, творчим ставленням до справи.

Дж. Равен визначає компетентність як специфічну здатність ефективного виконання конкретних дій у певній предметній галузі, що містить вузькопредметні знання, спеціальні предметні навички, способи мислення, розуміння відповідальності за свої вчинки.

В. Введенський наголошує на тому, що компетентність фахівця проявляється не тільки при розв'язанні вузькопрофесійних завдань, а й у тому, як людина сприймає, оцінює, розуміє світ поза межами своєї сфери діяльності, своєї професії.

У загальному плані професійна компетентність визначається енциклопедичними словниками як деяке підтвержене право приналежності до певної професійної групи працівників, що визнається з боку соціальної системи у цілому і представниками як даної професійної групи, так і інших соціальних і професійних груп. Під професійно-управлінською компетентністю найчастіше розуміють коло питань, в яких суб'єкт має знання, досвід та які віддзеркалюють соціально-професійний статус і управлінську кваліфікацію, а також деякі особистісні, індивідуальні здібності для реалізації певної професійної діяльності. Поняття «компетентність» (лат. *competens* – відповідний, здібний) означає коло повноважень будь-якої посадової особи чи органу; володіння знаннями, досвідом у певній галузі.

В українській педагогічній науці значний внесок у дослідження компетентності керівника загальноосвітнього навчального закладу зробили Т. Бурлаєнко, Н. Грішина та В. Маслов.

В Національній доктрині розвитку освіти (затвердженої Указом Президента України від 17 квітня 2002 року, №347/2002) компетентність тлумачиться як «система теоретико-методологічних, нормативних положень, спеціально наукових знань; організаційно-методичних, технологічних умінь, які об'єктивно необхідні особистості для виконання посадово-функціональних обов'язків; відповідних моральних і психологічних якостей».

«Управлінська компетентність керівника школи – сукупність знань і вмінь, необхідних для виконання конкретних функцій, що відображають основні напрями, види і форми управлінської діяльності і в цілому складають базову основу моделі посадової компетентності».

«Компетентність – система теоретико-методологічних, спеціально-фахових знань та технологічних умінь, які об'єктивно необхідні особистості для виконання посадово-функціональних обов'язків, відповідних моральних та психологічних якостей».

Компетентність керівника навчально-виховного закладу В. Маслов визначає як «сукупність знань і вмінь виконання конкретних посадових функцій, що відображають головні напрями змісту роботи педагогічного колективу та відповідні їм види і форми управлінської діяльності згідно з повноваженнями керівника».

В. Маслов вважає, що компетентність директора навчального закладу складається з управлінських, педагогічних, комунікативних, діагностичних і дослідницьких компонентів діяльності й визначається рівнем сформованості професійних знань і вмінь, ступенем розвитку професійно значущих особистісних якостей, які необхідні для оптимальної реалізації управлінських функцій щодо досягнення цільових установок.

На думку В. Маслова, професійна компетентність людей, які працюють в системі «людина-людина», визначається не тільки базовими знаннями, а й

ціннісними орієнтаціями спеціаліста, мотивами його діяльності, стилем взаємин з людьми, загальною культурою, здатністю до розвитку власного творчого потенціалу.

Висновки. Таким чином, компетентність – це інтегрована професійна якість керівника, поєднання його досвіду, знань, умінь і навичок. Варто зазначити, що рівень професійної компетентності керівника значною мірою впливає на підвищення конкурентоспроможності та привабливості освітніх послуг. Зважаючи на це, пріоритетними завданнями перед сферою освіти, як зазначається у Законі України «Про загальну середню освіту» є розвиток людського потенціалу, забезпечення нового рівня якості підготовки спеціалістів, формування високоосвіченої особистості. Національна стратегія розвитку освіти в Україні на період до 2021 року визначає, що освіта – це стратегічний ресурс соціально-економічного, культурного і духовного розвитку суспільства, тому сучасна шкільна система потребує постійного вдосконалення. Успіх же модернізації системи освіти залежить від фахової майстерності та професійної компетентності керівників закладів освіти, пов'язаний зі змінами в їх управлінському мисленні. Саме це сприяє поступальному розвитку навчального закладу та запровадженню новітніх ідей. Тому актуальною постає проблема управління закладом освіти на засадах менеджменту освітніх інновацій. Це, в свою чергу, базується на професійній підготовці «компетентних менеджерів системи освіти, формування управлінців нової генерації, здатних мислити і діяти системно, у тому числі в кризових ситуаціях, приймати управлінські рішення в будь-яких сферах діяльності, ефективно використовувати наявні ресурси».

Специфіка управління школою, на відміну від інших підприємств і установ, зумовлює визначення пріоритетного завдання: формування особистісних і професійних якостей менеджерів навчального закладу, розширення можливостей цього процесу за рахунок підсилення його цілісності, педагогічного аналізу функцій та особливостей їхнього професійного становлення.

Сінгер Г.В.

Студентка групи ПМ-15-Г2 Науковий керівник: доктор психологічних наук, професор П. В. Лушин

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ КОМП'ЮТЕРНОЇ ЗАЛЕЖНОСТІ У ПІДЛІТКІВ

Постановка проблеми. У час стрімкого розвитку науковотехнічного прогресу, невинного потоку інформації все більш актуальним стає питання збереження здорової психіки особистості. Людство впевнилося в тому, що досягнення цивілізації мають не тільки позитивні результати.

Останнім часом невід'ємною частиною нашого життя став комп'ютер. Неможливо переоцінити позитивне значення цього науково-технічного досягнення. Однак навіть недовгий період масового користування комп'ютером виявив немало випадків його негативного впливу на людину, особливо це стосується неповнолітніх, психіка яких є більш незахищеною, а тому й уразливішою порівняно з дорослими.

В сучасному суспільстві проблема комп'ютерної залежності є досить актуальною. Інтернет-залежність – це психічний розлад, нав'язливе бажання підключитися до мережі та хвороблива нездатність вчасно вийти з неї.

Сучасний підліток не уявляє життя без Інтернету, реклами, телебачення тощо. Він вбирає все наче губка підсвідомо, не контролюючи себе. Багато підлітків почали використовувати всевітню мережу не лише для пошуку інформації, а як спосіб життя, який пізніше назвали віртуальним. На сайтах створюються чати, сайти знайомств, в яких підлітки спілкуються без візуального контакту.

Комп'ютерна залежність – різновид психічної залежності, що розповсюджується в Україні протягом останніх двадцяти років. Психологи її класифікують як форму емоційної «наркоманії». Для залежного підлітка стає важливим не результат гри, а її процес, у якому він втрачає контроль над часом.

Стан дослідження проблеми. Проблему комп'ютерної залежності вивчали такі вчені як: Н. Бугайова, А. Войскунський, Р. Грановська, І. Гольдберг, М. Гріффітс, Е. Горлова, Т. Дуброва, Л. Єргієва, А. Єгоров, Н. Кузнєцова, О. Лисенко, Н. Левшунова, Дж. Мід, Я. Мизь, О. Макаренко, Науменко, О. Постова, М. Потенця, М. Степанова, А. Тімофєєва, А. Ускова, С. Фадєєва, Р. Фольберг, О. Фрейдман, А. Чамберс, Г. Чайка, Т. Шибутані, К. Янг та інші.

Так, Н. Бугайова розкриває особливості Інтернет-адикції як форми залежної поведінки; аналізує ризики сучасної ігрової залежності; висвітлює актуальні проблеми комп'ютерної залежності у підлітків та вплив на поведінкову сферу особистості.

Психологічні аспекти негативного впливу комп'ютерних ігор на дітей проаналізовано А. Тімофєєвою.

Психолого-педагогічні аспекти комп'ютерної залежності підлітків вивчала С. Фадєєва.

На думку Т. Дубрової підлітковий вік – це період формування цінностей, розширення соціальних контактів, які дуже часто дитина змінює віртуальним спілкуванням.

Аналіз наукової літератури з теми дослідження показав, що проблема психології залежності від комп'ютера включає ряд нерозкритих питань. Зокрема, недостатньо уваги приділено вивченню особистості залежних, до цього часу немає чіткого порівняльного психологічного портрету осіб з різними формами залежності від комп'ютера, зокрема від Інтернету. Вивчення структури особистості комп'ютерно-залежних, урахування їх характерологічних особливостей сприятиме розробці більш точних і ефективних профілактичних і корекційних заходів.

Мета дослідження – дослідити психологічні особливості формування комп'ютерної залежності в підлітковому віці та розробити рекомендації щодо запобігання комп'ютерної залежності.

Результати дослідження. Для вивчення та аналізу психологічних особливостей комп'ютерної залежності у підлітків нами були використані наступні методики: «Характерологічний опитувальник (К. Леонгарда – Г. Шмішека)»; «Спосіб скринінгової діагностики комп'ютерної залежності» (Л. Юр'євої – Т. Больбот).

Данні методики емпіричного дослідження дозволили зробити ґрунтовний аналіз отриманих даних за допомогою методів математичної статистики.

Після обробки даних за методикою «Характерологічний опитувальник» (К. Леонгарда – Г. Шмішека) можемо зробити такі висновки, що серед досліджуваних яскраво представлені такі типи акцентуацій: більший відсоток 52% учнів мають емотивний тип акцентуації. Такі люди віддають перевагу спілкуванню у вузькому колі обраних, з якими встановлюються хороші контакти, що вони розуміють «з півслова»; 48% респондентів мають – гіпердинамічний тип. Цей тип характеризується добрим, злегка підвищеним настроєм, контактністю, балакучістю, оптимізмом. У нього високий тонус, він енергійний, активний і виявляє прагнення бути лідером, легко адаптується в незнайомій обстановці; 39% досліджуваних мають – циклотимічний типом. Ці підлітки схильні до частої зміни настрою, зміні манери спілкування з оточуючими людьми. У них періодично падає працездатність, втрачається інтерес до роботи і до оточуючих людей; 39% респондентів мають – екзальтований тип. Підлітків даного типу акцентуації характеру можна дізнатися з властивою їм високою контактністю, балакучістю, влюбливістю. Такі люди часто сперечаються, але не доводять справу до відкритих конфліктів; 22% підлітків мають – збудливий тип акцентуації. Цьому типу властива низька контактність у спілкуванні, сповільненість вербальних і невербальних реакцій; 13% учнів мають – тривожний тип акцентуації. Такі підлітки нерішучі, мало контактні, боязкі, невпевнені в собі, схильні до мінорного настрою; 4,3% досліджуваних мають – демонстративний тип. Цьому типу акцентуації характеру властива легкість встановлення контактів, прагненням до лідерства, жаданням влади і похвали; 4,3% учнів мають – дистимічний тип. Ці підлітки

мало контактні, небагатослівні, з домінуючим песимістичним настроєм. Вони зазвичай домосіди, обтяжені гучним суспільством.

З результатів дослідження, серед досліджуваних підлітків переважають емотивний, гіпердинамічний, циклотимічний та екзальтований типи акцентуацій. Крім того, у більшості випадків у підлітків виявляється не просто один тип (або один змішаний тип), а декілька типів акцентуацій характеру, що вказує на те, що дійсно у підлітковому віці відбувається «загострення» окремих рис характеру, які називають акцентуації, що в дечому і пояснює труднощі взаємодії з оточуючими, особливу специфіку поведінки, спілкування тощо.

Після проведення дослідження за опитувальником «Спосіб скринінгової діагностики комп'ютерної залежності» (Л. Юр'євої і Т. Больбот) отримані наступні результати: 9% досліджуваних виявили відсутність комп'ютерної залежності, тобто, підлітку не загрожує «спілкування» з комп'ютером, він може обмежувати свій час; 52% досліджуваних знаходяться на стадії захопленості, на цьому етапі можна спостерігати сильну втомлюваність підлітка, але, тим не менше, вже існує тяга до комп'ютера; 39% респондентів знаходяться на стадії ризику розвитку комп'ютерної залежності, на цьому етапі необхідно провести профілактичні програми. Таким чином, загальний рівень комп'ютерної залежності більшості досліджуваних підлітків (52%) визначається стадією захопленості, однак велика частина (39%) має ризик розвитку комп'ютерної залежності. Отримані результати вказують на необхідність проведення цілеспрямованої психологічної роботи із профілактики комп'ютерно-залежної поведінки у досліджуваних.

У контексті дослідження, було проведення порівняльного аналізу відповідності типів акцентуацій рівням комп'ютерної залежності підлітків. У підлітків із розвитком комп'ютерної залежності на стадії захопленості визначено наступні типи акцентуації: у 25% – гіпертимний тип; у 21% – емотивний і циклотимічний типи; у 17% – екзальтований тип; у 9% – збудливий тип; у 7% – демонстративний тип.

Також виявлено особливості типів акцентуацій характеру у підлітків на стадії ризику розвитку комп'ютерної залежності: у 30% – емотивний тип; у 22% – гіпертимний тип; у 21% – екзальтований тип; у 17% – циклотимічний тип; у 13% – збудливий тип; у 6% – демонстративний тип.

Встановлені значимі кореляційні зв'язки між типами акцентуацій характеру та стадіями комп'ютерної залежності у підлітків: - емотивний тип має прямий тісний зв'язок із стадією високого ризику розвитку комп'ютерної залежності на рівні 0,01 (,825**); - екзальтований тип має прямий тісний зв'язок із стадією високого ризику розвитку комп'ютерної залежності на рівні 0,01 (,833**); - циклотимічний тип має прямий тісний зв'язок із стадією високого ризику розвитку комп'ютерної залежності на рівні 0,05 (,639*).

Також виявлено, що існує прямий тісний кореляційний зв'язок між гіпертимним типом акцентуацій та стадією захопленості розвитку комп'ютерної залежності у підлітків на рівні 0,01 (,805**); також виявлено прямий зв'язок на рівні тенденції між емотивним типом акцентуацій та стадією захопленості розвитку комп'ютерної залежності у підлітків на рівні 0,05 (,642*).

Отже, підліткам із стадією високого ризику розвитку комп'ютерної залежності притаманні емотивний, екзальтований та циклотимічний типи акцентуацій характеру (виявлений тісний кореляційний зв'язок), а підліткам із стадією захопленості розвитку комп'ютерної залежності притаманні гіпертимний та емотивний тип акцентуацій. Отримані результати вказують на необхідність проведення цілеспрямованої психологічної роботи із профілактики комп'ютернозалежної поведінки у досліджуваних, а саме була розроблена соціальнопсихологічна тренінгова програма профілактики комп'ютерної залежності серед підлітків.

Виявлені взаємозв'язки відкривають нові можливості для подальших експериментальних досліджень та розроблення програм діагностичних інструментарів щодо виявлення схильності до комп'ютерної залежності та активно впроваджувати його в практику шкільного та позашкільного виховання, розроблення тренінгових програм, лекційних курсів, заходів

результативної популяризації здорового способу життя, програм організації дозвілля у позашкільний час, підвищення культури відпочинку тощо.

В результаті впровадження тренінгової програми «Профілактика комп'ютерно-залежної поведінки у підлітків» учасники навчилися усвідомлювати наявні форми залежної поведінки; ознайомилися з формам конструктивної взаємодії у конфлікті, поглибили знання щодо видів конфліктів, у тому числі про внутрішньособистісний конфлікт та способи взаємодії з ним; сформували уявлення про явище стресу та про копінг-стратегії; ознайомилися з особливостями суб'єктивного контролю та підвищили його інтернальність (навчилися усвідомлювати межі власної відповідальності); усвідомили необхідність відстоювання кордонів власної особистості.

Висновки. Практичне значення полягає в поглибленні знань про психологічні особливості комп'ютерної залежності, причини їх виникнення, ознаки та поради щодо її профілактики. Результати дослідження можуть бути використані: 1) психологами для діагностування захопленості інтернетом з метою своєчасного виявлення, профілактики та коригування інтернет-залежної поведінки підлітків; 2) у навчальному процесі для розробки програм, орієнтованих на профілактику комп'ютерної залежності.

Середенко Олена Юріївна

Студентки групи ПБМ-16-Г1

Науковий керівник:

кандидат психологічних наук,

доцент О.В. Брюховецькає

ОСОБЛИВОСТІ САМООЦІНКИ МОЛОДШИХ ШКОЛЯРІВ ТА ШЛЯХИ ЇЇ ОПТИМІЗАЦІЇ

Постановка проблеми. Відомо, що самооцінка є важливою властивістю особистості, вона грає роль регулятора діяльності, забезпечуючи найкращу її адаптацію до постійно мінливих умов життя. Молодший шкільний вік – це період усвідомлення дитиною себе, мотивів, потреб у світі людський відносин.

Тому особливо важливо в цей період закласти основи для диференційованої адекватної самооцінки.

Формування самооцінки пов'язане з активними діями дитини, з самоспостереженням і самоконтролем. Ігри, заняття, спілкування постійно звертають його увагу на самого себе, ставлять його в ситуації, коли він має якось поставитися до себе – оцінити свої вміння щось робити, підкорятися певним вимогам і правилам, виявляти ті чи інші якості особистості.

Ступінь розробленості проблеми. Найбільш повна розробка теоретичних і практичних аспектів самооцінки відображена в працях як вітчизняних, так і зарубіжних психологів (Б. Ананьєв, Л. Божович, Л. Виготський, У. Джемс, І. Кон, Л. Корнеєва, М. Лісіна, А. Ліпкіна, В. Овсяннікова, К. Роджерс, В. Сафін, В. Столін, Х. Хекхаузен, І. Чеснокова, Є. Шорохова, Е. Еріксон). Серед численних досліджень, присвячених формуванню самооцінки (В. Алфімов, І. Зверева, А. Капська, А. Мудрик, І. Печенко та ін.), виділяється група дослідників, що вивчають відношення до себе в молодшому шкільному віці (А. Венгер, І. Дубровина, Д. Ельконін, В. Фляків, Д. Фельдштейн, Г. Цукерман та ін.). Дослідження показують, що відношення до себе у формі оцінного сприйняття власних достоїнств і недоліків, виконуваної ролі, займаного місця в родині, класі та серед однолітків здобуває особливе значення для розвитку особистості (Т. Марцинковська, В. Мухіна, А. Прохоров та ін.).

Водночас, аналіз різних концепцій та напрямків наукового вивчення соціального розвитку дає підставу стверджувати, що сьогодні не встановлені зв'язки, закономірності, взаємозалежності процесу становлення самооцінки особистості в дитячому віці, недостатньо визначено темпи, ритм, умови його успішності.

Мета дослідження: теоретичне та емпіричне дослідження особливостей самооцінки молодших школярів та визначення шляхів її оптимізації.

Результати дослідження. Самооцінка – це та цінність, значущість якої надає собі індивід загалом та окремим сторонам своєї особистості, діяльності,

поведінки. Це оцінка особистістю самої себе, своєї зовнішності, місця серед інших людей, своїх якостей і можливостей. Самооцінка впливає на поведінку, діяльність і розвиток особистості, її стосунки з іншими людьми. Відображаючи рівень задоволення чи незадоволення собою, самооцінка створює основу для сприймання власного успіху чи неуспіху в діяльності, досягнення мети певного рівня, тобто рівня домагань особистості.

Нами проведено емпіричне дослідження особливостей самооцінки молодших школярів. Виразними виявилися оцінки дітей за методикою «Який Я?» – 40,0% опитаних мали середній рівень самооцінки, дуже низький рівень спостерігався у 20,0% дітей, низький рівень – у 8,0% опитаних, високий рівень самооцінки наявний у 18,0% дітей та дуже високий – у 14,0% молодших школярів. У більшості дітей виявлено середній рівень самооцінки, у деяких завищена самооцінка, у деяких учнів необґрунтовано. Також занепокоєння викликають діти, які мали дуже низький та низький рівень самооцінки, їх можна було віднести до групи ризику.

У результаті проведення методики Т. Дембо – С. Рубінштейна, нами було встановлено, що в зазначеній групі молодші школярі мають різний рівень самооцінки: 38,0% дітей мають високий рівень самооцінки; 42,0% дітей – середній рівень самооцінки; 20,0% – низький рівень самооцінки.

Тест на виявлення стилю сімейного виховання вказав, що більшість батьків (44,0 %) не приймають свою дитину. Батьки сприймають свою дитину поганою, непристосованою, невдачливою. По більшій частині батьки випробовують до дитини злість, досаду, роздратування, образу. 40,0% батькам подобається дитина такою, якою вона є. Поважають її індивідуальність, симпатизують їй; вони прагнуть проводити багато часу разом з дитиною, схвалюють її інтереси та плани. Третю позицію займають батьки, що вважають свою дитину "маленькою невдахою" (28,0 %). У батьківському відношенні є прагнення інфантилізувати дитину, приписують їй особисту та соціальну неспроможність.

