Інститут психології імені Г. С. Костюка
Національної академії педагогічних наук України
Українська Асоціація організаційних психологів
та психологів праці

ОРГАНІЗАЦІЙНА ПСИХОЛОГІЯ
ЕКОНОМІЧНА ПСИХОЛОГІЯ

Науковий журнал

№ 3 (14) / 2018

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

Київ
2018

УДК 159.9 **ICV 2015: 42,28** **ISSN 2411–3190**
ICV 2016: 57.67
GOOGLE SCHOLAR

DOI (Issue): https://doi.org/10.31108/2.2018.3.14

Рецензенти:

Л. З. Сердюк – доктор психологічних наук, завідувач лабораторії психології особистості ім. П. Р. Чамати Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України;

О. В. Дробот – доктор психологічних наук, професор кафедри педагогіки та психології професійної освіти Національного авіаційного університету.

Друкується за ухвалою Вченої ради
Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України
(Протокол № 8 від 27.09.2018 року)

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

Міжнародна редакційна колегія:

Максименко Сергій Дмитрович, дійсний член НАПН України, доктор психологічних наук, професор, директор Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України *(головний редактор);* ***Карамушка Людмила Миколаївна***, член-кор. НАПН України, доктор психологічних наук, професор, заступник директора Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України *(заст. головного редактора);* ***Чепелєва Наталія Василівна***, дійсний член НАПН України, доктор психологічних наук, професор, заступник директора Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України; ***Кокун Олег Матвійович***, член-кор. НАПН України, доктор психологічних наук, професор, заступник директора Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України; ***Креденцер Оксана Валеріївна***, кандидат психологічних наук, доцент, старший науковий співробітник лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України *(відповідальний секретар);* ***Бондарчук Олена Іванівна***, доктор психологічних наук, професор, завідувачка кафедри психології управління Університету менеджменту освіти; ***Терещенко Кіра Володимирівна***, кандидат психологічних наук, науковий співробітник лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України; ***Івкін Володимир Миколайович***, кандидат психологічних наук, доцент, науковий співробітник лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України; ***Кожушнік Барбара,*** доктор психологічних наук, професор, директор Школи управління Університету Сілезії, завідувачка кафедри праці та організаційної психології Інституту психології (Республіка Польща); ***Латам Гері***, доктор психологічних наук, професор організаційної ефективності Ротманської школи менеджменту Університету Торонто (Канада); ***Тейхманн Маре***, доктор психологічних наук, професор, директор Інституту індустріальної психології Таллінського технічного університету (Естонія); ***Янчук Володимир Олександрович***, доктор психологічних наук, професор, декан факультету професійного розвитку спеціалістів освіти Академії післядипломної освіти (Республіка Білорусь).

Міжнародна наукова рада:

Картер Анжела, доктор психологічних наук, професор, викладач психології праці Інституту психології праці Школи менеджменту Шеффілдського університету (Великобританія); ***Цауркубуле Жанна***, доктор інженерних наук, професор, ректор Балтійського інституту психології та менеджменту (Латвія); ***Коростеліна Карина Валентинівна***, доктор психологічних наук, професор Школи аналізу та розв'язання конфліктів Університету Джорджа Месона (США); ***Фурманов Ігор Олександрович***, доктор психологічних наук, професор, завідувач кафедри психології факультету філософії та соціальних наук Білоруського державного університету (Республіка Білорусь); ***Корольчук Микола Степанович***, доктор психологічних наук, професор, завідувач кафедри психології Київського національного торгівельно-економічного університету; ***Завадська Наталія Євгеніївна***, доктор психологічних наук, професор, завідувачка кафедри соціальної та практичної психології Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля (м. Сєвєродонецьк); ***Бочелюк Віталій Йосипович***, доктор психологічних наук, професор, професор кафедри психології Запорізького національного технічного університету; ***Ващенко Ірина Володимирівна***, доктор психологічних наук, професор, заступник декана з наукової роботи Київського національного університету імені Тараса Шевченка.

Засновники: Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, Українська Асоціація організаційних психологів та психологів праці.