Отримані результати малюнквого тесту свідчать про наявність почуття відчуженості, що переживається дитиною, неповноцінність порушених сімейних відносин, емоційну залежність, відчуття невпевненості, потребі в захисті і турботі). Узагальнюючи результати нашого дослідження можемо стверджувати, що частіше за все психологічні труднощі дитини виходять з сім'ї, вони обумовлені нервово-психічним станом батьків та їх ставленням до дітей і навколишнього життя взагалі.

Кореляційний аналіз виявив прямий зв'язок між стилем сімейного виховання «вербалізація» та самооцінкою молодших школярів на рівні 0,05 (,290^{*}); також тісний прямий зв'язок було виявлено між тривожністю та загальним балом самооцінки дитини на рівні 0,01 (,424^{**}).

Нами було запропоновано *тренінгову програму «Оптимізація самооцінки молодших школярів»*. *Мета програми:* формування адекватної самооцінки та підвищення рівня саморегуляції молодших школярів. *Завдання програми:* формування позитивного відношення до школи, мотиви навчання; розвиток пізнавальних процесів; формування навиків спілкування і спільної діяльності. Тренінгова програма містить такі блоки: робота з батьками; робота з молодшими школярами; спільна робота з молодшими школярами та їх батьками.

З метою перевірки ефективності розробленої тренінгової програми було проведено порівняння рівня розвитку самооцінки під час проведення констатувального експерименту, з результатами експериментальної та контрольної груп після проведення тренінгу. Аналіз результатів повторного тестування дають можливість говорити про те, що зафіксовано статистично значущі зміни ($p < 0,05$), які відображають значне зменшення кількості досліджуваних з низьким (з 20,0% до 10,0% відповідно), що може свідчити про наявність невпевненості у собі, боязкості та відсутності дерзань, неможливості реалізувати свої здібності. Найбільш сприятливими, з погляду особистісного розвитку, є середні або високі показники рівня самооцінки. Результати дослідження засвідчили збільшення кількості респондентів з високим (з 38,0%

до 46,0% відповідно) рівнями розвитку самооцінки. У контрольній групі зміни фактично не відбулися.

Отже, результати впровадження тренінгової програми довело її ефективність, тренінгова програма успішно впливає на оптимізацію самооцінки молодших школярів. Також нами розроблені методичні рекомендації для вчителів і батьків з метою формування позитивної самооцінки у молодших школярів.

Висновки. Матеріали дослідження можуть бути використані в процесі підготовки майбутніх психологів у ВНЗ та шкільними психологами.

Сліпуха Альона Валеріївна
Студентка гр. ПБМ-15-Г1
Науковий керівник
доктор психологічних наук,
професор Г.М. Бевз.

ВПЛИВ ДОМІНАНТНОСТІ БАТЬКІВ НА ВЗАЄМОСТОСУНКИ З ДІТЬМИ

Постановка проблеми. В сучасному суспільстві все більше постають питання якості взаєностосунків між батьками і дітьми, які можуть розбудовуватися як на основі взаєморозуміння й прийняття, так і супроводжуватись проявами тиску та домінування дорослого над дитиною. Надмірна влада дорослого над дитиною може призвести до нехтування її потребами, насильства, зловживань та експлуатації. Однак саме батьки створюють для дитини перші межі її безпеки у соціальному просторі. Таким чином питання балансу проявів домінування батьків щодо дітей постає як важлива наукова та практична проблема.

Стан розробки проблеми: Питанням дослідження позитивного впливу батьків на дитину та виявлення можливих ризиків присвячена ціла низка досліджень, зокрема питання сімейного виховання розкривається в працях Г. Андреєвої, Ю. Альшиної, Е. Ейдемільера, З. Кісарчук, Є. Співаковської, В.

Сатир, В. Юстіцкіса та ін. Психологи Т. Лустер, Д. Роудс, В. Хааз зробили спробу більш пильного вивчення того впливу, який створюють погляди, уявлення й вірування батьків на поведінку їх дітей. Формування деструктивних форм поведінки внаслідок батьківської некомпетентності чи зловживань дітьми піднімаються у працях Ю. Удовенко. Прояви батьківського насилля щодо дітей розкриваються в роботах Г. Асанової.

Мета дослідження: теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити особливості впливу домінантності батьків на взаємостосунки з дітьми та визначити напрямки психологічної роботи по гармонізації батьківсько-дитячих взаємин.

Результати дослідження. У дослідженні взяли участь 60 осіб дорослого віку, які мають власні сім'ї з дітьми.

Аналіз результатів дослідження дав нам змогу визначити такі показники: 83.3% сімей, які приймали участь у дослідженні повні, 16.7% неповні, тобто у родині є або батько, або матір; у 36.7% 1 дитина, у 56.7% двоє дітей, у 6.7 % більше двох дітей; сімейний стаж : до 5 років 33.3% , 5-10 років 43.3%, більше 10 років 23.3%; спілкування з дітьми мала кількість 20%, середня кількість 60%, велика кількість 20%; оцінка часу проведення з дітьми мало часу 16.7%, середня кількість 60% , багато часу 23.3%; вік дитини до трьох років 50%; 4-9 років 23.3 % , більше 10 років 26.7%; рівень влади мінімальний рівень 10%, середній рівень 53.3%, високий рівень 36.7%, середній показник домінантності склав 77.3%.

Аналіз результатів за методикою діагностики батьківського ставлення (ОРО) А. Варга, В. Столін, дозволив нам визначити середні значення факторів батьківського відношення: «прийняття-відкидання»(отвержение) – 13.7 балів; «кооперація» – 4,2 балів; «симбіоз» – 3.57 бали; «авторитаризм» – 4,96 балів і «маленький невдаха (инфантилизация)» – 2,2 бала . Найвищі показники за тестом ОРО були переважно у шкалах «авторитаризм» та «прийняття-відторгнення», це може свідчити про те, що домінантність батьків у відчуженні та відторгненні дитини. Після проведення корекційного тренінгу показники

змінились на такі: «прийняття-відкидання»(отвержение) – 10.7 балів; «кооперація» – 7,2 балів; «симбіоз» – 3.57 бали; «авторитаризм» – 3,96 балів і «маленький невдаха (инфантилизация)» – 2,2 бала . Найвищі показники за тестом ОРО були переважно у шкалах «авторитаризм» та «прийняття - відторгнення», це може свідчити про те, що домінантність батьків у відчуженні та відторгненні дитини. Отже, показники «авторитаризму зменшились», а показники «кооперації» зросли. Батьки зрозуміли, що над дитиною не портібно домінувати, а потрібно співпрацювати, тобто слухати не тільки себе, ай дитину.

Аналіз результатів за опитувальником рівня домінантності «Чи ви любите домінувати», дав можливість отримати такі результати. Середній показник за цим опитувальником склав 77,3. У 35% досліджуваних високий рівень домінантності, у 55% середній рівень домінантності і у 10 % опитуваних низький рівень домінантності. Після проведення тренінгу щодо гармонізацій взаємин, результати змінились на такі: у 25 % досліджуваних високий рівень домінантності, 67 % середній рівень домінантності, 8 % низький рівень.

Також нами був проведений кореляційний аналіз, з якого можна зробити висновок,що вік дитини протилежно пов'язаний з затратами батьків щодо спілкування з дітьми та готовності проводити час з ними. Тобто, чим старша дитина, тим менше батьки готові проводити часу з нею і навпаки, чим менший вік дитини, тим більше проводять часу з нею батьки. Після проведення тренінгу батьки зрозуміли, що діти будь-якого віку потребують уваги і спілкування з боку своїх батьків і це означає, що батьками необхідно працювати і дати змогу їм. зрозуміти і усвідомити значущість їхнього впливу на власних дітей.

За результатами тестів контрольної групи після проведення корегуючого тренінгу відбулися такі зміни у показниках: знизився рівень влади у сім'ях з 38 % до 20 %, а зріс середній рівень влади, мінімальний рівень влади залишився без зміни. Суттєві зміни відбулись у показниках домінантності бітьків: з середнього показника 77.3, знизився до 65,5, що свідчить про те, що тренінгові програма якісно вплинула на рівень домінантності, тобто рівень домінантності, як якості особистості зменшився.

Також відбулися зміни у шкалі «прийняття-відкидання» за опитувальником ОРО Варги-Століна: 13.7 балів до 14.5 балів за середніми показниками, відповідно до опитувальника, чим вищі бали, тим більший батьки приймають дитину, такою яка вона є, прислухаються та приймають її бажання та прагнення. Також зросли результати за шкалою кооперації, тобто батьки стали більш схильні до того, щоб прислухатись до батьків, бути більш толерантними до їх бажань. Середні показники були 4.2, а зросли до 4.5. Суттєві зміни відбулись у показниках шкали «авторитаризм», середні показники 5 балів, а зменшились до 4.5 балів, це свідчить про те, що батьки у стосунках з дітьми стали більш ліберальними у деяких сферах життя дитини.

Кореляційна плеяда «рівень влади-домінантність-авторитаризм», хоч і змінили кореляційні показники, залишились взаємопов'язаними. Тобто якщо збільшується домінантність, як риса характеру батьків, то збільшується рівень влади та авторитаризм у стилі виховання дітей, тобто наша гіпотеза підтверджується.

З'явилась співзалежність показників у шкалах «кооперація» та «авторитаризм», що може свідчити про те, що батьки з авторитарним стилем виховання почали більше проявляти кооперативні відносини зі своєю дитиною, тобто авторитарний стиль виховання переріс у якісніший та більш конструктивний – авторитетний. Після проведення тренінгу всі шкали по опитувальнику ОРО стали в кореляційний зв'язок, тобто всі шкали між собою взаємопов'язані, як і повинно біти у сім'ї.

Висновки. Результати проведеного дослідження можуть бути корисні практичним психологам, які працюють із сім'ями та дітьми, а також можуть мати безпосереднє застосування у процесі надання психологічної допомоги по гармонізації взаємин між батьками і дітьми.

Слободянюк Аліна Тарасівна

Студентка гр. ПБМ-15-Г1

Науковий керівник: кандидат
психологічних наук, доцент

А.С. Москальова

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ЛЮДЕЙ ПОХИЛОГО ВІКУ ТА НАДАННЯ ЇМ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ДОПОМОГИ В СКЛАДНИХ ЖИТТЄВИХ СИТУАЦІЯХ

Постановка проблеми. У зв'язку зі стійкою демографічною тенденцією старіння населення гостро стоїть питання про рівень збереження їх соціальної й творчої активності задля сприятливої адаптації і розвитку особистості, коли життєвий досвід є гарантом успішності діяльності та мобільності. У час соціально-економічних змін, коли надається перевага молодості й силі, постає проблема пристосування людей похилого віку до соціуму. Це спонукає сучасну психологічну науку до вивчення похилого віку, актуалізації особистісного потенціалу в несприятливих умовах життєдіяльності та вирішення проблеми активної творчої реалізації, як можливості нових досягнень і успіхів за неперервності освіти протягом життя.

В даний час люди похилого віку все частіше опиняються в складних життєвих ситуаціях, які можуть бути пов'язані з: припиненням трудової діяльності, зниженням рівня матеріального благополуччя, об'єму пам'яті, погіршенням здоров'я, звуженням кола близьких людей (втрата друзів, діти постійно зайняті своїми сім'ями). А також родичі не завжди, або не постійно проявляють певну турботу про літніх людей. Найчастіше така турбота зводиться до забезпечення матеріальних статків (купити продукти, одяг, медикаменти, навести лад у квартирі тощо). Адже таку допомогу надати нескладно, замість того, щоб повернути тепло домашнього вогнища та увагу до близьких. У вітчизняній і зарубіжній практиці нагромаджено певний досвід вирішення проблем літніх людей: різноманітні виплати, матеріальна допомога, програми амбулаторного та санаторно-курортного обслуговування, гуртки та

клуби за інтересами при будинках культури та центрах народної творчості. Проте вжитих заходів явно недостатньо, тому що в силу свого характеру чи будь-яких суб'єктивних чи об'єктивних причин не всі люди можуть повністю реалізувати себе.

Ступінь розробки проблеми. Дослідження проблем літніх людей відображені у працях таких вчених, як: В. Д. Альперович, В. В. Безрукова, О. В. Білоконь, І. В. Давидовського, Л. А. Дартау, Л. Д. Іткін, Є. Г. Саприкіна, В. В. Чайковської, Н. Б. Шмельова, М. М. Шубович, Н. П. Щукіної, Р. С. Яцемирський та ін.

Сучасне уявлення про психологічну допомогу визначається, перш за все, потребами суспільства. Основна мета сучасної психології - це психологічна підтримка людини, що опинилася в складній життєвій ситуації, забезпечення психологічного комфорту людини у відношенні до самого себе, а також у взаємодіях з іншими людьми і у відносинах до світу в цілому.

Мета дослідження: теоретично обґрунтувати та експериментально дослідити проблеми та психологічні особливості людей похилого віку, що потрапили в складні життєві ситуації.

Результати дослідження. Аналіз наукових досліджень показав, що у дослідженнях вчених (Л. Гончарова, С. Поліщук, М. Пряжніков, М. Шахматов, А. Москальова, Р. Baltes) щодо особливостей розвитку похилого віку, коли використання набутого особистісного ресурсу ускладнено переживанням зростаючої безпорадності, невизначеності, зниженням рівня рефлексивності, вповільнення фізіологічних і психічних процесів – виявлено такі аспекти: особливості проявів самовираження (В. Архіпова, О. Щотка); специфічних характеристик особистісної суб'єктності (Н. Александрова); умов оптимізації особистісних життєвих ресурсів (В. Наумова); способів особистісного розвитку (М. Александрова В. Чудновський); засобів творчої освіти (Н. Єрмак). Виявлено, що в похилому віці відбувається поступове складення пройдених особистістю стадій розвитку в ієрархічну організацію, в складі котрої найпізніші психологічні новоутворення, стратегії і тактики не відмінюються (Л. Анциферова), але якісно

видозмінюють – збагачують, обмежують, регулюють, підкорюють собі утворення більш ранніх стадій і рівнів через включення їх в нові системи психологічних стосунків особистості зі світом, в нові життєві позиції. Здатність активізувати особистісні потенційні можливості у похилому віці постулюється чинникам збереження позитивної життєвої перспективи (О. Березіна), де активна позиція самоорганізації й самореалізації як стосунків з собою і світом розглядається за принципом суб'єктного підходу (Н. Корсакова; О. Лідерс) для вирішення життєвих задач віку (Л. Анциферова, В. Наумова).

З'ясовано загальні *критерії старіння* (В. Strehler): *універсальність* – старінню підкорені усі члени популяції; *прогресивність* – ефект неперервного накопичення й погіршення; *внутрішню сутність* – передбачувану особливостями біологічної організації і властивостями організму; *дегенерацію* – ефект переважання деструктивних процесів над реконструктивними, з неминучістю деградації, що виключає шлях стабілізації, адаптації і потенційного розвитку (О. Комфорт; Г. Хойфт), витіснені *адаптаційно-регуляторною теорією* старіння (В. Фролькіс) та *науковою теорією геронтогенезу* (І. Давидовський); М. Александрова, Б. Ананьєв, Є. Риба). Проте В. Фролькіс довів притаманність старінню певних закономірностей: *гетерохронності* – розбіжності у часі настання старіння окремих тканин, органів, систем; *гетеротопності* – неоднакова вираженість процесу старіння в різних органах і їх структурах; *гетерокінетичності* – розвитку вікових змін з різною швидкістю; *гетерокатефтенності* – різнонаправленості вікових змін, через подавлення одних та активізацію інших життєвих процесів, що генетично детерміновані властивостями організму й особливостями організації життєдіяльності, де порушення механізмів саморегуляції знижують їх потенційне функціонування, сприяючи прогресивному згасанню активності функцій життєзабезпечення. Вчений довів внутрішню протирічність процесу старіння, де поряд з виникненням механізмів порушення обміну речовин та функцій організму протікають процеси мобілізації важливих пристосувальних механізмів антистаріння, сприяючих адаптації життєдіяльності організму,

направлені на стабілізацію його життєздатності, збільшення активності і тривалості життя, названих процесом *vitaукту* (*vita* – життя, *auctum* – збільшувати).

Висновки. Отже, виявлено ряд проблем, які виникають у людей похилого віку та з'ясовано психологічні особливості старіючих людей, які потрапили в складні життєві ситуації. У подальшому планується дослідити шляхи оптимізації діяльності психологів щодо надання психологічної допомоги людям похилого віку, що потрапили в складні життєві ситуації.

Сергієнко Марина Сергіївна,

студентка групи УНЗ 16-Г1

Науковий керівник:

кандидат педагогічних наук, доцент

доцент кафедри педагогіки, управління та адміністрування Т.А.Махиня

СУТНІСТЬ ТА СПЕЦИФІКА ПРЕЗЕНТАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ КЕРІВНИКА ШКОЛИ

Постановка проблеми. Політичні та економічні зміни нашої країни привели до змін в галузі освіти, зокрема в освітній галузі процес інтеграції освіти у світове освітнє середовище, глобалізація освіти. Все це вимагає модернізації освітньої сфери, підвищення якості освіти та, відповідно, конкурентоспроможності і відповідності сучасним світовим стандартам.

В сучасних умовах ринкової економіки конкуренція на ринку освітніх послуг є досить жорсткою. Наявність великої кількості таких навчальних закладів, як: ліцеї, гімназії, приватні школи, – сприяє розвитку конкуренції. Таким чином кожен навчальний заклад повинен вирішити, як вигідно представити себе серед різноманіття інших закладів освіти, яким чином запропонувати споживачу свої освітні послуги, щоб останній в свою чергу обрав саме цей навчальний заклад, як визначити аргументовану ціну на послуги і таке інше.

Стан розробленості проблеми. Ідея зв'язку іміджу навчального закладу із його конкурентоспроможністю не є новою. Багато наукових праць свідчать, що однією з головних функцій іміджу є формування позитивного відношення та підвищення престижу. Так, дослідження А. Деркача, Н. Кузьмін, А. Маркової спрямовані на вивчення принципів, механізмів і технологій формування іміджу вчителя. Питання формування позитивного іміджу організації знайшли своє відображення у напрацюваннях Л. Брауна, Г. Почепцова, О. Кудінова.

Загальні психологічні основи іміджу навчальних закладів розглядаються О. Бандуркою, О. Землянською, А. Громовою, В. Шпалінським та ін. Різноманітні аспекти використання маркетингових комунікацій у роботі вищих навчальних закладів – О. Каверіною та А. Панкрухіною. Питання організації рекламно-інформаційної та презентаційної діяльності педагогічного колективу – З. Рябовою. Упровадження та використання маркетингових технологій в освітній сфері – Н. Літвіною й І. Захаровою.

Мета дослідження – теоретично обґрунтувати сутність та специфіку презентаційної діяльності керівника школи навчального закладу.

Результати дослідження. Презентаційна діяльність – це маркетингова стратегія розробки пропозицій компанії (продукція, імідж), спрямована на закріплення їх у свідомості і психології споживачів.

Презентаційна діяльність - процес пошуку для керівника закладу такої ринкової позиції, продукту або послуги, яка буде суттєво відрізняти його від конкурентів. У рамках цього процесу будь-який керівник закладу має можливість презентувати себе, продемонструвати свою індивідуальність, що виявляється через певний стиль і набір якостей.

Для успішного позиціонування на ринку освітніх послуг особливу увагу керівникам необхідно приділяти формуванню привабливого іміджу, бренду і позитивної репутації.

Що ж таке імідж? Імідж (image – образ, зображення, відображення в дзеркалі) - це образ, репутація, думка широкого загалу, споживачів і клієнтів стосовно престижу організації, її продукції і послуг, репутації керівництва [3].

Імідж - це поняття входить не тільки візуальний, зоровий образ, але й спосіб мислення, дій, учинків. Імідж – це певний образ, що людина, її «Я» представляє світові, своєрідна самопрезентація.

Будь-яка новина – це самопрезентація, яка є прихованою рекламою, що працює на імідж.

З однієї сторони, це інформація для навколишнього світу, з іншої – це шлях досягнення певної власної мети. Важливою особливістю іміджу є його активність. Він здатний впливати на свідомість, емоції, діяльність і вчинки як окремих людей, так і групи людей.

Імідж навчального закладу – емоційно забарвлений образ, який утворився у масовій свідомості і який визначається співвідношенням між різними сторонами його діяльності та транслюється у зовнішнє середовище.

Формування іміджу навчальної установи – це процес, у ході якого створюється якийсь спланований образ на основі наявних ресурсів.

Стійкий позитивний імідж школи сьогодні можна розглядати як важливий сучасний компонент методичного продукту школи і як додатковий ресурс управління, ресурс розвитку освітнього закладу.

Мета створення іміджу – підвищення конкурентноздатності, залучення інвестицій, встановлення та розширення партнерських зв'язків.

Застосування маркетингу в сфері освіти, зокрема позиціонування навчальних закладів, є об'єктивно обумовленою вимогою сьогодення.

Що таке маркетинг і яка від нього користь і яке його призначення в нашому житті? Маркетинг зародився в США, офіційно вперше був застосований в банківській сфері при роботі з клієнтами. Думка про те, що маркетинг є новою сферою економічної діяльності, - помилково. Професійна систематизація та аналіз фактів вперше були проведені в минулому сторіччі, але сам процес маркетингової діяльності почався разом з появою людини на Землі.

Маркетинг щодня проявляє себе в нашому житті: це спілкування, покупки, витрати, заробляння коштів, прийняття рішень, проведення часу.

Комунікація – міжособистісне спілкування – одна з головних складових маркетингу. Психологію, фінанси, статистику, етику, математику теж можна віднести до складових маркетингу, але це лише вершина айсберга.

Основну мету маркетингу можна узагальнити в наступному твердженні – маркетинг робить наше життя комфортніше, навички маркетингу допомагають нам жити в гармонії з самим собою та оточуючими.

Маркетинг — діяльність, спрямована на задоволення наших потреб.

Концепція позиціонування набула розвитку у праці Д. Траута і Е. Райса, опублікованій у 1981 році під назвою «Позиціонування: Битва за впізнаваність». На думку авторів, позиціонування – це створення для товару певної позиції серед конкуруючих товарів, своєрідної ніші, яка знайшла б відображення в ієрархії цінностей, сформованій у свідомості потенційного споживача.

Після виходу бестселера Д. Траута та Е. Райса дослідники почали активно вивчати позиціонування. Незважаючи на це, на сьогоднішній день немає єдиної думки щодо того, що саме є позиціонуванням організації, товару, послуги тощо.

Таким чином, можемо стверджувати, що позиціонування навчального закладу – це створення сприятливого інформаційного середовища для закладу: демонстрація всіх аспектів діяльності закладу, які отримують позитивну оцінку з боку споживачів – як реальних, так і потенційних (рис. 1).

Позиціонування навчальних закладів на сьогоднішній день здійснюється шляхом використання різноманітних комунікаційних засобів. Так, засоби позиціонування можна умовно розділити на дві групи:

- Контактні заходи, що передбачають безпосередній зв'язок представників навчальних закладів з потенційними споживачами.
- Дистанційне позиціонування, що передбачає відсутність безпосереднього контакту та здійснення позиціонування з використанням різноманітних засобів в якості комунікаційних каналів.

Головною умовою перетворення цих подій на ефективні засоби позиціонування є наявність у них певної позитивної, можливо унікальної, характеристики навчального закладу та інформування громадськості про подію. При цьому вибір конкретних шляхів позиціонування залежить від специфіки конкретного навчального закладу, його потенціалу, тих унікальних переваг, які він може запропонувати споживачам. [6].



Рис. 1. Позиціонування

У нашому суспільстві вже стійко вжився вислів про те, що будь-яка позитивна інформація про організацію, що з'являється у пресі, – це піар. При

цьому під піаром часто розуміють рекламу, спрямовану на побудову позитивного іміджу.

PR – це стосунки між організацією і громадськістю, тобто між цими суб'єктами повинен бути якийсь діалог.

PR має бути запланованою й систематичною діяльністю. Вона не може включати в себе одну подію або захід – це цільова кампанія, що складається з багатьох заходів.

На думку Т. О. Примака, у створенні та проведенні PR-кампаній важливу роль відіграють комунікативні технології, з допомогою яких встановлюється комунікаційний контакт між особами, підприємством, громадськістю, різними організаціями. Одним із найважливіших завдань PR є забезпечення встановлення такого контакту, який давав би змогу досягти поставлених цілей із мінімальними витратами.

Висновки. Для закладу освіти одним з найголовніших завдань є формування власних конкурентних переваг, пошук, зацікавлення та утримання споживачів, адже головна мета навчального закладу – це його довготривала успішна діяльність, що базується на якості освітніх послуг. Все це зумовлює необхідність використання сучасних маркетингових підходів з метою підвищення ефективності її діяльності.

Отже, маркетингова діяльність, зокрема позиціонування навчальних закладів на сьогоднішній день здійснюється шляхом використання різноманітних комунікаційних засобів. Із застосуванням PR-технологій дозволить сформувати нове інформаційно-освітнє середовище завдяки інтеграції зусиль керівника школи, педагогічного колективу й соціальних партнерів, сприятиме підвищенню ефективності навчально-виховного процесів, виробленню нових підходів до результатів освіти.

Степанчук Валентина Григорівна
студентка групи: ПБМ-15- Г1
Науковий керівник: ст. викладач
кафедри Л.У. Слободянюк

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ВПЛИВУ КОНФЛІКТІВ У СІМ'Ї НА ГАРМОНІЗАЦІЮ СІМЕЙНИХ ВІДНОСИН

Постановка проблеми. Актуальність теми та вирішення проблеми організації життя подружніх пар в умовах постійних змін, які виникають в економіці, політиці, громадському житті, обумовлена наступними причинами: сім'я є необхідним елементом соціальної структури громадськості, важливим інструментом соціалізації особистості. Негативні тенденції розвитку сучасної сім'ї (зростання кількості розлучень, зниження народжуваності та ін.) викликають занепокоєння спеціалістів різних галузей наук, стимулюють наукові дослідження закономірності функціонування сучасної сім'ї, пошук ефективних форм та методів психологічної допомоги подружжю.

Проблема конфліктів є фундаментальною для психологічної науки. Протиріччя, конфлікти, кризи, які переживає людина, є джерелом розвитку особистості, визначають її конструктивний чи деструктивний життєвий сценарій.

Стан розробленості проблеми: проблемою сімейних конфліктів займалися багато як вітчизняних, так і зарубіжних вчених. Методологічну основу теоретико-експериментальних пошуків склали дослідження М.А. Абалкіної, Г.М. Андрєєвої, Ю.А. Бакуліної, Ю.Е. Альошиної, Н.В. Грішиної, Т.А. Гурко, Е.Г. Ейдеміллера, М.А. Іванової, Е.С. Калмикової, С.В. Ковальова, М.М. Обозова, Ю.Н. Олійника, В.А. Сисенко, Л.Б. Шнейдер, В.В. Юстіцкіса тощо.

Однак попри досить значний обсяг теоретичної та прикладної розробки даної проблеми, вона і досі викликає гострі дискусії. У літературі немає єдиної думки щодо комплексного підходу до діагностики сімейних взаємин, недостатньо розроблені шляхи попередження та подолання виникнення

протиріч у сім'ї. Значної уваги потребує теоретичне та експериментальне дослідження причин виникнення подружніх конфліктів у сім'ї, яка легко піддається впливу різноманітних зовнішніх і внутрішніх негативних чинників.

Мета дослідження – дослідити психологічні особливості впливу подружніх конфліктів на гармонійність сімейних відносин та визначити шляхи їх гармонізації.

Результат дослідження: проведений науково-теоретичний аналіз психологічних особливостей впливу конфліктів у сім'ї на гармонізацію сімейних відносин і результати емпіричного дослідження дають можливість зробити висновки.

У даній роботі розкриті сімейні конфлікти, бо сім'я – це найстародавній інститут людської взаємодії, унікальне явище. Її унікальність полягає в тому, що кілька людей взаємодіють на протязі довгого часу, тобто на протязі великого відрізка людського життя. В такій системі інтенсивної взаємодії не можуть не виникати конфлікти, суперечки та кризи.

Конфліктна сім'я може спричинити глибокі психологічні травми, сформувати негативне відношення до оточуючого світу. Тому необхідна терапевтична підтримка гарних подружніх відносин, потрібно навчити людей використовувати нові навички спілкування у подружніх відносинах. Практика показує, що звички досить дорослих людей піддаються корекції.

Тема сім'ї та кохання у шлюбі розкрита у багатьох філософських та літературних працях. Набагато менше займалися цією темою вітчизняні вчені-психологи, соціологи та педагоги. В даний час розроблено недостатню кількість методів та засобів психологічної допомоги в адаптації подружжя до специфічних умов організації життя, при яких подружжя зайняті різними сферами діяльності, спілкуються в різних колективах соціуму. В умовах соціально-культурної та економічної кризи ця проблема набирає особливого значення.

Теоретико-методологічний аналіз дослідження проблеми психологічної готовності подружжя до гармонізації стосунків свідчить про те, що

гармонійність стосунків пов'язана із задоволеністю подружжям своїм шлюбом. Складовими гармонійних подружніх стосунків є автономність партнерів, високий ступінь узгодженості образу сім'ї партнерів, гнучкість розподілу ролей у сім'ї, емоційна наповненість стосунків. Поєднання цих складових формує поле для особистісного зростання кожного члена сім'ї. Гармонійність стосунків подружжя сприяє його високій готовності до гармонізації на всіх етапах сімейного циклу.

В теперішній час спостерігається певний дефіцит теоретичних робіт в області дослідження сімейних конфліктів. При цьому вони можуть бути дуже корисними при вирішенні конкретних ситуацій, в яких спостерігається зіткнення інтересів двох чи більшого числа сторін.

Емпірична частина нашого дослідження полягала в діагностичній роботі з подружніми парами. Для досягнення мети дослідження і вирішення поставлених завдань використовувався комплекс методик: тест-опитувальник: "Спілкування в сім'ї", "Задоволеності шлюбом", "Характер взаємодії подружжя в конфліктних ситуаціях"; опитувальник "Визначення сімейних орієнтацій подружжя (за В. А. Семиченко)"; методика Д. Делісана "Виявлення дисбалансу в емоційних стосунках пари".

На підставі отриманих даних нами було встановлено, що причиною виникнення конфліктів у сім'ї є незадоволена потреба подружжя у безпеці і виникаюча у зв'язку з цим відсутність взаєморозуміння і довіри. Дослідження показало, що навіть при задоволеності шлюбом і досить високому рівні взаєморозуміння, а він досить високий у кожного з подружжя, у половини з 22 досліджуваних сімей незадоволена потреба одного або обох партнерів в довірі. При аналізі результатів емпіричного дослідження на підставі отриманих даних можна зробити висновок, що при задоволеності шлюбом і досить високому рівні взаєморозуміння, незадоволена потреба одного або обох з подружжя в довірі, є однією з причин подружніх конфліктів.

Технологія вирішення подружніх конфліктів дуже різноманітна, вона включає декілька взаємозв'язаних дій, що становлять у своїй сукупності певні

стандарти поведінки, що дозволяє уникати конфліктів. Психологічне консультування є одним із способів врегулювання подружніх конфліктів.

Сімейне консультування розглядається як одна з форм подружньої терапії, оскільки йдеться про більше прості, поверхневі і короткочасні психотерапевтичні дії, в основному в конфліктних і кризових ситуаціях. Консультації дозволяють знайти вихід з конкретних конфліктних ситуаціях, при цьому застосовуються, передусім, такі методи, як експлікація, заохочення, індивідуальні рекомендації і поради.

Суть психологічного консультування конфліктних сімей полягає у виробленні рекомендацій по зміні негативних психологічних чинників, що утрудняють життя подружжя і викликають конфлікти. Дуже важлива роль подружнього консультування, орієнтованого на рішення проблем пари, спрямованого на врегулювання подружніх стосунків, оптимізацію спільного життя подружжя, встановленню позитивного контакту і довірчого спілкування.

Висновки. Перспективи подальших досліджень пов'язані з розробкою системи технологій соціальної роботи з активізації ресурсу сім'ї до гармонізації стосунків протягом усього життєвого циклу сім'ї, що сприятиме удосконаленню психологічного супроводу дисгармонійної сім'ї.

Сухенко П. В.,

студентка групи ПМ-15-Г-1

Науковий керівник: Лушин П.В.,

доктор психологічних наук, професор

НАУКОВО-ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ ЕМПАТІЇ ЛІКАРЯ-СТОМАТОЛОГА

Постановка проблеми. Реформування галузі охорони здоров'я, що наразі знаходиться у фокусі уваги в Україні, ставить за мету забезпечення населення якісною медичною допомогою, спрямоване на лікування та профілактику захворювань. Одним із центральних чинників успішного вирішення цієї складної задачі є забезпечення медичної галузі високопрофесійними,

компетентними і, що не менш важливо – людяними фахівцями.

У даному контексті, виключного значення набуває розвиток емпатії лікаря, як особистісної характеристики, що свідчить про його здатність до співпереживання, співчуття, дозволяє відчувати пацієнтів та розуміти їх проблеми. Доведено, що у клінічній практиці емпатія вкрай ефективна, тому що призводить до більш точної та ранньої діагностики, більш ефективного планування лікування, дозволяє уникати непотрібних медичних тестів і госпіталізації, таким чином знижувати вартість медичних послуг.

У роботі лікаря-стоматолога специфіка проявляється у тому, що під час лікування пацієнт не завжди має можливість говорити з лікарем, тому емпатійність фахівця, як чутливість та здатність до надвчування, виступає специфічним і необхідним інструментом його професійної діяльності.

Стан розробки проблеми. Більшість попередніх досліджень емпатії були спрямовані на вивчення її природи (А. Бодальов, В. Бойко, Т. Гаврилова, Л. Журавльова, В. Лабунська, К. Роджерс, Т. Пашукова, А. Сопіков, Т. Шибутані), зв'язку з альтруїстичними та егоїстичними тенденціями в поведінці людини (П. Амато, Д. Батсон, Т. Гаврилова, Л. Журавльова, Д. Майерс, Д. Х'юстон), механізмів розвитку на різних етапах онтогенезу (Т. Гаврилова, Л. Журавльова, В. Петровський, Н. Сарджавеладзе, А. Сопіков); форм прояву та засобів їх фіксації (В. Бойко, У. Бронфенбренер, Т. Гаврилова, Л. Журавльова, О. Орищенко), функції в розвитку та вихованні особистості (Л. Журавльова, А. Петровський, М. Редмонд), використання в якості інструмента оптимізації взаємодії та спілкування (А. Бохарт, Т. Гаврилова, Х. Кохут, В. Лабунська, П. Лушин, Л. Петровська, Л. Регуш, К. Роджерс).

Дослідження емпатії у медичній практиці мають декілька напрямів: емпатія як чинник вибору професії і як фактор успішності професійної діяльності (Л. Васильєва, А. Васильков, Н. Козіна, С. Мельникова, М. Панкова), моделювання емпатійної взаємодії у діаді лікар – пацієнт (К. Барер, Н. Дьоміна, Т. Піддубна, С. Рабінович, А. Шульман), профілактика та подолання наслідків професійного вигорання лікаря (А. Бізяєв, А. Лепиж, С. Іванов); взаємозв'язок

ефективного процесу лікування та емпатійних здібностей лікаря (О. Грандо, К. Роджерс, Р. Мей та ін.).

Мета дослідження: здійснити теоретичний аналіз наукових досліджень з проблеми розвитку емпатії лікаря-стоматолога.

Результати дослідження. У дослідженні проблеми емпатії можна виокремити філософський та власне психологічний (сучасний та новітній) етапи її дослідження. На філософському етапі емпатія розглядалася як метод пізнання предмета або об'єкта та як властивість, здатність людини. Початок психологічного етапу пов'язуємо з її теоретичним обґрунтуванням як специфічного виду пізнання суті предмета чи об'єкта за рахунок механізму проєкції. У межах психологічного етапу умовно виділяємо новітній етап її дослідження, що пов'язуємо з розробленням Л. Журавльовою першої вітчизняної теорії емпатії особистості, де вона розуміється як феномен що має біопсихосоціодуховну природу, як складна система забезпечення Я–Ти зв'язку при взаємодії людини зі світом, як специфічна форма відображення об'єктивної реальності, якою є внутрішній світ іншої людини.

Фокус сучасних досліджень емпатії у лікарській діяльності зосереджується на визначенні загального рівня емпатії лікарів, з'ясування взаємозв'язків між рівнем розвитку емпатії та такими чинниками як стать, соціальний статус, стаж, спеціалізація лікарів тощо; особливостях емпатії як професійно важливої якості фахівців різних профілів і її ролі в діаді «лікар – пацієнт»; на особливостях розвитку емпатії фахівців і впливі професійного досвіду на її динаміку; особливостях емпатійної взаємодії лікарів і пацієнтів; структурі медичного інтерв'ю; особливостях емпатійного профілю спеціалістів, які щодня контактують з фізичним болем, а також на комунікативних стратегіях подолання негативних емоцій пацієнтів; особливостях організації та проведення тренінгових програм з розвитку емпатійності лікарів.

З метою дослідження психологічних особливостей емпатійної взаємодії в діаді «лікар-стоматолог – пацієнт» виявляється доцільним проаналізувати низку теоретичних положень і конструктів, представлених у науковій літературі за

відповідним напрямом, а також узагальнити власний досвід, отриманий під час стоматологічної практики. Отже, нижче проаналізуємо:

- психологічні особливості діяльності лікаря-стоматолога, висвітлені у фаховій літературі;
- модель емпатійної взаємодії в медичному інтерв'ю у розрізі ймовірних ситуацій емпатійного відгуку лікаря за А. Шульманом;
- типи взаємодії в діаді «лікар-хворий» за Т. Піддубною;
- динаміку емпатійного процесу відповідно до концепції виникнення та розвитку емпатії Л. Журавльової;
- спостереження за емпатійними проявами лікарів-стоматологів і власний досвід роботи лікарем-інтерном за стоматологічним профілем;
- екофасилітативну форму управління розвитком колективного суб'єкта (за П. Лушиним) в якості механізму ефективної взаємодії в діаді «лікар-стоматолог – пацієнт».