Свідоцтво про державну реєстрацію друкованого засобу масової інформації
серія КВ № 9340 від 15.11.2004 р.

Журнал внесено до Переліку наукових фахових видань України з психології
(Наказ № 528 МОН України від 28 квітня 2015 р.)

Науковий журнал «Організаційна психологія. Економічна психологія» проіндексовано в міжнародних наукометричних базах: INDEX COPERNICUS (IC) (з 2015 р.), GOOGLE SCHOLAR (з 2016 р.).

Веб-сайт журналу http://orgpsy-journal.in.ua/

© Організаційна психологія.
Економічна психологія, 2018

G. S. Kostiuk Institute of Psychology
of National Academy of Educational Sciences of Ukraine
Ukrainian Association of Organizational and Work
Psychologists

ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY
ECONOMIC PSYCHOLOGY

SCIENTIFIC JOURNAL

№ 3 (14) / 2018

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

Kyiv
2018

UDC 159.9 **ICV 2015: 42,28** **ISSN 2411–3190**
ICV 2016: 57.67
GOOGLE SCHOLAR

DOI (Issue): https://doi.org/10.31108/2.2018.3.14

Reviewers:

Serdiuk, L. Z, PsyD, Head, Lab. of Personality Psychology, Kostiuk Institute of Psychology of the NAES of Ukraine;

Drobot, O. V., PsyDr, Professor, Dept. of vocational education and psychology, National Aviation University.

Published by the decision of the Scientific Council of
G.S. Kostiuk Institute of Psychology of the NAES of Ukraine
(Proceedings № 8 of 27.09.2018)

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

International Editorial Board:

Maksymenko, Sergiy, academician of the NAES of Ukraine, Dr., Prof., Director, G.S. Kostiuk Institute of Psychology of the NAES of Ukraine (editor-in-chief); ***Karamushka, Liudmyla***, corresponding member of the NAES of Ukraine, Dr., Prof., Deputy Director, G.S. Kostiuk Institute of Psychology of the NAES of Ukraine (deputy editor-in-chief); ***Chepeleva, Natalia***, academician of the NAES of Ukraine, Dr., Prof., Deputy Director, G.S. Kostiuk Institute of Psychology of the NAES of Ukraine; ***Kokun, Oleg***, corresponding member of the NAES of Ukraine, Dr., Prof., Deputy Director, G.S. Kostiuk Institute of Psychology of the NAES of Ukraine; ***Kredentser, Oksana***, PhD, Assoc. Prof., senior researcher, Laboratory of organizational and social psychology, G.S. Kostiuk Institute of Psychology of NAES of Ukraine (executive secretary); ***Bondarchuk, Olena***, Dr., Prof., Head, Department. of Psychology of management, University of Educational Management; ***Tereshchenko, Kira***, PhD, researcher, Laboratory of organizational and social psychology, G.S. Kostiuk Institute of Psychology of the NAES of Ukraine; ***Ivkin, Volodymyr***, PhD, Assoc. Prof., researcher, Laboratory of organizational and social psychology of G.S. Kostiuk Institute of Psychology of NAES of Ukraine; ***Kożusznik, Barbara***, Dr., Professor of Work and Organizational Psychology, Director of the School of Management at the University of Silesia, Director of the Chair of Work and Organizational Psychology in the Institute of Psychology at the Faculty of Pedagogy and Psychology (Poland); ***Latham, Gary***, Dr., Professor of Organizational Effectiveness, Rotman School of Management, University of Toronto (Canada); ***Teichmann, Mare***, Dr., Professor of Psychology, Chair of Psychology, Director of Institute of Industrial Psychology at Tallinn University of Technology (Estonia); ***Yanchuk, Vladimir***, Dr., Prof., Dean, Department of professional development of educators, Academy of Postgraduate Education (Republic of Belarus).