Психологічні особливості діяльності лікаря-стоматолога, відповідні акценти у його підготовці під час навчання у виші та на початку власної лікувальної практики, що пов'язані з проблематикою відносини у діаді «лікар-стоматолог – пацієнт», зокрема емпатійних ставлень, взаємодії з пацієнтами визначаються наступними фактами та протиріччями:

- стоматологічні проблеми перешкоджають якості життя пацієнта, при цьому високою є частка звернень, які потребують невідкладної медичної допомоги. В інших випадках, завдяки високій поінформованості пацієнтів та їх обізнаності щодо стоматологічних проблем, звернення базуються на запитах щодо профілактичного, відновного догляду, стоматологічної естетики;
- значна кількість пацієнтів має травматичний попередній досвід лікування у стоматолога (здебільшого ще у дитинстві), що зумовлює упереджене ставлення до стоматологічних послуг навіть за умов високотехнологічного сучасного обладнання та медикаментів, які мінімізують больові відчуття. Зокрема, дослідження показали, що 84 % пацієнтів лікаря-стоматолога відчувають напругу, тривогу, страх (А. Бізяєв, А. Лепиж,

С. Іванов), що багато в чому залежить від особистісних особливостей пацієнта (Н. Дьоміна, К. Барер, С. Рабінович);

– у хворих стоматологічного профілю відзначається переважання низкоадаптивних форм психологічного реагування на хворобу та лікування. Гармонійний (адекватний) тип ставлення до стоматологічної хвороби і лікування діагностовано лише у 13% обстежених пацієнтів. Переважаючими варіантами є ергопатичний як «втеча від захворювання в роботу», бажання у будь-який спосіб зберегти професійний статус, на перший план виходить саме трудова діяльність, часом навіть більше, ніж до захворювання) – виявлено у 31% досліджуваних, анозогнозичний, що проявляється у легковажному ставленні до захворювання, применшенні або навіть відкиданні думок про тяжкі наслідки, ускладнення хвороби – у 21% пацієнтів і змішаний ергопатично-анозогнозичний – у 7% досліджуваних;

– за умов високої конкуренції серед стоматологічних клінік, пацієнти надають перевагу особистісно зорієнтованим лікарям, які мають достатній рівень розвитку емпатії, комунікативних навичок;

– високо розвинена здатність до емпатії може стати відправною точкою у формуванні синдрому емоційного вигорання, фізичного виснаження, апатії в роботі стоматолога;

– більшість результатів досліджень особливостей розвитку емпатії впродовж навчання у виші свідчать про тенденцію до зниження емпатії у студентів під час медичної практики, тобто за умов активного спілкування з пацієнтами, що пояснюється роботою механізмів психологічного захисту. При цьому освітні програми у профільних вишах не містять ґрунтовних курсів/дисциплін, у межах яких протягом усього періоду навчання здійснювався б психологічний супровід розвитку та становлення професійних навичок емпатійної взаємодії та спілкування майбутнього лікаря з пацієнтами;

– емпатійний процес розгортається паралельно з процесом передачі повідомлення в діаді «лікар – пацієнт» та вважається повноцінним за умови отримання лікарем зворотного зв'язку, а саме – згоди пацієнта з планом

лікування. Тобто, зворотний зв'язок, яким часто нехтують у взаємодії з пацієнтами, є показником встановлення продуктивних емпатійних відносин;

– здатність лікаря-стоматолога до емпатії та його готовність надати емоційну підтримку пацієнту, буде викликати почуття єднання, сприяти збереженню самоповаги пацієнта. Наприклад, коли пацієнт говорить: «Я відчуваю себе некомфортно, тому що маю комплекси щодо викривлених зубів», то стоматолог може відповісти: «Я розумію, як ви себе почуваете. Давайте працювати разом над проблемою з вашими зубами й знайдемо варіант, який найбільшою мірою задовольнить вас»;

– інший важливий аспект взаємодії стоматолога з пацієнтом виявляється у залученні останнього до процесу діагностики. Упродовж усього інтерв'ю лікар має бути зосередженим на пацієнті, що створює можливість для відтворення більш повної картини хвороби (у тому числі й у частині біологічних, соціальних та психологічних проблем під час клінічного збору інформації);

– стоматолог, який може приєднатися до пацієнта на особистому рівні отримує більше перспектив для спільного розподіленого рішення/плану лікування, що є фундаментальним чинником його ефективності. Стоматолог має стимулювати пацієнта до прийняття рішень, які підвищать його готовність і здатність слідувати плану лікування;

– великого значення набувають не лише вербальні, а й невербальні методи комунікації між стоматологом і пацієнтом, зокрема, здатність лікаря розуміти невербальні знаки пацієнта, коли той не має можливості говорити, відстань між лікарем і пацієнтом, нахилом вперед і орієнтацією тіла, тому навчання має включати також і ці аспекти.

Отже, емпатійна взаємодія лікаря з пацієнтами створює можливості для продуктивного обміну інформацією, передбачає підтримку лікарем пацієнта упродовж всього процесу лікування, забезпечує ефективну діагностику, планування та досягнення консенсусу щодо варіантів лікування, і, що є особливо важливим – дотримання пацієнтом плану лікування.

Модель емпатійної взаємодії в медичному інтерв'ю розроблена А. Шульманом, базується на аналізі вербальних висловлювань медиків і хворих (за аудіозаписами та стенограмами бесід), поглиблює уявлення щодо ймовірних ситуацій емпатійного відгуку лікаря. Виявлено, що пацієнти, схильні натякати про власний емоційний стан, а не виражати його безпосередньо, при ігноруванні натяків і переведенні лікарями розмови в біомедичну парадигму, повертаються до розмови про власний емоційний стан більш інтенсивними способами. Виявлено 7 способів вираження пацієнтами власного емоційного стану, а також реакції лікарів: «потенційна емпатійна можливість» – висловлювання пацієнта з прихованим натяком на емоцію; «емпатійна можливість» – пряме вираження емоції пацієнтом; «емпатійна відповідь» – невербальна демонстрація розпізнавання емоції лікарем; «розвиток потенційної емпатійної можливості» – висловлювання лікаря (на кшталт: «так», «продовжуйте», «як ви почуваетесь?»), що як додаток до невербальної демонстрації розпізнавання емоції пацієнта, стимулює його до відкритого вираження емоції; «обрив емпатійної можливості» – репліка лікаря, що у відповідь на «емпатійну можливість», відводить розмову від емоційного стану пацієнта в інше русло; «втрачена емпатійна можливість» – «емпатійна можливість», що не запустила емпатійну реакцію у вигляді невербальної/вербальної реакції лікаря; «обрив потенційної емпатійної можливості» – висловлювання лікаря слідом за «потенційною емпатійною можливістю», що зупиняє пацієнта від подальшого відкритого вираження емоцій.

Т. Піддубна зазначає, що влучна репліка лікаря на всі «емпатійні можливості», що може охопити весь діапазон психоемоційного стану хворого, називається «ефект ласо». Під час лікування пацієнти схильні сприймати медика як «всемогутню» особистість, від якої залежить успіх лікування та схильні шукати схвалення за комплаєнс (від. [англ.](#) *compliance* – згода, відповідність; походить від дієслова *to comply* – виконувати та буквально означає дії відповідно до запиту або настанови; у загальному значенні – це

добровільне виконання пацієнтом настанов щодо режиму лікування, так звана, «відданість лікуванню». За даними значної кількості досліджень частка пацієнтів, які у ході довгострокової терапії лікуються таким чином, зазвичай не перевищує 50%, тобто не більше половини пацієнтів.

В. Піддубна виділяє три типи взаємодії в діаді «лікар-хворий»: «можливість для похвали» – відкритий пошук похвали пацієнтом; «похвала» – реакція лікаря, що демонструє його схвалення поведінки пацієнта; «обрив можливості для похвали» – висловлювання лікаря слідом за «можливістю для похвали», яке переводить розмову в медичне русло.

Динаміка емпатійного процесу у цілісній концепції виникнення та розвитку емпатії Л. Журавльової розкривається виходячи з розуміння даного феномену як системного багатовимірного утворення, що належить до метасистеми «людина – світ». При цьому автор виділяє структурні (рівні відображення емпатогенної ситуації і відповідні їм види емпатії), динамічні (механізми розвитку емпатії), функціональні (емпатійні ставлення й їх типи) і хронологічні (вікові) характеристики емпатії.

За визначенням Л. Журавльової емпатія є особливою формою психічного відображення суб'єктом об'єктивної реальності, що опосередкована внутрішнім світом Іншого. Родова суть емпатії полягає у відображенні світу переживань іншої людини і трансформації цих переживань у власні. Категорія переживання виступає одиницею наукового аналізу феномена. Вектор «простір переживань – відображений простір переживань» є системоутворюючим чинником його процесуальності. Інтегральна взаємодія психічного (мікрогенез), психологічного (мезагенез) та соціального (макрогенез) вимірів емпатії репрезентує її біопсихосоціодуховну природу. Відображення переживань та їх трансформація відбувається на різних рівнях: неусвідомленому (психофізіологічному), неусвідомленому чи частково усвідомленому (психічному), усвідомленому (соціопсихологічному) і надсвідомому (трансцендентному).

Відповідно до домінуючих психічних процесів, що забезпечують процесуальність емпатії Л. Журавльова виділяє її афективний, когнітивний і дієвий етапи:

1. До афективного етапу належать емпатогенна ситуація та три ланки елементарної емпатії: відображення, споглядання емпатогенної ситуації; її сприймання та співпереживання. Емпатійна установка, емоційне зараження та неусвідомлена ідентифікація надають цьому етапу емоційності, пристрасності;

2. На когнітивному етапі емпатійного процесу базовим є переживання суб'єкта емпатії з приводу почуттів об'єкта емпатогенної ситуації, основними чинниками яких є функціонування відповідних когніцій: аналіз, вторинна оцінка емпатогенної ситуації, особистісна і моральна рефлексія;

3. Структурними елементами дієвого етапу емпатійного процесу є система конативних компонентів: побудова моделі поведінки стосовно емпата (внутрішні сприяння або протидія об'єкту емпатії), реальна поведінка. Децентрація, намір та антиципація забезпечують його функціонування [Ошибка! Источник ссылки не найден.].

При високому рівні розвитку емпатії людини окремі ланки, етапи процесу можуть протікати в «згорнутому» вигляді, зумовлюючи емпатійну поведінку. У розгорнутому завершеному вигляді емпатійний процес репрезентує найвищий рівень емпатійності – трансфінітну емпатію, яка в «згорнутому» вигляді містить усі генетично первинні ланки особистісно-сислової та елементарної емпатії. В розгортанні цього процесу проявляється складна біопсихосоціодуховна природа емпатії.

Численні данні щодо ефективності особистісно зорієнтованого підходу у роботі стоматолога з пацієнтом, з одного боку, та результатів досліджень, які свідчать про потенційні загрози для самого лікаря через надмірне включення, проникнення в емоції та проблеми пацієнта, пов'язані з його хворобою, з іншого, спонукають до пошуку та використання екопсихологічних підходів до розвитку емпатійної взаємодії для усіх залучених сторін.

Екологічна фасилітація, як недирективна форма психологічного супроводу соціальних систем/груп, як форма надання психологічної допомоги, як форма управління розвитком колективного суб'єкта може бути взята за основу при відпрацюванні навичок емпатійної взаємодії діаді «лікар-стоматолог – пацієнт». Екстраполяція особливостей екофасилітації як форми управління відкритою динамічною системою особистості з метою підтримання її в стані саморозвитку, у контекст взаємодії «стоматолог – пацієнт», очевидно, дає підстави розглядати дану соціальну діаду, або колективного суб'єкта як саморегулюючу та саморозвиваючу екосистему, в якій все пов'язано та взаємообумовлене.

Отже, аналіз психологічних особливостей діяльності лікаря-стоматолога, моделі емпатійної взаємодії в медичному інтерв'ю у розрізі ймовірних ситуацій емпатійного відгуку лікаря за А. Шульманом, типів взаємодії в діаді «лікар-хворий» за Т. Піддубною, динаміки емпатійного процесу відповідно до концепції виникнення та розвитку емпатії Л. Журавльової, а також спостереження за емпатійними проявами лікарів-стоматологів і власний досвід роботи лікарем-інтерном за стоматологічним профілем дозволили згенерувати та унаочнити психодинамічну модель емпатійного процесу в діаді «лікар-стоматолог – пацієнт» (рис. 1).

Специфіка даної моделі виявляється у доповненні типової моделі емпатійного процесу (в єдності афективного, когнітивного, дієвого та надчуттєвого етапів) а) відповідними формами (симбіотичної, елементарної, особистісно-сміслової, трансфінітної), б) механізмами емпатії (емпатійна установка, емоційне зараження, орієнтаційні процеси, оцінка ситуації, ідентифікація, наслідування, соціальний контроль, аналіз, оцінка ситуації, особистісна, моральна рефлексія, емоційна, когнітивна децентрація, установка, антиципація, система пошуку високого рівня активації як пускового механізму «неадаптивної активності»), в) чинниками поглиблення/припинення емпатійної взаємодії з боку стоматолога (соціальні, родинні зв'язки з пацієнтом, ступінь

захворювання, власна зацікавленість лікаря щодо унікального клінічного випадку, фінансова зацікавленість, досвід роботи, настроїв, самопочуття).

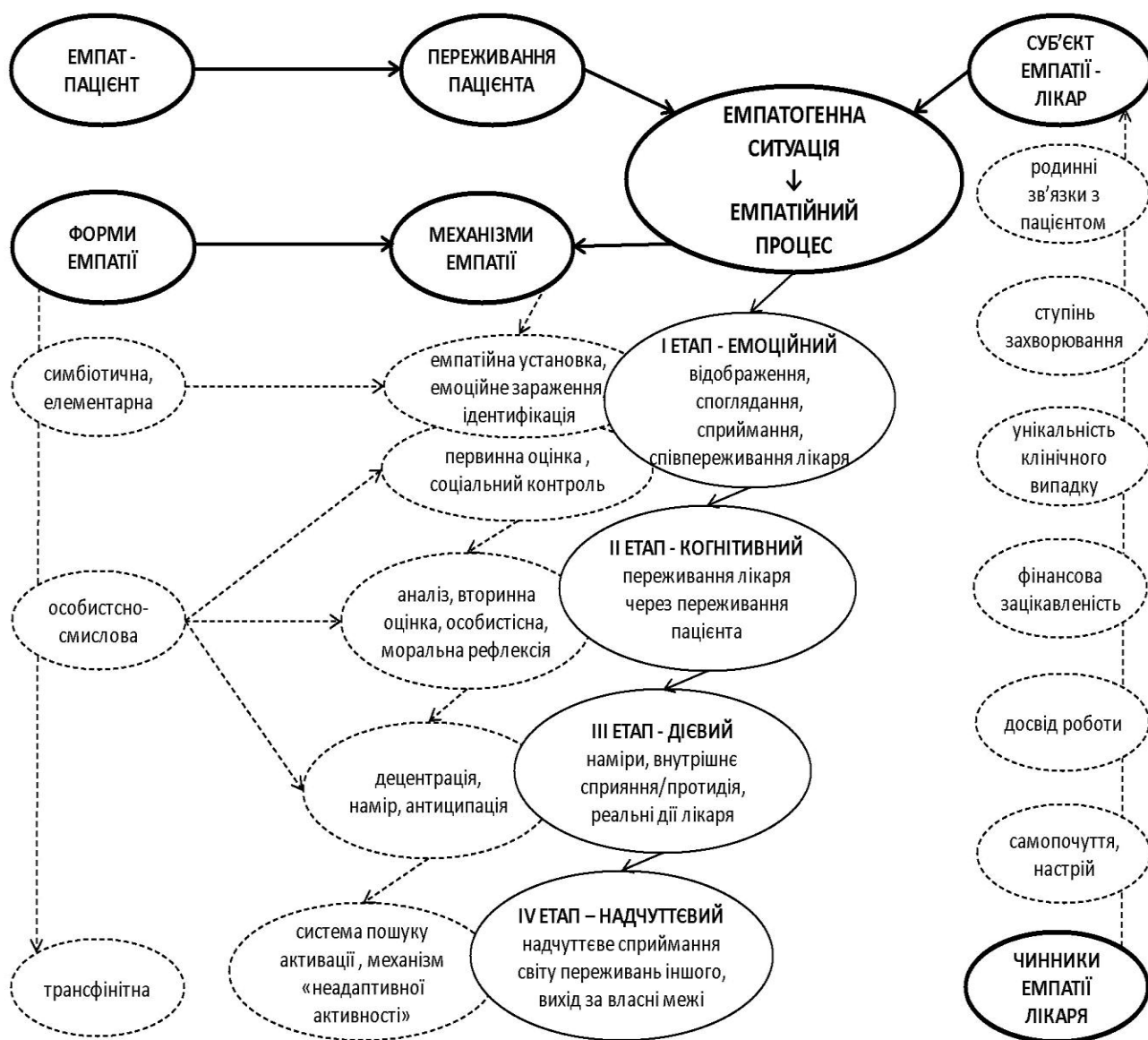


Рис. 1. Психодинамічна модель емпатійного процесу в діаді «лікар-стоматолог – пацієнт»

Висновки. Фокус сучасних досліджень емпатії у лікарській діяльності зосереджується на визначенні загального рівня розвитку емпатії лікарів та його чинниках; на емпатії як професійно важливій якості лікарів різних профілів та її ролі в діаді «лікар – пацієнт». Теоретичний аналіз засвідчив: орієнтованість на

пацієнта, позитивне його сприйняття лікарем сприяє кращому відновленню від дискомфорту та кращому емоційному здоров'ю пацієнта, приносить користь лікарю, надаючи більше задоволення та менше розчарування в буденній роботі; надмірне включення в емоційний стан хворого заважає лікарю точно виконувати власну справу та може призвести до емоційного виснаження, у крайніх проявах до професійного вигорання й навіть соматичних захворювань. У даному сенсі формування навичок екологічної емпатійної взаємодії під час навчання у виші та адаптації до роботи є вкрай актуальним завданням, яке має реалізовуватися у відповідних навчальних, тренінгових програмах і в умовах наставництва.

За результатами аналізу психологічних особливостей емпатійної взаємодії в діаді «лікар-стоматолог – пацієнт» розроблено психодинамічну модель емпатійного процесу в діаді «лікар-стоматолог – пацієнт», що відображає динаміку емпатійного процесу, та співвідносить її з відповідними формами емпатії та психічними механізмами. У даній моделі конкретизовано чинники поглиблення/припинення емпатійної взаємодії у діаді «лікар-стоматолог – пацієнт». Окремо представлено протоколи клінічних бесід, у яких відображаються характерні для різних етапів емпатійного процесу вербальні (мовні) прояви учасників емпатійної взаємодії.

Перспективи подальших досліджень пов'язуємо з емпіричним дослідженням особливостей розвитку емпатії лікаря-стоматолога, розробленням та апробацією тренінгової програми розвитку емпатії у лікарів-стоматологів.

Соловей Марина Андріївна

студентка групи МОБМ–15–Г1

Науковий керівник:

кандидат педагогічних наук,

доцент Ануфрієва О.Л.

КОНФЛІКТИ В КОЛЕКТИВІ І РОЛЬ КЕРІВНИКА

У ЇХ ВИРІШЕННІ

Постановка проблеми. Кожен керівник, управляючи організацією, намагається спрямувати її до поставленої мети, яка, як правило, визначається високою ефективністю діяльності та конкурентоспроможністю на ринку. Кожен керівник намагається знайти свої особливі, притаманні лише йому методи успішної діяльності своєї організації, зосереджуючи свою увагу на аналізі впливу на свою діяльність різних зовнішніх і внутрішніх чинників. Але успіх діяльності підприємства, в першу чергу, залежить від самого керівника, його вміння правильно побудувати весь процес управління, ефективно спрямувати свій потенціал на досягнення цілей організації.

Стан розробленості проблеми. Проблематика, пов'язана з управлінням конфліктами та недопущенням негативних наслідків їх впливу розглядається у працях вітчизняних та зарубіжних авторів: Л.М. Герасіної, М.І. Панова, Т.В. Дуткевич, Л.М. Ємельяненко, М.В. Примуш, Н.В. Грішиної та інших. Автори розглядають різні аспекти конфліктів та конфліктних ситуацій, а саме: конфлікти, що виникають під час ведення переговорів, психологічні аспекти конфліктів в управлінській діяльності, теоретичні засади управління конфліктами.

Мета дослідження. Метою даної роботи є з'ясувати сутність та природу конфліктів в організації, дослідити можливі підходи до успішного управління конфліктними ситуаціями в колективі.

Результати дослідження. Жодна організація не може убезпечити себе від серйозних проблем. Організації, у яких працюють тисячі людей, щодня стикаються з найрізноманітнішими проблемними ситуаціями, пов'язаними з «людським фактором». До них можна віднести як окремі неприємні інциденти, так і намічені негативні тенденції.

Як правило, кожен керівник намагається будь-яким чином уникнути конфліктних ситуацій в колективі. І це зрозуміло, оскільки в свідомості працівників конфлікт призводить до погіршення взаємостосунків, втрати взаєморозуміння та довіри, зниження працездатності і т.п.

Способи подолання кризових ситуацій на практиці, зрозуміло, настільки ж унікальні, як і самі конкретні ситуації. Проте численні дослідження поведінки людей в організаціях і гігантський досвід практичного вирішення подібних проблем дозволяє перелічити оптимальні підходи до них:

1. Правила зміцнення «корпоративної моралі» і подолання слабкої дисципліни співробітників:

– забезпечення стабільності «робочого потоку» й ефективне управління виробничим процесом;

– чесна і конструктивна реакція на скарги і претензії співробітників організації з боку керівництва;

– заохочення «зворотного зв'язку» від співробітників не на словах, а на ділі, публічне визнання керівництвом корисності конкретних пропозицій щодо удосконалювання організації роботи;

– адекватна похвала і вдячність за видатні досягнення в роботі;

– забезпечення того, щоб кожен співробітник точно знав, що від нього потрібно в термінах кількості та якості виконуваної роботи;

– інформування підлеглих про заплановані або майбутні зміни, якщо вони істотно торкаються їхніх інтересів;

– готовність реально допомогти співробітникам у вирішенні виробничих і особистих проблем;

– створення чіткої, простої і внутрішньо несуперечливої системи правил поведінки і дисциплінарних вимог для співробітників організації.

2. Основні підходи щодо подолання високої плинності кадрів організації:

– удосконалення системи підбору кадрів для організації;

– відпрацьовування вивіреної процедури «входження» нового співробітника в організацію, що включає повноцінну і докладну «співбесіду–знайомство»;

– надання новому співробітникові необхідної і достатньої інформації про організацію, її цілі й політику;

– забезпечення нового співробітника точною інформацією про роботу,

яку він повинен буде виконувати, і перспективи на майбутнє;

- представлення нового співробітника робочому колективові;
- адекватна допомога на початковому етапі роботи і достатня кількість контактів у період адаптації;
- налагодження ефективного контролю за станом кадрових ресурсів організації і психологічного супроводу співробітників.

3. Організаційні методи профілактики стресових станів і емоційних зривів:

- децентралізація або процес ширшого розподілу владних повноважень в організації, що знижує відчуття безпорадності й залежності, які часто служать причиною стресу;
- зміни в системі заохочень у напрямку її більшої справедливості й «зрозумілості», які знижують ступінь стурбованості і тривоги з цього приводу;
- залучення співробітників до участі в прийнятті найважливіших для організації рішень;
- нарешті, розширення каналів і поліпшення характеру спілкування в організації.

Але варто пам'ятати, що управління конфліктами передбачає не тільки врегулювання конфлікту, що вже виник, але й створення умов для його попередження, що є важливішим.

Профілактика конфлікту – вид управлінської діяльності, що полягає в завчасному усуненні або ослабленні конфліктних факторів і обмеженні таким чином можливості їх виникнення чи деструктивного розв'язання в майбутньому. Це така організація життєдіяльності суб'єктів соціальної взаємодії, що виключає чи зводить до мінімуму ймовірність виникнення конфліктів між ними.

Передумовами успішної діяльності щодо попередження конфлікту є: знання загальної теорії управління (адже конфлікт – різновид управлінської діяльності); знання теорії конфлікту; глибокий аналіз конкретної конфліктної ситуації, кожна з якої унікальна.

Проте існують певні перешкоди, що знижують ефективність роботи з попередження конфлікту, зокрема:

– психологічного характеру – людська психіка прагне до волі, люди сприймають негативно всі спроби втрутитися в їхні взаємини;

– морального характеру – виробилася норма моральності, що вимагає невтручання в особисте життя людей, недоторканність особистого життя;

– правового характеру – сучасне законодавство захищає особисту волю, право на невтручання в особисте життя.

Профілактична діяльність повинна враховувати межі втручання, але вона необхідна, і розпочинати її потрібно із виявлення джерела конфлікту. А для цього потрібно здійснити наступні кроки.

I. Знати потенційно можливі причини виникнення напруги. Ними можуть бути як зовнішні, так і внутрішні проблеми. Зокрема до зовнішніх причин виникнення напруги відносяться деякі несприятливі обставини та умови, форми поведінки людей, недостатнє спілкування і розуміння, відмінності у планах, інтересах і оцінках, протистояння або групова опозиція, неправильні уявлення про чийсь дії, відсутність співчуття, упередженість, недовіра, дезінформація. Серед внутрішньо-особистісних проблем виділяють: роздратованість, деморалізація страхом або самонавіювання, переконаність у нездатності щось зробити, порушення внутрішньо-особистісної рівноваги.

II. Другим кроком буде необхідність виявити приховані перешкоди.

III. Наступним – корекція самої проблеми шляхом відповідної реакції. Можливими виходами є: налагодити спілкування; знайти компроміс; зайняти оборонну позицію; змінити стратегію і тактику.

Узагальнюючи досвід та практику в сфері попередження конфліктів, можна виділити такі підходи:

– співробітництво – налагодження між співробітниками клімату взаємодовіри, взаємодопомоги та взаємопідтримки.

– організаційні методи попередження конфліктів: усебічна підготовка співробітників, регулярна ротація кадрів, підтримка їхніх кар'єрних амбіцій.

– конкуренція – спосіб взаємодії людей (система утримань і противаг).

Практика показує, що головна ставка робиться на лінію співробітництва, що є ціллю всіх засобів і методів управління на психологічних і організаційних рівнях, хоча іноді можна використовувати і конкуренцію.

Останнім часом більшість соціальних психологів і організаційних консультантів схиляється до погляду, що конфлікт – це «система відносин», «процес розвитку взаємодії». Причому розвиток взаємодії відбувається саме через розходження в інтересах, цінностях або видах діяльності. Іншими словами, конфлікт – це процес розвитку взаємодії суб'єктів із приводу розходжень. У рамках цього підходу профілактика конфліктів полягає в створенні умов безкризового і швидкого переходу від однієї фази до іншої для всіх потенційно можливих конфліктів. А управління конфліктом стає окремою діяльністю щодо забезпечення розвитку конфліктної взаємодії. При такому розумінні конфлікт стає природною умовою існування людей і перетворюється в інструмент розвитку організації.

Висновки. Успішне вирішення конфліктних ситуацій в організації, їх профілактика потребує усвідомлення природи конфлікту з боку керівників, знання й оволодіння ефективними способами спілкування, вміння обирати доцільний спосіб поведінки в конфліктній ситуації, що виникають при довготривалих взаєминах. Контроль за конфліктною ситуацією є тим інструментом, оволодіти яким може кожен, а це допоможе вирішити практично будь-яку проблему.

Суханова Тетяна Леонідівна
студентка групи МОБМ-15–Г1
Науковий керівник:
кандидат економічних наук,
доцент О.А.Брусенцева

**СУТНІСТЬ АНТИКРИЗОВОГО УПРАВЛІННЯ
НА ПІДПРИЄМСТВІ**

Постановка проблеми. У будь-якому суспільстві як у цілісній соціально-економічній системі час від часу виникають кризові процеси, які загрожують існуванню самої системи. Найбільш істотне значення в такій ситуації має подолання кризового стану на підприємствах, які формують первинну ланку національної економіки.

У країнах із розвинутою ринковою економікою антикризове управління є невід'ємним елементом системи управління підприємством, що являє собою систему заходів, спрямованих на запобігання кризовим ситуаціям, а в разі їх виникнення – розроблення заходів для виходу підприємства з кризи та ліквідації наслідків. У зв'язку з цим дедалі більшого значення набуває своєчасне виявлення причин виникнення майбутньої кризової ситуації. Головною внутрішньою першопричиною розвитку кризи на підприємстві є помилки в управлінні, а також не досить ефективно та своєчасне реагування на несприятливі зовнішні фактори. Крім того, внутрішні причини безпосередньо мають свої джерела в середовищі підприємства та пов'язані з високим ризиком у стратегії маркетингу, внутрішніми конфліктами, недоліками в організації виробництва, недосконалістю інноваційної й інвестиційної політики. Тому розроблення механізмів удосконалення антикризового управління підприємством в умовах нестабільного економічного середовища є актуальним науковим завданням, що потребує ретельного і глибокого дослідження.

Стан розробленості проблеми. Значну увагу проблемі антикризового управління надавали такі відомі автори і науковці, як Е. Альтман, В. Бівер, І. Бланк, Ю. Брігхем, О. Ковальов, Р. Хіт, Г. Юна та інші.

Сьогодні з'являється щораз більше досліджень та публікацій, які стосуються антикризового управління. Передусім це пояснюється глибинною кризою, що охопила більшість підприємств різних галузей. Питання антикризового управління у своїх працях досліджували багато вітчизняних та закордонних науковців, зокрема: А. П. Балашов, І. О. Бланк, В. О. Василенко, А. П. Градов, А. Г. Грязнова, С. С. Ільїн, Е. М. Короткова, Л. О. Лігоненко, Е. С. Мінаєв, Л. С. Ситник, О. О. Терещенко, А. Д. Чернявський, З. Є. Шершньова,

А. М. Штангрет. У наукових працях розглядаються теоретичні основи і методологічний інструментарій антикризового управління підприємством в умовах транзитивної економіки, значну увагу надано теоретичним питанням виникнення, розвитку кризових ситуацій, а також практичним аспектам проведення стабілізаційних заходів щодо виведення підприємства з кризи. Однак у працях названих учених немає одностайної думки в підходах до сутності антикризового управління та, власне, самого розуміння поняття «антикризове управління». Неоднозначність трактувань цього поняття вже створює певні проблеми у розробленні комплексу заходів для запобігання і подолання наслідків кризи. Отже, актуальною залишається проблема формування сучасного поняттєвого апарату антикризового управління.

Мета дослідження. Мета даної роботи – визначення суті антикризового управління в умовах нестабільного ринкового середовища, а також визначення основних напрямків антикризового управління на підприємстві.

Результати дослідження. Антикризове управління підприємством – нове явище для економіки України, зумовлене процесами трансформації та необхідністю фінансового оздоровлення багатьох підприємств, що функціонують в умовах нестабільного середовища.

Науковці досить часто не проводять чіткої межі між змістовим наповненням поняття «антикризове управління» і даних категорій, що відповідно призводить до суперечностей, невідповідностей та підміни сутності термінів в економічній літературі.

А. Грязнова вважає, що «антикризове управління – це така система управління підприємством, котра має комплексний, системний характер та спрямована на передбачення або усунення несприятливих для бізнесу явищ за допомогою використання всього потенціалу сучасного менеджменту». Подібну концепцію антикризового управління поділяють С. К. Рамазанов, О. П. Степаненко, Л. А. Тимашова.

О. О. Терещенко розуміє поняття антикризового фінансового управління підприємством як застосування специфічних методів та прийомів управління

фінансами, які дають змогу забезпечити безперервну діяльність підприємств на основі управління зовнішніми та внутрішніми ризиками профілактики та нейтралізації фінансової кризи. Саме антикризове фінансове управління є необхідною складовою системи корпоративного управління й уможливорює реалізацію інноваційної моделі розвитку підприємства.

Відповідно до праці Е. М. Короткова, антикризове управління — це управління, в якому поставлено певним чином передбачення небезпеки кризи, аналіз її симптомів, заходів для зниження негативних наслідків кризи і використання її факторів для подальшого стійкого розвитку організації.

З погляду професора В. О. Василенка, «антикризове управління — це управління, в якому передбачена небезпека кризи, аналіз її симптомів, заходів щодо зниження негативних наслідків кризи та використання її факторів для позитивного розвитку».

Л. О. Лігоненко під антикризовим управлінням розуміє спеціальне, постійно організоване управління, націлене на найбільш оперативне виявлення ознак кризового стану та створення відповідних передумов для його своєчасного подолання з метою забезпечення відновлення життєздатності окремого підприємства, недопущення виникнення ситуації його банкрутства.

Л. С. Ситник трактує антикризове управління як систему управління, що спрямована на розв'язання задач інтенсивного розвитку підприємства завдяки мобілізації та інтенсифікації всіх ресурсів на протипагу екстенсивному розвитку.

Е. С. Мінаєв та В. П. Панагушин під антикризовим управлінням розуміють не тільки управління, орієнтоване на виведення підприємства зі стану кризи, а й управління, яке має заздалегідь спрогнозувати та запобігти неплатоспроможності підприємства згідно з виробленою стратегічною програмою підвищення конкурентних переваг та фінансового оздоровлення [2, с. 5]. Автори М. О. Федотова, А. М. Маринюк визначають антикризове управління як систему управління підприємством, що має комплексний, системний характер та спрямована на запобігання або усунення несприятливих

для бізнесу явищ за допомогою використання всього потенціалу сучасного менеджменту, розроблення та реалізації на підприємстві спеціальної програми, що має стратегічний характер і дає змогу усунути тимчасові труднощі, зберегти та покращити ринкові позиції підприємства за будь-яких обставин, використовуючи переважно власні ресурси. Антикризове управління підприємством передбачає швидке реагування на істотні зміни зовнішнього та внутрішнього середовищ на основі заздалегідь розроблених антикризових заходів.

Проаналізувавши наявні трактування поняття «антикризове управління», можна виокремити такі цілі:

- фінансова стабілізація підприємства;
- локалізація кризових явищ;
- недопущення банкрутства підприємства;
- виведення підприємства зі стану юридичного банкрутства;
- запобігання повторенню кризи.

Отже, враховуючи вище зазначене, необхідно розуміти, що процес виведення підприємств з кризового стану має відбуватися не хаотично та безсистемно, а він має бути належним чином організований та скоординований.

На основі сформованих цілей можна виділити такі головні завдання антикризового управління:

- визначення причин розвитку кризи, припинення зменшення й забезпечення зростання найважливіших показників фінансовогосподарської діяльності підприємства;
- усунення причин розвитку кризи, припинення зниження найважливіших показників фінансового стану, мінімізація збитків і вимивання власного капіталу;
- пошук грошових коштів для продовження фінансування діяльності підприємства, налагодження внутрішніх механізмів генерування грошових коштів;

– пошук ліквідних засобів для виконання негайних фінансових зобов'язань, залучення нового зовнішнього капіталу, одержання тимчасового відтермінування або пролонгація раніше отриманих кредитів і позик;

– часткова мобілізація наявних активів для розрахунку по зобов'язаннях. Проходження процедури банкрутства з мінімальними втратами для власників підприємства.

Висновки. Отже, підсумовуючи викладене, приходимо до висновку, що антикризове управління є системою управління, яка має комплексний характер та спрямована на запобігання кризовим явищам і виявлення причин кризи, виду, стадії та закономірностей її перебігу, можливих сценаріїв розвитку, інструментів для її подолання з метою подальшого функціонування підприємства. Дотримання сформульованих основних принципів проведення антикризового управління дасть змогу здійснювати його якомога ефективніше.

Таран Ганна Василівна

Студентка гр. ПБМ-15-Г-1

Науковий керівник:

кандидат психологічних наук,

доцент Т.В. Чаусова

ДИНАМІКА ЕМОЦІЙНОГО СТАНУ ВАГІТНИХ ЖІНОК ТА ФАКТОРИ, ЩО ВПЛИВАЮТЬ НА НЬОГО

Постановка проблеми. Емоційний стан вагітних жінок не стабільний, він змінюється разом з динамікою протікання вагітності. У міру того, як жінка проходить етапи вагітності, її емоційний стан так само проходить визначені зміни, що безпосередньо залежать від цих етапів. Кожен триместр вагітності має свої фізіологічні і психологічні особливості, а значить і уразливі місця. Саме тому, ми припускаємо, що на кожному з періодів вагітності, виділяється один або кілька домінуючих факторів, що найбільше істотно впливають у даний момент на емоційний стан жінки, найбільш значимі для неї.

Стан розробки проблеми. Тривожність вагітних жінок і наслідки її широко розглядали Р.Б. Кеттел, Ч.Д. Спилбергер, Ю.Л. Ханін. З'явилися дослідження з вивчення тривожності у вагітних жінок І. Брутман, Г.Г. Філіппова, А. Фрейд, З. Фрейд та ін, роботи з підготовки жінок до вагітності, пологів і материнства Ж.В. Зав'ялової, О.А. Кисневий Багатьма дослідниками підкреслюється несприятливий вплив емоційного стресу матері на вагітність і пологи. Виділяється внутрішньоутробна гіпоксія, порушення плацентарного кровообігу, аномалії родових сил та перебігу пологів (А.О. Сиріна, Г. Дік-Рід та ін.). А.І. Захаровим систематизовано психологічні фактори, що сприяють появі емоційного стресу при вагітності, серед яких не останню роль відіграє тривожність – схильність до неспокою і страхів.

Мета дослідження: виявити як змінюється рівень тривожності жінки протягом вагітності та які саме фактори впливають найсильніше на її емоційний стан у кожному триместрі, а також розробити рекомендації щодо корекційної роботи із вагітними жінками.

Результати дослідження. Для досягнення поставленої мети в роботі використовувався комплекс методів: теоретичний (аналіз наукової літератури з досліджуваної проблеми, бесіди, спостереження); емпіричні (опитувальник “Методика виміру рівня тривожності Тейлора”; опитувальник “Шкала Спилбергера-Ханіна”, що вимірює ситуативну та базову тривожність; методика

“Малюнок сім'ї”; методика «Незакінчені речення» адаптована для вагітних жінок); методи математичної статистики; методи психологічної корекції.

Вибірку дослідження складала 30 заміжніх вагітних жінок віком від 20 до 30 років.

Після проведення першої методики (шкала тривожності Спілбергера-Ханіна ми ми бачимо, що найвищий рівень ситуативної тривожності спостерігається у жінок третьої групи, тобто вагітних на третьому триместрі, а найнижчий у другій групі. Проте середні показники другої та першої груп відрізняються майже не значно: середній показник рівня тривожності у другій групі нижче на 3,13%, тоді як у третій групі показник вищий за показник у першій групі на 11%, і вищий за показник у другій на 14,13%. Також користуємося критерієм Мана-Уїтні та для підтвердження отриманих результатів методикою «Малюнок сім'ї» та «Незакінчені речення».

По усім чотирьом методикам виходить, що різниця між рівнем тривожності на першому та другому триместрах незначна, а на третьому підвищена у порівнянні із іншими триместрами та базовою тривожністю.

Висновки. Аналізуючи отримані результати, ми припускаємо, що високий рівень тривожності на останньому триместрі перш за все пов'язаний із пологами. Третій триместр вагітності найбільш близький до родів, до вихідної точки усієї вагітності, тому саме в останній період жінку найбільше сильно турбує те, наскільки успішно пройдуть пологи. Можна сказати, що пологи - це найважливіший і складний момент вагітності, її результат, і те, як пройдуть пологи, буде визначати подальші події в житті матері і дитини. Чекання пологів спричиняє як свідомі і цілком обґрунтовані страхи, так і несвідомі, зовсім нераціональні. Крім того, підсилювати тривожність може зростаючий фізичний дискомфорт, зв'язаний з розвитком і ростом дитини.

Терехова Оксана Віталіївна
студентка групи юююю

Науковий керівник: кандидат
психологічних наук,
доцент О.В. Брюховецька

ФОРМУВАННЯ В ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ ВІДДАНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ

Постановка проблеми. Діяльність держави, функціонування її управлінського апарату здійснюються через державну службу, яка є особливим інститутом сучасної держави. Державна служба – це спеціально організована професійна діяльність громадян з реалізації конституційних цілей і функцій держави.

Одним із важливих психологічних чинників забезпечення ефективної діяльності сучасних організацій виступає відданість персоналу організації. Особливо актуальною є ця проблема для працівників державної служби, діяльність яких має певну специфіку (перенасиченість контактами, велика відповідальність, порівняно низька заробітна плата тощо). Все це обумовлює максимальну концентрацію персоналу на робочому місці та вимагає віддачі зусиль працівників.

Стан досліджуваної проблеми. Теоретичний аналіз літератури свідчить про те, що проблема відданості організації знайшла певне відображення у працях багатьох авторів. У зарубіжній психології проблема відданості персоналу організації розроблялася такими дослідниками, як Н. Аллен, Д. Баак, Т. Бейтмен, Х. Беккер, С. Бернард, К.М. Бетрол, П. Вейл, Дж. Груб, Р. ван Дік, Р. Дунхем, Дж. Каррі, М. Кастаньєда, Р. Кнуп, Д. Колемен, Т. де Котііс, Ф. Лютенс, Дж. Мейер, Ф. Морроу, П. Мучинські, Т. Саммерс, Л. Тейлор та ін.

Результати дослідження цієї проблеми знайшли відображення у працях таких учених, як Ю.Г. Васильєва, В. Д. Доміняк, Т.С. Кабаченко, А.К. Калабін, А. В. Ковров, М.Б. Курбатова, С.А. Ліпатов, М.І. Магура, О. Г. Овчинникова, Б.Г. Ребзуєв, К.В. Харський та ін.

Що стосується розробки цієї проблеми в *українській психології*, то окремі аспекти проблеми відданості персоналу організації знайшли відображення у

працях С. Г. Нікітенка, Ю. Свеженцевої. У публікаціях Т.В. Зайчикової, Л. М. Карамушки, О. А. Філь розкрито окремі питання, які стосуються психологічних особливостей діяльності організацій та персоналу в банківській сфері. Разом із тим, спеціальних досліджень, присвячених вивченню психологічних умов формування відданості організації у персоналу банківських структур, не проводилось.

Отже, актуальність дослідження визначена тим, що спеціальних досліджень, присвячених вивченню психологічних умов формування відданості організації у державних службовців, не проводилось.

Мета дослідження – представити результати теоретичного і емпіричного дослідження змісту та рівня відданості організації у державних службовців та обґрунтувати психологічні умови її формування.