International Scientific Council:

Carter, Angela, Dr., Prof., Occupational Psychologist, Lecturer in Work Psychology, Institute of Work Psychology, Sheffield University Management School (UK); ***Tsaurkubule, Jeanne***, Dr. of Engineering Sciences, Prof., Rector, Baltic Institute of Psychology and Management (Latvia); ***Korostelina, Karina***, Dr., Prof., School for Conflict Analysis and Resolution, George Mason University (USA); ***Furmanov, Igor***, Dr., Prof., Head, Department of psychology, Faculty of Philosophy and Social Sciences, Belarusian State University (Belarus); ***Korolchuk, Mykola***, Dr., Prof., Head, Department of psychology, Kyiv National University of Trade and Economics; ***Zavadska, Natalia***, Dr., Prof., Head, Department of social and applied Psychology, East Ukrainian National University named after V. Dahl (Severodonetsk); ***Bochelyuk, Vitaliy***, Dr., Prof., Department of psychology, Zaporizhzhya National Technical University; ***Vashchenko, Iryna***, Dr., Prof., Vice-Dean, Kyiv National Taras Shevchenko University.

Founders: G.S. Kostiuk Institute of Psychology of the NAES of Ukraine, Ukrainian Association of Organizational and Work Psychologists.

Certificate of State Registration of the Mass Media Publication
КВ № 9340 of 15.11.2004

The Journal is on the List of specialized scientific editions of Ukraine on psychology
(Order № 528 of the Ministry of Education and Science of Ukraine, 28 April, 2015)

Scientific Journal «Organizational Psychology. Economic Psychology» is indexed in International scientometric bases: INDEX COPERNICUS (IC) (з 2015 р.), GOOGLE SCHOLAR (з 2016 р.).

The Journal's website: http://orgpsy-journal.in.ua/

© Organizational psychology. Economic psychology, 2018

DOI (Issue): https://doi.org/10.31108/2.2018.3.14

ЗМІСТ

Балахтар В. В. Соціально-психологічні особливості комунікативної толерантності фахівців соціальної роботи на різних стадіях професійного становлення 7

Баранова В. А. Тренінг «Психологічна підготовка педагогічних працівників до розвитку організаційної культури позашкільних навчальних закладів» 15

Заіка І. В. Тренінг «Роль організаційної культури закладів освіти у зниженні впливу соціальної напруженості на педагогічних працівників» 27

Karamushka, L. M., Tereshchenko, K. V., Kredentser, O. V., Lagodzinska, V. I., Ivkin, V. M., Kovalchuk, O. S. Educational staff ambiguity intolerance: relationship with organizational tension 42

Кулаковський Т. Ю., Кулаковська О. Г. Гендерні особливості образу успішного підприємця в свідомості студентської молоді 50

Кунцевська А. В. Професійна позиція як механізм регулювання діяльності (на прикладі діяльності працівників сервісних центрів МВС України) 57

Лисенко О. Г. Зв’язок між рівнем вияву професійного стресу в персоналу швидкої медичної допомоги та чинником «винагорода за працю та соціальний клімат» 67

Нікітіна О. П., Резніченко А. А. Психологічні чинники організаційного стресу в ріелторів: попередження та ефективний менеджмент 73

Поплавська А. П. Формування та розвиток кадрового резерву промислового підприємства за допомогою технології управління талановитими працівниками 80

Синельников Р. Ю. Діагностика сформованості громадянської ідентичності української молоді 87

DOI (Issue): https://doi.org/10.31108/2.2018.3.14

CONTENTS

Balahtar, V. V. Social and psychological features of social workers' communicative tolerance at different stages of professional development 7

Baranova, V. A. Training Porgram "Teachers' Extracurricular Educational Institution Organizational Culture Development Training" 15

Zaika, I. V. Training "The Role of Educational Institution Organizational Culture in Reducing the Impact of Social Tension on Teachers" 27

Karamushka, L. M., Tereshchenko, K. V., Kredentser, O. V., Lagodzinska, V. I., Ivkin, V. M, Kovalchuk, O. S. Educational staff ambiguity intolerance: relationship with organizational tension 42

Kulakovsky, T. Yu., Kulakovska, O. G. Gender differences in students' perception of the ideal entrepreneur 50

Kuntsevska, A. V. Professional position as a performance regulatory mechanism (on the example of the Ministry of Internal Affairs Service Centers) 57

Lysenko, O. G. Relationship between the levels of occupational stress in emergency medical staff and the "remuneration for work and social climate" factor 67

Nikitina, O. P., Reznichenko, A. A. Psychological factors behind organizational stress among real estate agents: prevention and effective management 73

Poplavska, A. P. Industrial enterprise personnel reserve development using a talented workers management technology 80

Synelnykov, R. Yu. Assessment of the civic identity of Ukrainian youth 87

DOI (Article): https://doi.org/10.31108/2.2018.3.14.1
УДК 159.923.2:364-051

Балахтар В. В.

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ КОМУНІКАТИВНОЇ ТОЛЕРАНТНОСТІ ФАХІВЦІВ З СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ НА РІЗНИХ СТАДІЯХ ПРОФЕСІЙНОГО СТАНОВЛЕННЯ

Балахтар В. В. Соціально-психологічні особливості комунікативної толерантності фахівців соціальної роботи на різних стадіях професійного становлення. *У статті висвітлено соціально-психологічні особливості комунікативної толерантності фахівців з соціальної роботи. На основі результатів емпіричного дослідження визначено рівень комунікативної толерантності та рівень інтолерантності залежно від статі, місця проживання фахівців, стадії професійного становлення («самовизначення в якості фахівця»; «стадія самопроектування (життєконструювання) професійного шляху»; «саморегуляції у професійній діяльності»; «саморозвитку, самоствердження та самовдосконалення у професійній діяльності»; «самореалізація фахівця як професіонала, досягнення «акме»; «рефлексія професійного досвіду та самотворення смислу подальшого життєвого шляху»).*

Ключові слова: *комунікативна толерантність, інтолерантність, фахівець з соціальної роботи, стадії професійного становлення, самовизначення, саморегуляція, самопроектування, самоствердження, самовдосконалення, саморегуляція, самореалізація, рефлексія.*

Балахтар В. В. Социально-психологические особенности коммуникативной толерантности специалистов социальной работы на разных стадиях профессионального становления. *В статье освещены социально-психологические особенности коммуникативной толерантности специалистов по социальной работе. На основе результатов эмпирического исследования определен уровень коммуникативной толерантности и уровень интолерантности в зависимости от пола, места проживания специалистов, стадии профессионального становления («самоопределение в качестве специалиста», «стадия самопроектирования (жизнеконструирования) профессионального пути», «саморегуляции в профессиональной деятельности», «саморазвития, самоутверждения и самосовершенствования в профессиональной деятельности», «самореализация специалиста как профессионала, достижения «акме», «рефлексия профессионального опыта и самосозидание смысла дальнейшего жизненного пути»).*

Ключевые слова: *коммуникативная толерантность, интолерантность, специалист по социальной работе, стадии профессионального становления, самоопределения, самопроектирование, самоутверждение, самосовершенствование, саморегуляция, самореализация, рефлексия.*

Постановка проблеми. З розвитком України як демократичної, соціальної і правової держави зростає потреба у підготовці фахівців соціальної сфери, які б відзначалися чітко вираженою професійною спрямованістю, високим інтелектуальним рівнем, творчістю, здатністю до постійного розвитку, вдосконалення, аналізу проблем вразливих категорій населення, планування роботи як соціальних працівників, так і соціальної служби загалом, відданістю загальнолюдським і національним ідеям. Одним із найбільш важливих аспектів реалізації соціальної роботи виступає професіоналізм фахівця, що володіє комунікативною компетентністю, заснованою на толерантності, яка посідає особливе місце у сфері соціальної роботи, є універсальним принципом, однією з основних цінностей людської життєдіяльності, професійно важливою якістю особистості фахівця на всіх стадіях його професійного становлення і являє собою «ставлення особистості до інших людей, їхніх психологічних станів, до їхніх якостей і вчинків у ситуаціях комунікативної взаємодії з домінантною спрямованістю свідомості на терпиму, безконфліктну комунікативну поведінку, на особливий, доброзичливий тип взаємодії індивіда з іншими людьми» [1, с. 266–267; 10, с. 68–71]. Аналізуючи сучасну теорію і практику, можна стверджувати про недостатність вивчення і розробки комунікативної толерантності, зростання уваги до соціально-психологічних особливостей формування толерантних взаємин загалом і на різних стадіях професійного становлення фахівців з соціальної роботи зокрема.