Результати дослідження. Здійснений теоретичний аналіз проблеми виявив, що відданість організації – це стійке емоційне ставлення персоналу до організації, яке характеризується прийняттям організаційних цілей та норм, ототожненням з організацією, бажанням докладати значних зусиль заради забезпечення ефективності діяльності та розвитку цієї організації, вираженим прагненням якомога довше залишатись членом цієї організації.

Структура відданості персоналу організації у включає такі компоненти: емоційна відданість (афективний компонент); відданість з почуття обов'язку (нормативний компонент); прагматична відданість (тривалий компонент). Найбільш ефективною та бажаною вважається емоційна відданість організації, яка включає такі основні компоненти: а) ідентифікація з організацією; б) включеність в організацію; в) емоційна прив'язаність до організації.

Відданість персоналу організації виконує низку важливих функцій, таких як сприяння формуванню організаційного патріотизму; профілактика плинності кадрів, прогулів та спізнень; формування задоволеності роботою; зниження рівня професійного стресу; сприяння здійсненню успішної професійної кар'єри тощо.

Результати проведеного дослідження свідчать про такі важливі тенденції. Досить велика кількість працівників державної служби не орієнтуються в суті проблеми відданості організації. Це свідчить про необхідність їх спеціальної підготовки з цього питання. Відданість персоналу організації розуміється переважною кількістю опитуваних як феномен, який має односторонню спрямованість (добросовісне виконання посадових обов'язків), в той час як відсутнє розуміння того, що цей феномен передбачає і активність організації щодо працівників. Досить невелика кількість опитаних розуміють феномен відданості в контексті партнерської взаємодії між керівниками та працівниками. Це свідчить про необхідність посилення осмислення керівниками та працівниками державної служби цього аспекту проблеми.

Емпіричне дослідження відданості організації у державних службовців проводилося у Хмельницькій обласній раді. Дослідженням охоплено 50 працівників, вік респондентів коливався від 23 до 55 років. Стаж роботи респондентів коливався від 1 до 21 року.

Дослідження дало змогу виявити, що працівники державної служби розуміють відданість як добросовісне виконання службових обов'язків та цікава робота, задоволення від виконуваної роботи в конкретній організації.

За результатами методики «Відданість організації» можна прийти до висновку, що працівників державної служби переважає низький рівень відданості персоналу організації (72%), та у меншості (16%) виявлено середній рівень відданості персоналу організації. Щодо лояльності працівників до організації, її було визначено за допомогою опитувальника «Оцінка лояльності». В опитаних працівників Хмельницької обласної ради переважає середній рівень лояльності до організації (52%).

Опитувальник «Задоволеність працею» дозволив нам встановити, що більше половини працівників не повністю задоволені професійною діяльністю. Так, за результатами даного опитувальника лише один працівник (4%) Хмельницької обласної ради цілком задоволений власною професійною діяльністю. Щодо решти опитаних, то (40%) задоволені професійною

діяльністю та решта (52%) працівників не повністю задоволені професійною діяльністю в Кам'янець-Подільській міській раді.

У процесі дослідження виділено чотири групи умов, які, на думку опитаних, впливають на формування відданості організації. Першу та найбільш вагому групу утворили умови, які стосуються адекватної оцінки праці працівників та задоволення їх матеріальних потреб. До другої групи належать умови, які стосуються шанобливого ставлення та поваги колег. До третьої групи входять умови, які стосуються визнання керівництвом заслуг працівників. Четверту групу складають умови роботи.

В роботі виявлено, що успішний розвиток організації в сучасних умовах у великій мірі залежить від рівня відданості персоналу, яка в свою чергу досягається постійним підвищенням кваліфікації персоналу, проведенням заходів для зміцнення здоров'я працівників, удосконаленням систем мотивації, професійною орієнтацією персоналу.

Велику роль у формуванні людського капіталу відіграють інвестиції організацій у свій персонал: до інвестицій в здоров'я персоналу можна віднести витрати на охорону праці, витрати на профілактичні заходи, діагностику, витрати на оплату лікування та реабілітації працівників, витрати на будівництво оздоровчих та фізкультурних центрів, добровільне медичне страхування за рахунок прибутку (доходів) підприємств. Ефективною системою мотивації праці персоналу буде у разі якнайповнішого охоплення нею персоналу організації та її індивідуалізації.

Відданість персоналу організації тісно пов'язана з психологічною атмосферою колективу: чим комфортніше працівнику на робочому місці, тим більш високим буде спостерігатися у нього рівень відданості.

Слід зауважити, що формування відданості організації у працівників - це складний і тривалий процес, який вимагає послідовної та щоденної роботи. Він не може не спричинити відповідних перетворень у системі управління. Основними напрямками ефективною кадрової політики щодо формування та підтримання у персоналу відданості організації ми вважаємо: 1) увагу до

персоналу та врахування його досвіду; 2) мотивацію персоналу; 3) впровадження заходів, спрямованих на задоволення провідних потреб працівників; 4) створення сприятливих умов праці: формування корпоративної культури, ергономічні умови праці та робочого місця, соціальний захист та гарантії; 5) формування позитивного ставлення працівників до підприємства, керівництва та справи; 6) підвищення рівня інформованості працівників щодо організаційних цілей; 7) делегування повноважень тощо.

Тренінг включав три розділи. Загальний обсяг тренінгу складав 26 годин (по 8 годин на кожен розділ та по 1 годині на вступ та заключну частину). Реалізація тренінгових сесій здійснювалась за допомогою спеціальних методичних прийомів, а саме з використанням інтерактивних технік: презентація, метод «мозкового штурму», робота в парі або малій групі, «рольова гра», та проєктивних технік: метод незакінчених речень, метод асоціацій тощо. Розроблений тренінг дійсно сприяв підвищенню рівня відданості організації у держслужбовців.

Висновки. Результати дослідження можуть бути використані у психодіагностичній, психопрофілактичній та психокорекційній діяльності організаційних психологів.

Туркевич В.О.,
студентка групи ПБМ-15-Г1
Науковий керівник
доктор психологічних наук,
професор П.В. Лушин

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ ТОЛЕРАНТНОСТІ МАЙБУТНІХ ПСИХОЛОГІВ

Постановка проблеми. Професія психолога є особливим видом діяльності, який, крім знань, вимагає певних особистісних якостей, особливої структури світогляду.

Стан розробки проблеми. На сьогодні існує певна науково-психологічна база, сформульовано коло ідей, положень і концепцій у висвітленні проблематики толерантності. Так, теоретичне обґрунтування сучасних підходів до вивчення толерантності здійснено у працях таких вітчизняних та зарубіжних науковців, як Г. Бардієр, О. Бичко, Н. Бахарева, І. Бех, Ж. Вірна, Я. Гошовський, Л. Засекіна, З. Карпенко, О. Кихтюк, О. Клепцова, П. Лушин, В. Москалець, В. Рибалка, О. Стрельцова, М. Шугай, Т. Щербан та ін., що свідчить про доволі широкий діапазон її дослідження: толерантність як загальнолюдська і загальносуспільна цінність, як особистісна риса та властивість, особистісний смисл і ціннісна орієнтація, як групова норма та форма соціальної взаємодії, механізм спілкування і культура ведення діалогу, а також професійно значуща властивість спеціалістів, які працюють із людьми (А. Асмолов, В. Бойко, Н. Лебедева, В. Магун, М. Мириманова, О. Михалок, Г. Солдатова, Т. Стефаненко й ін.).

Затребуваними в теоретичному й у практичному плані є розробки психологічних технологій і програм супроводу професійного становлення особистості майбутнього фахівця (О. Дониченко, М. Донцова, А. Козлова, Н.В. Майсак, Л.М. Митіна, А.В. Попова).

Мета дослідження полягала в теоретичному та практичному дослідженні толерантності майбутніх психологів, а також в розробці тренінгової програми.

Результати дослідження. Для розв'язання поставлених завдань було використано комплекс *методик*: методика діагностики комунікативної установки (В. Бойко); методика «Ваші емпатичні здібності» (В. Бойко); експрес-опитувальник «Індекс толерантності» (Г. Солдатова, О. Кравцова, О. Хухлаєв, Л. Шайгерова); опитувальник самоствавлення (Р. Пантелєєв); методика «Визначення рівня рефлексивності» (А. Карпова).

Практичне значення одержаних результатів полягає у розробці тренінгової програми розвитку толерантності майбутніх психологів; в організації допомоги студентам у саморозвитку комплексу професійно значущих якостей у ході навчання. Матеріали дослідження можуть бути

використані викладачами, кураторами академічних груп, психологічними службами ВНЗ.

Висновки. Толерантність являє собою основу професійної діяльності психолога. Якщо психолог толерантний, він упевнений, відкритий, недирективний, доброзичливий. Для психолога важливо, з одного боку, приймати іншого як значимого і цінного, а з іншого боку – критично відноситися до своїх власних поглядів. Таким чином, «толерантність» необхідно розвивати для ефективнішої діяльності психологів. Шлях до толерантності – це серйозна емоційна, інтелектуальна праця і психічна напруга, бо воно можливе тільки на основі зміни самої себе, своїх стереотипів, своєї свідомості.

Цюкало Анастасія Вікторівна
студентка групи МОБМ–15–Г1
Науковий керівник:
доктор економічних наук,
професор Дмитренко Г.А.

ПРИЙНЯТТЯ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ У ПРОЦЕСІ ВДОСКОНАЛЕННЯ КАДРОВОЇ РОБОТИ

Постановка проблеми. Прийняття управлінських рішень є важливою складовою кадрової роботи на сучасних виробничих підприємствах. Складність прийняття таких рішень обумовлена як факторами зовнішнього середовища, так і внутрішніми факторами, що визначають специфіку бізнес-процесів та впливають на особливості формування механізмів управління персоналом.

Управління людськими ресурсами – головна функція будь-якої організації. У рамках концепції управління людськими ресурсами роль особистості така ж важлива, як і роль основного капіталу. Тому витрати на персонал і його розвиток розглядаються як довгострокові інвестиції, кадрове

планування переплітається з виробничим і працівники стають об'єктом корпоративної стратегії.

Керівник постійно повинен приймати обгрунтовані рішення щодо прийняття на роботу, переміщення, мотивування, заохочення або, навпаки, покарання, звільнення працівників, оптимізації структури колективу з метою досягнення найвищого синергетичного ефекту.

Прийняття рішень є ядром процесу управління у будь-якій сфері діяльності. Ефективність функціонування підприємств залежить від якості управлінських рішень. Стратегічні та поточні рішення, що приймаються керівниками, визначають рівень розвитку організації та перспективи її виживання, конкурентоспроможність та фінансову стійкість.

Будь-яке управлінське рішення завжди передбачає кадрові зміни: набір та розстановку персоналу, організацію його роботи, навчання, мотивацію, розвиток людського потенціалу працюючих. Відтак надзвичайно важливо відокремити управлінське рішення у системі кадрового менеджменту від інших організаційно-економічних рішень. Це зумовлює недостатню дослідженість сутності та специфіки прийняття управлінських рішень у сфері менеджменту персоналу.

Стан розробленості проблеми. Аналіз вітчизняної та зарубіжної наукової літератури дає підстави вважати, що рішення у сфері управління персоналом сприймаються в основному як наслідок змін у роботі організації. Так, в статті російських учених Г.І. Бутцевої та В.Г. Горшкова представлена класифікація кадрових рішень, наведені фактори, які впливають на їх прийняття на підприємстві. Стаття С.Л. Беленького присвячена розробці моделі управління персоналом на підприємстві, що дозволяє передбачити розвиток характеристики відповідності займаної посади в залежності від зміни професійної компетентності та кон'юнктури ринку.

Мета дослідження. Метою роботи є проаналізувати специфіку прийняття управлінських рішень з метою вдосконалення кадрової роботи на підприємстві.

Результати дослідження. У посібниках українських учених «Прийняття управлінських рішень на підприємстві: теорія та практика» та «Інформаційні системи в управлінні персоналом» розглянуті питання системи підтримки прийняття рішень в системах управління персоналом в умовах ринкової економіки; розкрито сутність, властивості, види, структуру економічної інформації, а також особливості, основні принципи побудови автоматизованих інформаційних систем управління персоналом.

Такий підхід значно звужує можливості ефективного, конкурентного управління, а саме:

- по-перше, у сучасних умовах, коли головними факторами виробництва стають людські здібності, інтелект, наука та інформація, а інтелектуальна рента перетворюється на основне джерело доходу, управлінські рішення у кадровому менеджменті необхідно розглядати не просто як наслідок, а і як причину змін у ефективності та конкурентоспроможності організації;

- по-друге, невідчуженість сучасного працівника від інтелектуальної власності, творчих здібностей суттєво змінює не тільки форми організації виробництва, а й концепцію мотивації.

Тому виявляється корисним дослідити сутність та специфіку прийняття рішень у кадровому менеджменті, а також класифікувати їх за різними ознаками. В теорії прийняття рішень, як відмічає Л.В. Лазоренко, можна виділити три основні концептуальні підходи:

- якісно-предметна концепція (дескриптивний підхід);
- концепція математичного вибору рішень (нормативний підхід);
- комплексна концепція управлінських рішень.

Якісно-предметна концепція характеризується якісним підходом до прийняття рішень і технології виконання процедур. Основним в цій концепції є прагнення всебічно відобразити процес прийняття рішень з розглядом усіх його аспектів, але без використання математичних методів.

Суть концепції математичного вибору рішень полягає у тому, що з усього процесу прийняття рішень розглядається тільки етап вибору рішень, який

ототожнюється з усім процесом. Основна увага в цій концепції приділяється розробці математичних методів, моделей і алгоритмів вибору рішень, але неформальні процедури, пов'язані з постановкою задачі, формуванням цілей, обмежень, варіантів рішень й оцінкою їх переваг, в ній не розглядаються.

Комплексна концепція управлінських рішень характеризується максимальним урахуванням усіх факторів, а також раціональним використанням логічного мислення й інтуїції суб'єкта управління, математичних методів й обчислювальних засобів при формуванні та виборі рішень. Важливою особливістю даного підходу є застосування сучасних методів обчислення з використанням якісних даних. За допомогою цих методів якісні міркування суб'єкта управління можуть піддаватися кількісному аналізу. Розглянута концепція по суті є спробою поєднати раціональні положення двох попередніх підходів.

Кадровий менеджмент – це, за визначенням, «діяльність організації, спрямована на ефективне використання людей (персоналу) для досягнення цілей як організації, так і індивідуальних (особистих)». Таким чином, у цьому визначенні враховується той факт, що працівники не є власністю підприємства (організації), йому належить тільки право тимчасового користування трудовими навичками працюючих, а працівники можуть мати (і мають) свої особисті цілі, які можуть не співпадати з цілями підприємства і навіть суперечити їм.

Однією з головних задач кадрового менеджменту є узгодження цілей працівників з цілями підприємства шляхом адекватної мотивації. Вирішення цього завдання тісно пов'язано з прийняттям різноманітних за змістом, сферою, рівнем управлінських рішень.

Висновки. При розгляді функціонування системи управління в ній виділяються ряд основних і допоміжних процедур. До основного можна умовно віднести вибір і ухвалення управлінського рішення. До допоміжних – збір, обробку, зберігання, пошук інформації й ряд інших процедур. Фундаментом

управління персоналом є процес прийняття рішення. Його реалізація вимагає певних умов.

По-перше, крім «мозкового» органу системи управління має існувати і взаємодіяти з ним сам об'єкт управління, тобто структури, що управляються на мікрорівні компанії, фірми, акціонерні товариства тощо. По-друге, управлінська система повинна мати можливість вибору рішень, які могли б впливати на об'єкт, що управляється. Мистецтво управління полягає в умінні вибирати найдоцільніші варіанти (визначити компанії, кількість персоналу, випускати ті чи інші товари або знімати з виробництва ті, що втратили попит, розподіляти прибутки, проводити інвестиційну політику та ін.). По-третє, система управління має спиратися не тільки на обґрунтовані рішення, а й на матеріальні, трудові, фінансові та інші ресурси, без яких реалізація управлінських намірів неможлива. По-четверте, для досягнення ефективних здобутків управління необхідно, щоб чітко визначена ціль була підпорядкована кінцевому результату. По-п'яте, після того, як почалось виконання рішення, менеджер повинен здійснювати контроль за ходом його виконання.

Керування людськими ресурсами є одним з найважливіших напрямків діяльності підприємства і вважається основним критерієм його економічного успіху, по значимості навіть поперед технічного процесу. Можна мати передову, сучасну технологію, але некваліфікованість персоналу загубить її. Таким чином, ключової складової бізнесу в досліджуваній організації є прийняття управлінських рішень в сфері керування й стимулювання персоналу, а також підвищення кваліфікації кадрів.

Чікрізов Михайло Євгенович

студент гр. ПБМ–15–Г1

Науковий керівник:

доктор психологічних наук,

професор П. В.Лушин

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ АГРЕСИВНОСТІ ТА ТРИВОЖНОСТІ ГРАВЦІВ РОЛЬОВИХ МЕРЕЖЕВИХ ІГОР

Постановка проблеми. Мережеві комп'ютерні ігри – це різновид багатокористувацьких комп'ютерних ігор, якими є будь-які ігри, в яких можуть одночасно брати участь два і більше гравців. Закономірно, що з розвитком комп'ютерних програм розвивалися і удосконалювалися комп'ютерні ігри, а з їх розвитком ставали все витонченішими і популярнішими багатокористувацькі ігри. Інтернет зі своєю появою зробив мережеві багатокористувацькі ігри однією з головних своїх функцій, а для багатьох і головним сенсом свого існування. Спільним для мережевих ігор є поділ за типом зв'язку між гравцями і за основними правилами.

Масова багатокористувацька онлайн роліва гра (англ. *Massively multiplayer online role-playing game*, MMORPG) – жанр онлайн ролівих відеоігор, в якій велика кількість гравців взаємодіє один з одним у віртуальному світі (головним чином у жанрі фентезі). Як і в більшості RPG, гравцеві пропонується роль вигаданого героя і можливість управляти його діями. MMORPG відрізняються від однокористувацьких і невеликих мережевих ролівих ігор безліччю гравців, а також віртуальним світом, який продовжує існувати за відсутності гравця. Віртуальний світ підтримується видавцем гри.

Агресія належить до однієї з найгостріших проблем сучасності. Такі негативні її прояви, як жорстокість, насильство, ворожість між людьми і народами, всеохоплююче відчуження людини, різноманітні прояви деструктивної поведінки тощо, все більше поширюються і в індивідуальному, і в суспільному житті. Їх ескалація становить суттєву загрозу продуктивному розвитку людини і людства, і поглиблюють антропологічну кризу. Водночас, у науковому дискурсі агресії все більше утверджується думка, що агресія є атрибутивною властивістю людини і належить до необхідних біологічних механізмів самозбереження і виживання виду, зокрема і виду *Homo sapiens*. Виходячи із такої амбівалентності значення агресії в людському бутті, амбівалентності, яка зумовлена антропологічно, впливає теоретична потреба

саме у філософсько-антропологічному осмисленні даного феномену. Таке осмислення є теоретично затребуваним і з огляду на специфіку і як визначальні напрями розвитку сучасної філософської антропології, яка все більше повертає увагу до поглибленого критичного аналізу людини в усій сукупності проявів людського – і позитивних, і негативних, і конструктивних, і деструктивних.

Також емоції і почуття являють собою відображення реальної дійсності у формі переживань. Різні форми переживання почуттів (емоції, афекти, настрої, стреси, пристрасті і ін.) Утворюють в сукупності емоційну сферу людини. Виділяють такі види почуттів, як моральні, інтелектуальні та естетичні. За класифікації, запропонованої Ізардом, виділяються емоції фундаментальні та похідні. З з'єднання фундаментальних емоцій виникає таке комплексне емоційний стан, як тривожність, яка може поєднувати в собі і страх, і гнів, і провину, і інтерес-збудження.

Ступінь розробки проблеми. Феномен комп'ютерної залежності презентований дослідженнями І. Бурмістрова, О.Войскунського, І. Голдберга, Д. Грінфілда, А.Карпова, В.Козлова, С.Кулакова, К. Мюррея, М. Орман, К.Сельчонка, Г.Старшенбаума, Ю.Фомічової, С.Шапкіна, А.Шмельова, К.Янг та ін.

Мета дослідження: провести теоретичний аналіз агресивної поведінки та тривожності, виявити психологічні особливості агресивності та тривожності гравців рольових мережевих ігор в зоні дії АТО.