DOI (Issue): https://doi.org/10.31108/2.2018.3.14

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблему комунікативної толерантності порушували у своїх дослідженнях чимало науковців, тому діапазон підходів досить широкий: психологічний (Ш. Берн [4], В. Бойко [5], Е. Виноградова [6], Г. Солдатова, О. Кравцова [12] та ін.), компетентнісний (Г. Балл [1], О. Бондарчук [7] та ін.), педагогічний (Р. Вайнола [8], В. Баранюк [3], Л. Харченко [15] та ін.) тощо. Проте, як свідчить аналіз їхніх праць, кількість наукових досліджень, присвячених формуванню комунікативної толерантності у сучасних фахівців з соціальної роботи, не є достатньою. Одним із важливих чинників ефективної діяльності соціального працівника є взаємодія з клієнтами на основі толерантності, яку науковці розглядали як соціальну цінність, норму соціального життя, поведінки, принцип людських взаємин, особистісну якість.

Метою статті є дослідження соціально-психологічних особливостей комунікативної толерантності фахівців з соціальної роботи на різних стадіях їхнього професійного становлення.

Методика та організація дослідження. У дослідженні взяли участь 625 фахівців з соціальної роботи з різних регіонів України на різних стадіях професійного становлення:

1) самовизначення в якості майбутнього фахівця – студенти віком до 23 років (31,0%);

2) самопроектування (життєконструювання) майбутнього професійного шляху – молоді фахівці віком до 30 років (15,0%);

3) саморегуляція у професійній діяльності – фахівці віком від 30 до 40 троків (16,3%);

4) самоствердження та самовдосконалення у професійній діяльності – фахівці віком від 40 до 50 троків (11,2%);

5) самореалізація фахівця як професіонала, досягнення «акме» – фахівці віком від 50 до 60 років (14,7%);

6) рефлексія професійного досвіду і самотворення у після трудовому житті – фахівці віком від 60 років і більше (11,7%).

З них було виокремлено групи:

1) за статтю: жінки (76,2%) і чоловіки (23,8%);

2) за місцем проживання: місто (75,7%) і село (24,3%).

Під час дослідження використовувались такі методи: аналіз науково-методичної літератури в галузі освіти та соціальної роботи, методика діагностики комунікативної толерантності В. Бойка. Статистична обробка даних і графічна презентація результатів здійснювалася за допомогою пакета статистичних програм SPSS (версія 23.0).

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. Формування комунікативної толерантності у процесі становлення особистості фахівця з соціальної роботи на різних стадіях професійного становлення є складним, неперервним процесом активної взаємодії особистості та професійного середовища, що забезпечує ефективність професійної діяльності у сфері соціальної роботи, є основою професійного саморозвитку, самоосвіти, самовдосконалення й самореалізації. Загалом варто відзначити, що однозначного трактування поняття «толерантність» донині нема. У словниках з різних наук його найчастіше визначають як синонім «терпимості», посилаючись на те, що поняття «толерантність» є похідною (з лат. toleranttia – терпимість). Науковці також по-різному трактують поняття «комунікативна толерантність». Так, В. Бойко тлумачить його як професійну комунікативну толерантність, що «проявляється в робочій обстановці, у взаємодії з тими людьми, з якими доводиться мати справу за родом діяльності» [11].

На думку Е. Виноградової, «комунікативна толерантність є основною якістю особистості, що виявляється в терпимості, безконфліктності, а також стійкості, довірі і здатності спокійно і без роздратування приймати індивідуальності інших людей» [8, с. 23]. Комунікативна толерантність актуальна саме у сфері соціальної роботи, оскільки спілкування є одним з найважливіших інструментів професійної діяльності фахівця. Як зазначає А. Капська, фахівець має досконало володіти знаннями і вміннями професійної комунікації, вміннями адекватно їх застосовувати у відповідній сфері і ситуації [9], уміти використовувати увесь набір «засобів, орієнтованих як на розвиток суб’єкт-суб’єктних продуктивних особистісних сторін спілкування, так і його суб’єкт-об’єктних репродуктивних, нераціональних складових (компонентів)» [2, с. 37–42]. На нашу думку, комунікативна толерантність є однією з найголовніших рис

DOI (Issue): https://doi.org/10.31108/2.2018.3.14

особистості фахівця з соціальної роботи, що сприяє становленню його духовності й гуманістичної культури, вихованню терпимості, взаємоповаги, готовності до взаємодії, розкриття самоцінності людини, суті суб'єкт-суб'єктних відносин, пріоритетності розвитку особистості (клієнта і фахівця), що володіє почуттям власної гідності, внутрішньою волею й відповідальністю.

З метою визначення соціально-психологічних особливостей комунікативної толерантності на різних стадіях професійного становлення було проведено дослідження серед фахівців з соціальної роботи. На першому етапі емпіричного дослідження за методикою В. Бойка були визначені показники та рівні комунікативної толерантності фахівців соціальної роботи *(табл. 1).*

Як випливає з даних табл. 1 комунікативна толерантність розвинута недостатньо. Високий рівень виявлено лише у 43,7% досліджуваних, середній – у 55,3%, а низький – у 1%. Це свідчить про те, що у понад половини фахівців є утруднення у взаємодії з клієнтами. Зокрема, це виявляється у недостатньому вмінні приховувати неприємні почуття при взаємодії – 7,1% респондентів, що свідчить про інтолерантний рівень комунікативної толерантності, 42,4% мають середній рівень за цим показником, і лише 50,5% опитаних показали толерантний рівень й уміння приховувати неприємні відчуття у процесі взаємодії з клієнтами у сфері соціальної роботи.

Таблиця 1

Рівні комунікативної толерантності фахівців соціальної роботи

Показники	**Рівні комунікативної толерантності (кількість досліджуваних у %)**		
	інтолерантний	середній	толерантний
Адаптивні здібності у взаємодії з людьми	4,5	47,3	48,2
Категоричність або консерватизм в оцінках людей	5,9	44,3	49,8
Уміння вибачати іншому його помилки	3,2	42,7	54,0
Уміння приховувати неприємні почуття при взаємодії	7,1	42,4	50,5
Уміння розуміти та приймати індивідуальність іншого	1,9	38,3	59,7
Нетерпимість до емоційних станів партнера	5,8	37,1	57,1
Схильність перевиховувати партнера	3,9	36,8	59,4
Схильність підганяти партнерів під себе	3,2	36,2	60,5
Тенденції оцінювати інших, орієнтуючись на себе в якості еталону	4,5	33,4	62,1
Загальний показник комунікативної толерантності	1,0	55,3	43,7

При цьому значна частина фахівців виявляє нетерпимість до емоційних станів партнера (клієнта) (5,8%), є категоричними або консервативними в оцінках оточуючих людей (в тому числі й клієнтів), здебільшого оцінюючи їх, орієнтуючись на себе в якості еталону (4,5%). Це ймовірно зумовлено слабко розвинутими адаптивними здібностями у взаємодії з людьми (4,5%), уміннями вибачати іншим їхні помилки (3,2%), розуміти та приймати індивідуальність іншого (1,9%), схильні «підганяти» партнерів під себе (3,2%) та перевиховувати їх (3,9%).

За результатами дисперсійного аналізу виявлено особливості комунікативної інтолерантності фахівців соціальної роботи залежно від статі, місця проживання. Так, зокрема, виявлено, що фахівці чоловічої статі характеризуються вищим рівнем комунікативної інтолерантності, ніж фахівці жіночої статі *(рис. 1).*