Результати дослідження. Експериментальна базою дослідження виступила гра «World of Warcraft» сервер «wowcircle.com». Досліджувану вибірку склали хлопці – віком від 19 до 22 років, що грають у вищезадану гру. Кількісний склад досліджуваної групи – 110 чоловік, частина якої знаходиться в зоні дії антитерористичної операції.

Чимало фахівців пов'язують жорстокість та неадекватність поведінки людини з тим, що вона бачить на екрані чи на моніторі комп'ютера, а тим

більше, якщо вона безпосередньо, хоча і віртуально, є учасником численних актів насильства у комп'ютерних іграх.

Активний гравець створює віртуальну реальність, яка є для нього привабливою і різко контрастує з реальним сірим буттям. Наголошується на варіабельності шляхів створення віртуального світу, зокрема, включення технологій полімодальної дії, наприклад, високочастотного контрастного відеоряду, гучного аудіального супроводу, надто реалістичної комп'ютерної графіки, наявність захоплюючої сюжетної лінії на тлі стереотипних дій та реакцій мишкою та клавіатурою.

Професор Університету Вірджинія Тек Джеймс Айворі у січні 2013 року у своєму інтерв'ю інформаційній мережі «Голос Америки», яка підпорядкована затвердженій Конгресом США незалежній Раді з питань мовлення, авторитетно заявив, що зв'язку між насильством у комп'ютерних іграх та насильством в реальному житті немає: «Дослідники погоджуються, що насильство на екрані та у реальному житті не пов'язані».

А окремі науковці взагалі схильні вважати, що перегляд сцен насильства дозволяє людям вивільнити власну агресію, тому що грати у відео ігри, де ти з власної волі жорстоко вбиваєш інших, – це не те саме, що пасивно дивитись на сцени насильства у кіно. Втім, за словами Д. Айворі, вбивство у процесі гри не тягне за собою жорстокості у житті: «Це популярний аргумент, мовляв, вбиваєш у грі, значить свідомо береш на себе роль агресора. У теорії це так і є. Втім, на практиці доказів того, що ігри мають більший вплив ніж телебачення – немає».

Проте, у цьому ж інтерв'ю йому опонує кримінальний адвокат Рене Сандлер, якій доводилось захищати клієнтів, що грали у жорстокі відеоігри, де за кожне вбивство отримують бали: «Жорстокі ігри – це величезна проблема нашої країни. Вони – першопричина жорстокості у тих, хто у них грає, або спостерігає за грою». То ж виникає запитання: чи стане нечутливою до реального насильства людина, яка щодня на екрані комп'ютера вбиває заради

розваги? З приводу цього питання ведуться дискусії як у зарубіжних, так і в вітчизняних наукових колах.

Результати ряду досліджень підтверджують, що тривале занурення у світ віртуальних агресивних ігор призводить до розвитку низки особливостей і відхилень в психоемоційній сфері, створює умови щодо зміни психічних станів гравців, а в окремих випадках – й до патопсихологічної симптоматики.

На першому етапі емпіричного дослідження вибірка була поділена по топографічному чиннику, та був виміряний рівень агресії та тривожності, було визначено, що досліджувані які на даний момент проживають в зоні дії АТО мають більш високий рівень агресивності. А також у респондентів в зоні АТО був знижений показник загальної тривожності.

Також, завдяки даним отриманим з використаних методик, були виявлені індекси фізичної агресії, індекс непрямой агресії, індекс роздратування, індекс негативізму, індекс образи, індекс підозрілості, індекс вербальної агресії, індекс відчуття провини та індекс тривожності. Виходячи з яких ми зробили наступні висновки: у гравців що знаходяться в зоні дії АТО вищий показник загальної агресивності проте набагато нижчий показник загальної тривожності.

На підставі отриманих даних емпіричного дослідження було розроблено тренінгову програму щодо зниження рівня агресивності. Кожне заняття триває 1,5-2 години. Уся програма розрахована на 12 занять. В ході роботи використовуються елементи лекцій (інформаційні повідомлення), проєктивні малюнкові методики, тренінгові ігри, тілесно-орієнтовані методики, арт-терапевтичні техніки, рольові ігри.

Для виявлення ефективності запропонованої психокорекційної програми, а також для того, щоб дати їй оцінку, ми провели дослідження в контрольній групі. Для того, щоб оцінити ефективність впровадження тренінгу, було обрано методику, яка застосовувалася на етапі організації а саме: Методика «Басса – Дарки», А. Басс і А. Дарки яка визначає агресію. Методом випадкового відбору була сформована експериментальна і контрольна група,

кількісним складом в 15 осіб кожна, після проведення тренінгу з експериментальною групою, було проведене контрольне анкетування.

Після аналізу результатів дослідження стало зрозуміло, що робота з агресивністю повинна передбачати декілька обов'язкових напрямків, а саме, роботу на афективному, когнітивному та поведінковому рівні. Видом психологічної діяльності, який передбачає всі означені рівні, виступає групова тренінгова робота. Вона дозволить звільнити приховану агресію, відкрито проявити гнів та супутні емоції на афективному рівні, змінити мисленнєві схеми на більш ефективні на когнітивному рівні, а також змодельовати паттерни поведінки на більш адаптивні та соціально доступні на поведінковому рівні.

Представлена тренінгова програма призначена для встановлення контролю над агресією, гнівом, які можуть проявлятися не тільки у знищенні чи руйнуванні чого-небудь, але й у неможливості відреагувати накопиченим агресивним почуттям. Гнів та агресія, які стримуються, заважають людині обрати оптимальну стратегію поведінки та призводять до психосоматичних хвороб, зниженню самооцінки та якості життя.

Аналіз результатів теоретичного та емпіричного дослідження дозволив нам визначити що після проведення тренінгової програми у гравців що знаходяться в зоні дії АТО порівняно з експериментальною групою спостерігаються статистично не значні показники, з позитивною тенденцією.

Висновки. Теоретичне значення дослідження полягає в тому, що результати дослідження дозволяють сформулювати теоретичні висновки й практичні рекомендації для людей що знаходяться в несприятливих соціальних умовах. Практична значимість роботи полягає в наступному: доведена необхідність здійснення психологічної діагностики людей що грають в мережеві ігри.

Швайка Альона

Студентка гр. ПМ-15-Г1

Науковий керівник:
кандидат психологічних наук,
доцент О. В. Брюховецька

ПРОФІЛАКТИКА СИНДРОМУ ДЕФІЦИТУ УВАГИ З ГІПЕРАКТИВНІСТЮ У ДІТЕЙ ДОШКІЛЬНОГО ВІКУ

Постановка проблеми. На сьогоднішній день про синдром дефіциту уваги та гіперактивності (СДУГ) написано чимало. Проте, на даний час, відсутні єдині підходи щодо профілактики, діагностики та лікування СДУГ. Досліджувана проблема доволі складна, оскільки лежить на межі генетики і неврології, психології та акушерства, соціології, педагогіки та психотерапії.

Стан розробленості проблеми. Дослідженням різних аспектів проблеми гіперактивності у свій час займалися чимало зарубіжних і вітчизняних учених (Л. Алексєєва, Р. Барклі, П. Бейкер, П. Бонкур, І. Брязгунов, Ю. Домбровська, Є. Касатікова, С. Клеменс, О. Корнєв, М. Меданос, В. Оклендер, А. Радаєв, Д. Фарбер, Ж. Філіп, Ю. Шевченко, Л. Ясюкова та ін.). Вперше повну історичну хронологію зробив в своїй доповіді Рассел А. Барклі на Форумі «Охорона здоров'я дітей в Росії», що пройшов в Москві весною 2006 року. Він довів, що особливо гостро, ця проблема почала вирішуватися з 1902 року.

Мета дослідження – теоретично та емпірично дослідити особливості прояву синдрому дефіциту уваги з гіперактивністю у дітей дошкільного віку та розробити програму його профілактики та корекції.

Результати дослідження. Аналіз наукових джерел показав, що у вивченні синдрому дефіциту уваги з гіперактивністю й досі не існує загальноприйнятого визначення. Найчастіше зустрічаються термін гіперактивний розлад з дефіцитом уваги (ГРДУ), синдром дефіциту уваги з гіперактивністю (СДУГ), гіперкінетичний синдром, синдром гіперактивності, що в свою чергу є спорідненими поняттями.

Синдром дефіциту уваги і гіперактивності – поведінково-невротичний розлад, що характеризується надмірною активністю, яку важко, або неможливо контролювати, а також дефіцитом уваги і імпульсивністю. Ці симптоми

перешкоджають здоровому розвитку психічних процесів, призводять до порушень емоційно-вольової сфери, ускладнень міжособистісних стосунків з близькими людьми і однолітками, прояву шкільної дезадаптації.

Останніми роками число дітей з синдромом дефіциту уваги і гіперактивності зростає.

Експериментальне дослідження проходило на базі Дошкільного навчального закладу № 6 (м. Ірпінь). Ми обрали три групи дітей («Радість» №6 – 22 особи.; «Сонечко» №2 – 30 осіб; «Пізнайко» №5 – 13 осіб) загальною кількістю 65 дітей, віком від 5 до 6 років.

В ході дослідження проводилося спостереження за дітьми, після чого ми з допомогою практичного психолога дитячого садочку виділили групу дітей у складі 14 осіб, які мали надмірно активну рухову поведінку, що відповідала критеріям синдрому дефіциту уваги з гіперактивністю, на яких постійно скаржилися вихователі. Подальше обстеження, за допомогою психодіагностичних методик, ми проводили з групою 14 осіб для підтвердження або спростування синдрому дефіциту уваги з гіперактивністю.

Провівши ряд обстежень, за обраними психодіагностичними методиками, опитавши батьків та вихователів, ми виокремили 4 дитини, що підпадають під критерії синдрому дефіциту уваги з гіперактивністю.

В ході профілактичної й корекційної роботи, ми розкрили особливості первинної, вторинної, третинної психологічної профілактики дітей з СДУГ, розробили та апробували корекційні програми для дітей з СДУГ, а також розробили рекомендації для батьків і вихователів, які взаємодіють із дітьми з СДУГ.

Синдром дефіциту уваги з гіперактивністю в більшості випадків добре піддається корекції та лікуванню. Проте, трапляються випадки, коли деякі прояви захворювання залишаються на все життя.

Особливого значення набуває психологічна профілактика дітей дошкільного віку з СДУГ. Дошкільний вік – важливий період розвитку особистості дитини, коли компенсаторні можливості мозку великі, що дозволяє

попередити формування стійких патологічних проявів. Цей період є важливим в плані попередження розвитку порушень поведінки, а також дезадаптивного шкільного синдрому. Важливе практичне значення сьогодні набуває питання організації психологічної допомоги сім'ям дітей зі СДУГ.

При корекційній роботі з дітьми з синдромом дефіциту уваги з гіперактивністю особливої актуальності набуває колективна діяльність психолога, батьків, вихователів, за необхідністю, лікаря.

Зазвичай тактика лікування проходить по наступним напрямкам: психологічна корекція, фізична реабілітація, вітамінотерапія, медикаментозна терапія.

Робота з психологічної профілактики дошкільнят з синдромом дефіциту уваги з гіперактивністю має відбуватися комплексно. В ході психопрофілактики необхідно об'єднувати та правильно поєднувати різні підходи (психолого-педагогічний, медичний, «батьківський»). Головною умовою в даному напрямку роботи є злагодженість усіх учасників процесу, вироблення єдиного підходу, однакове розуміння суті проблеми.

В нашому дослідженні ми проводили корекційну роботу з групою дітей, яка налічувала 4 особи, що були визначені за результатами психодіагностичного обстеження 3-х груп дитячого садка, як група ризику по СДУГ.

Як методи психологічної допомоги цим дітям, ми обрали індивідуальну і групову ігротерапію та арт-терапію.

Також провідними етапами в нашій психокорекції була робота з батьками дітей та вихователями дитячого садочка. Ми запропонували ряд рекомендацій для виконання вдома та дошкільному навчальному закладі. Обов'язковою умовою роботи було дотримання цих рекомендацій, так як саме це є провідним шляхом психопрофілактики проявів СДУГ та їх корекції.

Ми хотіли б відмітити компетентність та сумлінність вихователів, які цілеспрямовано дотримувалися наших вимог, що призвело до підвищення результатів психологічної корекції методами арт-терапії та ігротерапії.

На жаль, не всі батьки дотримувалися рекомендацій, що відобразилося на результаті психокорекції. При умові слідування вимогам спостерігалися значно кращі результати у зміні загального стану дитини з проявами СДУГ. Якщо ж батьки частково дотримувалися рекомендацій або ж взагалі не дотримувалися їх, то ми могли говорити про незначні зрушення або безрезультативність психокорекції.

Для того, щоб виявити результативність проведеної роботи, ми склали порівняльну таблицю, до якої занесли кількісні результати (%) первинної та вторинної психодіагностики 4 дітей групи ризику. Ми помітили закономірність, що вищий результат досягався в тому випадку, якщо вихователі та батьки працювали в комплексі з нашою психокорекцією. Показники зросли на 17-33%, що є достатньо високим результатом і на основі цього ми можемо говорити, що вторинна профілактика була ефективною. У випадку не системного дотримання рекомендацій батьками та вихователями, показник покращення стану становить 11-18%, що є значно нижчим за попередній показник і говорити про достатню ефективність такої роботи не варто. У випадку лише нашої роботи, кількісний показник зріс на 4-10%, що є не значним, а тому проведення лише психокорекції не є ефективним.

Висновки. Провівши дослідження ми можемо зробити висновок, що дотримання батьками та вихователями рекомендацій по організації діяльності дитини, в подальшому корегує результати психокорекційної роботи. При умові комплексної роботи психолога, батьків та вихователів ми можемо розраховувати на значні покращення стану дитини з СДУГ. Рекомендації є чітким механізмом психопрофілактичної роботи з дітьми групи ризику і саме їх виконання може не допустити виникнення проявів синдрому або уникнути повторних рецидивів.

Шульга Максим Владленович
студент групи МОБМ-15–Г1
Науковий керівник:

кандидат економічних наук,

доцент О. А. Іванилова

СУЧАСНІ ТЕХНОЛОГІЇ ПРОСУВАННІ ПРОДУКЦІЇ ВИНОРОБНОЇ ГАЛУЗІ

Постановка проблеми. Як показує практика, вітчизняний ринок винограду та вина українського виробництва на сьогодні не має динамічного розвитку та перебуває в стані застою та скорочення потенціалу свого розвитку. З урахуванням зниження купівельної спроможності населення, досить часто стають характерними низхідні тренди фізичного товарообороту та економічної ефективності роботи підприємств на даному ринку. Такий стан речей обумовлений низькою рентабельністю, або навіть збитковістю невеликих виробників. Подальший розвиток галузі потребує якісних перетворень, які б забезпечили підвищення конкурентоспроможності виноградарсько-виноробної продукції.

В сучасних економічних реаліях особливо важливою є задача вибору дієвих важелів забезпечення успішного функціонування вітчизняних підприємств-виробників вина на внутрішньому та світовому конкурентних ринках.

Стан розробленості проблеми. Серед дослідників, які займалися проблемами маркетингу та ринку виноробної галузі слід виокремити Ю.С. Апчел, А.М. Войчак, І.Г. Матчина, А.В. Федорченко та ін.

Мета дослідження. Метою даної роботи є дослідити управління ринком виноробної галузі.

Результати дослідження. Вирішення задачі ефективного управління підприємствами виноробної галузі нерозривно пов'язується з вивченням можливостей оптимізації структури їх витрат. На даний час в науковій літературі можна знайти як концептуальні, так і формалізовані підходи до вирішення задачі формування та оптимізації структури витрат підприємств різних видів економічної діяльності. В цьому контексті особливу увагу слід

звернути на дослідження питань оптимізації управління каналами дистрибутивної політики та маркетинговою комунікаційною політикою.

Одним з елементів комплексу маркетингу – «просування товару». У науковій літературі існують різноманітні тлумачення терміну «просування продукції» або «промоційна діяльність». Перш за все, слід зазначити, що сам термін «промоушн» є транскрипцією англійського слова «promotion», яке як правило використовується у словосполученні «sales-promotion» – стимулювання продаж. Також в англійській мові це слово означає ще й просування по службі, патронаж, але стосовно маркетингу маються на увазі заходи, що сприятимуть збільшенню продажів.

Стосовно організації промоційної діяльності в наукових публікаціях описані наступні методи:

- економічні, за допомогою яких складається бюджет просування продукції та здійснюється розрахунок оптимальної вартості та ефективності каналів просування (засобу) загалом та окремо по кожному;
- психологічні (в основному тестування), які дозволяють виявити мотиви споживацької поведінки та латентних переваг споживачів;
- соціологічні, інструментами яких є анкетування та панельні дослідження поведінки та переваг споживачів;
- методи антропології, які дозволяють на основі знань національних культур і рівня життя різних народів краще вивчити ринкове середовище для просування продукції;
- економіко-математичне моделювання, за допомогою якого будуються оптимізаційні моделі транспортування продукції, моделі управління товарними запасами, моделі аналізу и прогнозування споживчого попиту, моделі теорії масового обслуговування споживачів, вибір варіанту асортименту продукції та обґрунтування її ціни.

До основних інструментів комплексу просування, згіднокласичної теорії маркетингу, відокремлюють п'ять його основних засобів: реклама, публіциті (пропаганда), зв'язки з громадськістю (паблік рилейшнз), персональний продаж

та стимулювання збуту. Але останнім часом пропонується до засобів маркетингових комунікацій додавати ще синтетичні (Below the line promotion): промоційні акції, виставки, брендинг, семплінг, спонсорство, інтегровані маркетингові комунікації.

Ефективні канали просування та розподілу дозволить не тільки задовольнити потреби і запити споживачів, поставляючи виноробну продукцію в потрібне місце, в необхідній кількості, відповідної якості і за оптимальною ціною, але також стимулювати попит, використовуючи різноманітні методи просування. Канали просування виноробної продукції поділяються на прямі та непрямі або опосередковані (рис. 1).

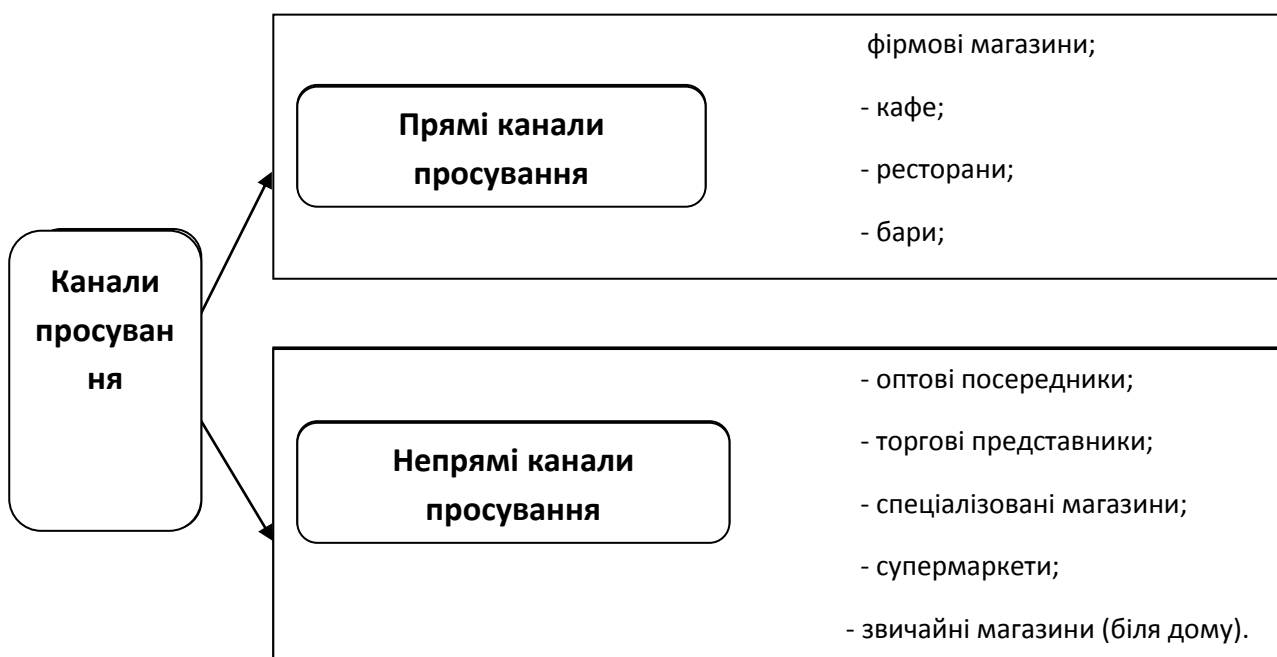


Рис. 1. Канали просування виноробної продукції

До непрямих каналів необхідно віднести організацію продажів через оптових посередників, регіональних торгових представників, спеціалізовані

торгові мережі з продажу алкогольної продукції, великі торгові мережі, супермаркети, звичайні магазини. До прямих каналів відносять поставку вина до ресторанів, кафе та барів, а також через мережу власних фірмових магазинів.

Висновки. Створивши мережу оптових і роздрібних спеціалізованих магазинів, а також мережу фірмових магазинів підприємств-виробників, можливо реалізовувати продукцію виноробної галузі безпосередньо кінцевому споживачеві. Крім традиційних способів реалізації товарів існують альтернативні, такі як інтернет-магазин, що дають можливість споживачеві здійснювати покупки вже знайомих йому вин (а може і не знайомих, а рідкісних або колекційних), не виходячи з дому.

Для підвищення ефективності промоційної діяльності виноробної продукції виробнику необхідно ефективно управляти існуючими промоційними каналами або приймати рішення про конструювання нових.

Щербанюк Богдана

Студентка групи ПМ – 15 – Г1

Науковий керівник: доктор

психологічних наук, професор

Г. М. Бевз

ОСОБЛИВОСТІ ЗВ'ЯЗКУ УЯВЛЕНЬ ЧОЛОВІКІВ ТА ЖІНОК ПРО ВЛАСНЕ ТІЛО З ОЧІКУВАНИМ СТАВЛЕННЯМ ПАРТНЕРА ЩОДО ЗОВНІШНОСТІ

Постановка проблеми. Актуальність роботи обумовлена негативними тенденціями розвитку сучасної сім'ї (збільшення кількості розлучень за психологічними мотивами, зменшення народжуваності, рольове перевантаження молодого подружжя та ін.). Це питання викликає занепокоєння фахівців різних галузей науки.

Сьогодні сім'я є необхідним елементом соціальної структури людського суспільства, важливим інститутом соціалізації особистості. Деформація

функцій сім'ї, яка послідовно здійснювалась в останні десятиріччя шляхом формування соціальних та культурних реформ, призвели до порушення в цілому зв'язків між ними.

Стан розробленості проблеми. Дослідженню ролі соціальних очікувань у сфері спілкування та міжособистісної взаємодії присвячені роботи М.М. Обозова, А.М.Обозової (три підходи до дослідження психологічної сумісності), К. Вітек (проблеми подружнього благополуччя), Ю.Е. Альошиної (рольовий конфлікт працюючої жінки), С. Кратохвіла (основні типи сімейних проблем і їх вирішення), Н.О. Лященко (подружні ролі в молодіжній сім'ї), Л. Амджадін (трансформаційні зміни інституту сім'ї та шлюбних відносин в українському суспільстві) та багато ін. Але малодослідженими ще залишається широкий спектр питань зв'язку уявлень чоловіків і жінок про власне тіло з очікуваним ставленням партнера щодо зовнішності.

Сприйняття тіла складається із психічного, емоційного, фізичного та історичного аспектів. На думку дослідників у галузі тілесності, здорове тіло передбачає рухливість «Я» тілесного при незмінній тілесній схемі, що включає внутрішній стрижень, реалістичність власного тілесного образу й об'ємність свого тіла, бачення його у трьох вимірах.

У психології існують різні підходи до визначення місця і ролі «Я» тілесного у структурі особистості – від майже повного виключення його зі структури самосвідомості до розгляду «Я» тілесного як одного з провідних чинників організації психіки. Проблема взаємозв'язку між тілесними характеристиками і образом власного тіла вивчалася переважно зарубіжними авторами. Зокрема, Г. Роземблум та М. Льюїс досліджують співвідношення образу тіла підлітків з фізичною привабливістю та масою тіла. Р. Леренер аналізує співвідношення між об'єктивними і суб'єктивними оцінками зовнішньої привабливості та самооцінкою підлітка. Т. Кеш акцентує увагу на зовнішності, тілесній самооцінці, задоволеності тілом та занепокоєності з приводу власного тіла як важливих підставах для визначення поняття образу тіла. А. Файнгольд вивчає питання оцінки образу тіла індивідом на основі того,

наскільки значущими є для нього розбіжності між сприйняттям власних фізичних параметрів та ідеалом зовнішності. Е. Соколова та А. Дорожевцев розкривають вплив зовнішності особистості на його ставлення до своєї особистості загалом.

Питання впливу тілесних характеристик на формування образу тіла також вивчалось в межах ряду гендерних досліджень, де масулінність / фемінність, жіночність та мужність, а також гендерна ідентичність розкриваються як подібні поняття. Так, В. Куніцина досліджує роль зовнішнього вигляду у суб'єктивній значущості особистості для різних аспектів компонентів категорій жіночності та мужності. І. Кон вивчає вплив стереотипного зразку маскулінності / фемінності на оцінку підлітком власного тіла, зовнішності, поведінки та здібностей. Дослідження співвідношення тілесних характеристик та гендерної ідентичності достатньо широко представлена у наукових працях О. Кікінежді.

Однак, роботи щодо вивчення уявлень чоловіків і жінок про власне тіло, ставлення шлюбного партнера щодо зовнішності іншого не розкриті у сучасній науковій психології.

Мета дослідження – теоретичний та емпіричний аналіз зв'язків уявлень чоловіків і жінок про власне тіло із очікуваним ставленням партнера щодо зовнішності.

Результати дослідження. Для розв'язання поставлених задач було використано комплекс психодіагностичних методик: Анкета для аналізу уявлень чоловіків і жінок про власне тіло; Анкета для аналізу ставлення шлюбного партнера до зовнішності або фігури; Анкета для аналізу відповідності описів уявлень партнера особистим характеристикам партнерші; Анкета для аналізу особливостей стосунків із партнером/шою; Анкета для аналізу мотивації зміни тіла.

В роботі здійснено емпіричний аналіз взаємозв'язку уявлень чоловіків і жінок про власне тіло з очікуваним ставленням партнера щодо зовнішності. Більшість жінок не задоволені власним тілом; більшість чоловіків вказують на

позитивне ставлення до власного тіла. Явище критики зовнішності у досліджуваних партнерів зустрічається рідко. Опитані обох статей вважають, що зміна зовнішності їм необхідна, в більшості випадків вони хочуть багато чого змінити в зовнішньому вигляді свого тіла, мріють про те, як могли би виглядати. Вважають, що їм потрібно займатися своєю фізичною формою.

Виявлено розбіжності у особистісних характеристиках, цінностях та бажаннях партнерів. На перших місцях у жінок знаходяться безпека, розуміння та піклування про інших, на останньому місці – екологія та релігія. У чоловіків перші місця зайняли спроба щось нового, багатство та безпека, на останньому місці – екологія та порядок у домі. Отже, як бачимо, існують гендерні відмінності у особистісних характеристиках опитаних.

Аналіз особливостей взаємостосунків між партнерами вказує на те, що на перших місцях у чоловіків знаходяться наступні – діяльність та реалізація планів; у жінок на перше місце вийшла емоційна підтримка та розваги, а також приємне проведення часу. У чоловіків на останньому місці знаходяться сварки та емоційна підтримка, на відміну від жінок – роздратування та сумісна діяльність. Таким чином, дослідження виявило різницю у взаємовідношеннях партнерів.

Виявлено статистичні розбіжності за показником «Мотивація зміни тіла» в залежності від статі, віку респондентів та їх віком у шлюбі.

Було також здійснено кореляційний аналіз для дослідження взаємозв'язку уявлень чоловіків і жінок про власне тіло з очікуваним ставленням партнера щодо зовнішності: виявлений зв'язок між показником «Емоційна підтримка» та показником «Позитивне ставлення до власного тіла», що вказує на те, що при недостатній емоційній підтримці у подружній парі не виявляється позитивного ставлення до власного тіла та навпаки, якщо існує емоційна підтримка у парі, то і наявне позитивне ставлення до власного тіла у партнерів; виявлений зв'язок між показником «Емоційна підтримка» та показником «Мотивація зміни тіла», що вказує на те, що при недостатній емоційній підтримці у подружній парі не виявляється мотивації до зміни тіла та навпаки, якщо існує емоційна підтримка

у парі, то і є бажання та мотивація у зміні тіла в партнерів; виявлений зв'язок між показником «Суперечки» та показником «Критика зовнішності», що вказує на те, що при суперечках у подружній парі виявляється критика зовнішності та навпаки, якщо існує немає суперечок у парі, то і немає критики зовнішності у партнерів; виявлений зв'язок між показником «Здоров'я» та показником «Мотивація зміни тіла», що вказує на те, що показник пріоритету здорового образу життя впливає на мотивацію зміни тіла у партнерів та навпаки, якщо не існує пріоритету показника «Здоров'я» у парі, то і мотивації у зміні тіла в партнерів.

Висновки. Отже, був проведений теоретичний аналіз психологічних особливостей уявлень про власне тіло та детермінант його формування. Аналіз проблеми вказує, що «образ тіла» визначають за допомогою акцентування на задоволеності тілом, задоволеності його масою, задоволеності зовнішнім виглядом, оцінці свого зовнішнього вигляду, точності уявлень про розміри власного тіла, орієнтації на зовнішність, на тілесній самооцінці, занепокоєності з приводу власного тіла, на тілесній дисфорії, тілесній дисморфії, тілесній схемі, на сприйнятті власного тіла, спотворенні, порушеннях і розладах образу тіла. Аналіз сукупності таких визначень поняття "образ тіла" дозволяє розглядати його як когнітивну структуру самосвідомості.

Уявлення про образ тіла формуються не лише в процесі онто-, а й соціогенезу, в тому числі шляхом інтеріоризації стандартів привабливості. Тілесні характеристики, які відповідають або не відповідають стереотипам соціального середовища, є основою формування їх образу тіла і психосоціального розвитку.

Юдіна Зоя Олександрівна

Студентка групи МОБМ–15–Г1

Науковий керівник:

доктор економічних наук,

доцент І. В. Хлівна

ОРГАНІЗАЦІЯ УПРАВЛІННЯ ІННОВАЦІЙНИМИ ПРОЦЕСАМИ ПІДПРИЄМСТВА

Постановка проблеми. Європейський вибір України на шляху інтеграції у високотехнологічне конкурентне середовище зумовив необхідність формування та запровадження інноваційної моделі розвитку, яка повинна була забезпечити високі та стабільні темпи економічного зростання, вирішити певні соціальні й екологічні проблеми, забезпечити конкурентоспроможність національної економіки, підвищити експортний потенціал країни, гарантувати їй економічну безпеку та чільне місце в Європейському Союзі. Однак на практиці, інноваційний розвиток не став однією з головних характеристик зростання національної економіки України.

Стан розробленості проблеми. Економічні процеси в сфері інноваційного розвитку, які відбуваються в Україні привертають увагу багатьох вітчизняних та зарубіжних учених-економістів. Аналізу інноваційного розвитку, значенню інноваційної діяльності присвячено чимало праць науковців, серед яких варто назвати А. С. Гальчинського, С. В. Корсунського, М. Т. Пашуту, В. П. Семиноженка, Р. А. Фатхутдинова та інших. У цих працях розглянуті різні аспекти інноваційної діяльності в Україні, а також світовий досвід впровадження інновацій у виробництво.

Мета дослідження. Метою даної роботи є проаналізувати організацію управління інноваційними процесами в організації

Результати дослідження. Екстенсивний економічний розвиток обумовлює постійне посилення уваги до пошуку нових факторів прискорення економічної динаміки, адекватних сучасному стану розвитку світової економіки. Запровадження в Україні інвестиційно-інноваційної моделі економічного зростання з політичної мети перетворюється на об'єктивну необхідність, альтернативою якій є занепад національної економіки, втрата економічного суверенітету.

Аналіз економічної літератури показав, що головною причиною гальмування інноваційного розвитку в країні є дефіцит фінансових ресурсів.

Але при цьому майже ніхто не звертає увагу на спад платоспроможного попиту на науково-технічну продукцію з боку держави та підприємницького сектору, погіршення якісних характеристик наукових кадрів і матеріально-технічної бази досліджень і таких не менш важливих факторів чимало ще є.

В той же час Україна має значний потенціал для розвитку інноваційної діяльності за умов проведення ефективної державної політики. Проте маловивченим є механізм комплексного розвитку інноваційної діяльності в умовах трансформаційної економіки України.

В теперішній час йдеться вже не про доцільність чи можливість створення системи підтримки технологічних змін, а про концептуальні основи, критерії, інструменти й механізми економічної політики, яка в рамках нинішніх фінансових, структурних та інституційних обмежень була б спроможною забезпечити зростання інвестицій у технологічні зміни та належну мотивацію інноваційного підприємництва. На жаль, поки що основна маса фахових дискусій зосереджена навколо нагальних, проте тактичних проблем бюджетного розподілу, реформування податкової системи, монетарної політики тощо. Власне інноваційна складова розвитку залишається переважно поза увагою фахового наукового аналізу. Тому реальною залишається загроза перетворення поняття «перехід до інноваційної моделі розвитку» на формальне гасло, відірване від перебігу реального економічного життя країни.

В Україні створено умови для розвитку інноваційної діяльності, сформовано основи нормативно-правової бази та механізми здійснення інноваційної політики, а також створення умов для розвитку відповідної інфраструктури. Проте, незважаючи на високий інноваційний потенціал, інноваційна складова забезпечення економічного розвитку використовується слабо. Стан інноваційної діяльності в Україні більшість експертів науковців визначають як кризовий. Так, останні статистичні дані свідчать про поступове зниження інноваційної активності підприємств у галузі промисловості, яка займає одне з головних місць у національній економіці.

Аналіз показників Міністерства економічного розвитку і торгівлі України показав, що кількість промислових підприємств, що займаються інноваційною діяльністю з кожним роком зростає, так у 2016 році ця цифра становила 1758 підприємств (17,4% обстежених промислових підприємств), порівнюючи з 2011 роком цей показник становив 1679 підприємств (16,2% обстежених промислових підприємств). Обсяг реалізованої цими підприємствами інноваційної продукції становив 36157,7 млн. грн., 332 підприємства реалізовували свою інноваційну продукцію за межі України, 24,7% якої надходило до країн СНД, а майже кожне четверте підприємство реалізовувало продукцію, що була новою для ринку. Обсяг такої продукції склав 14,5 млрд. грн., більш ніж половину якої (52,4%) 105 підприємств поставили на експорт. При цьому, більшість підприємств (85,7%) у звітному періоді реалізували продукцію, яка була новою виключно для підприємства. Її обсяг склав 21,7 млрд. грн., 26,6% якої 260 підприємств реалізували за межі України.

Незважаючи на такі чималі числа, основним джерелом фінансування інноваційної діяльності були власні кошти підприємств – 63,9% загального обсягу витрат (порівнюючи з 2011р – 52,9%). Кредити склали 21,0% (38,3%), фінансова підтримка держави – 2,2% (3,7%), кошти вітчизняних інвесторів – 1,3% (0,3%), іноземних інвесторів – 8,7%(0,4%).

На технологічні інновації підприємства витратили 11,5 млрд. грн. Близько 70% коштів було вкладено у придбання машин, обладнання та програмного забезпечення, 8,4% – на внутрішні і 2% – на зовнішні науково-дослідні розробки, ще 0,4% – на придбання інших зовнішніх знань.

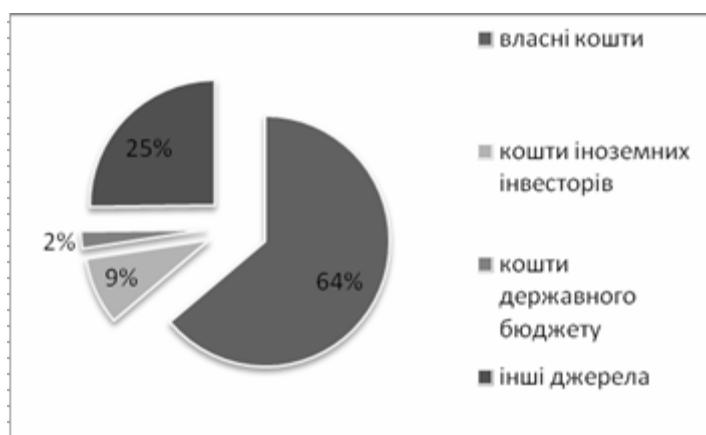


Рис. 1. Структура джерел фінансування інноваційної діяльності промислових підприємств України у 2015 році

Потрібно зазначити ще той факт, що витрати порівняно з 2016 роком зросли майже на 10%.

Проаналізувавши все вище зазначене робимо висновок, що необхідно розробити заходи щодо стимулювання залучення коштів фінансових установ для активізації інноваційної діяльності промислових підприємств. Але це можливо лише при стабілізації фінансових показників підприємства, збільшення обсягу продажу інноваційної продукції та рентабельності.

Перед Україною постає кілька складних задач, що пов'язані з фінансуванням інноваційної діяльності, а саме:

- збільшення загального обсягу інвестицій в інновації з державного і приватних джерел;
- удосконалення управління інноваційною системою з відповідними наслідками для фінансування інноваційної діяльності;
- заповнення «прогалин» у фінансуванні інноваційної діяльності, зокрема, розробка ефективних інструментів підтримки інноваційної діяльності для підприємницького сектора, в тому числі для МСП, та залучення первинного і венчурного капіталу;
- досягнення загального балансу фінансування науково-дослідної та інноваційної сфер від державного фінансування організаційної структури до

конкурентного, прозорого і заснованого на проектах з чіткими інноваційними цілями.

Таким чином для розвитку інноваційної діяльності в Україні необхідно здійснити комплекс організаційно-економічних заходів, що охоплюватимуть:

- здійснення ефективної державної інноваційної політики, погоджуючи темпи і пропорції розвитку науки, технологій і виробництва;
- вдосконалення механізму захисту прав інтелектуальної власності та процедур патентного захисту інновацій;
- забезпечення сприятливого клімату для створення власних наукомістких виробництв повного циклу шляхом використання різних форм державної підтримки;
- розвиток інноваційної інфраструктури шляхом покращення системи інформаційного забезпечення інноваційної діяльності, сертифікації і впровадження розробок, підготовки і перепідготовки кадрів;
- забезпечення комерціалізації наукових результатів шляхом формування основ для ефективного партнерства державного та підприємницького секторів в інноваційній сфері;
- розширення міждержавного співробітництва в галузі наукових розробок та інноваційної діяльності, координації зусиль в питаннях розвитку пріоритетних для кількох держав напрямків [4].

Реалізація напрямків розвитку інноваційної діяльності в Україні дасть змогу значно підвищити рівень інноваційної активності промислових підприємств, стабілізувати прискорений процес оновлення виробництва, ефективно використовувати внутрішні та залучені зовнішні інвестиції на інноваційну діяльність.

Висновки. Отже, для того щоб наша країна зробила прорив в області інновацій, потрібна належна підтримка державних органів влади, створення сприятливого інвестиційного клімату, нові наукові здобутки та високотехнологічні рішення.

Потрібно створити надійний фундамент для модернізації та інтеграції нашої держави до європейського та світового простору знань, а це можливо здійснити лише при злагодженій системі організаційно-економічних заходів.

Збірник тез

Всеукраїнської науково-практичної конференції здобувачів вищої освіти і молодих учених
Наука і молодь 2017: Пріоритетні напрями глобалізаційних змін

За авторською редакцією

Наука і молодь 2017: пріоритетні напрями глобалізаційних змін: Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції здобувачів вищої освіти і молодих учених 19 травня 2017 р. – К.: Навчально-науковий інститут менеджменту та психології ДВНЗ «Університет менеджменту освіти», 2017. – електрон. опт. диск. – [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://umo.edu.ua/materiali-konferencij-nimp>

Підписано до руку 22.06.2017 Формат 60x84/16.
Ум.друк.арк. 15,2. Папір офсет. Гарнітура Times New Roman.
Зам № 25. Електронний ресурс

Навчально-науковий інститут менеджменту та психології
ДВНЗ «Університет менеджменту освіти»
04053, м. Київ, вул. Січових Стрільців 52-а, корп.1.
Тел.: (044) 484-01-98