DOI (Issue): https://doi.org/10.31108/2.2018.3.14

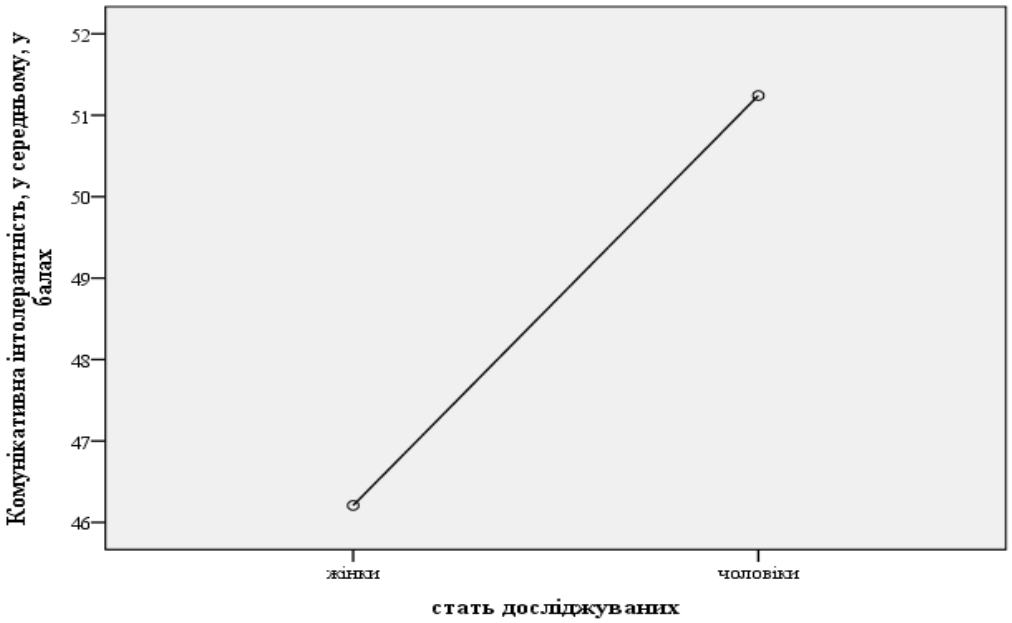

Рис. 1. **Особливості комунікативної інтолерантності фахівців соціальної роботи залежно від статі**

Як видно з рис. 1, у чоловіків середній показник комунікативної інтолерантності вище і складає 51,2 бала проти 46,3 бала у жінок ($p \leq 0,01$).

Такі результати отримані за рахунок того, що фахівці чоловічої статі більше, ніж жінки, схильні оцінювати інших, орієнтуючись на себе в якості еталону ($p \leq 0,01$); є більш категоричними або консервативними в оцінках людей ($p \leq 0,01$); нетерпимими до їхніх несприятливих емоційних станів ($p \leq 0,01$); менш, ніж жінки, здатні вибачати інших за помилки ($p \leq 0,05$); мають нижчі адаптивні здібності у взаємодії з людьми ($p \leq 0,01$).

Натомість, жінки менш, ніж чоловіки, виявляють уміння приховувати неприємні почуття у процесі взаємодії з клієнтами ($p \leq 0,01$).

Одержані нами результати узгоджуються з даними інших дослідників щодо вищого рівня розвитку комунікативних якостей жінок порівняно з чоловіками і можуть бути поясненні через гендерні особливості їхньої взаємодії, що зумовлюють жінок жити в більш структурованому, нормативному світі і відповідно бути більш комформними [В. Баранюк [2], Р. Вайнола [7], І. Кошлань [10], І. Дерябіна, А. Скок [12; 13] та ін.].

Крім того, досліджено особливості комунікативної інтолерантності фахівців соціальної роботи залежно від місця проживання, хоча в цілому відмінностей не виявлено, але вони наявні за окремими показниками. Так, уміння розуміти і приймати індивідуальність іншого та приховувати неприємні почуття у процесі взаємодії у фахівців з соціальної роботи ($p \leq 0,05$) у сільській місцевості розвинуті недостатньо, порівняно з фахівцями, які працюють у соціальних службах у місті *(рис. 2)*.

На рис. 2 представлено особливості комунікативної інтолерантності фахівців соціальної роботи залежно від уміння приховувати неприємні почуття у процесі взаємодії у фахівців з соціальної роботи. Якщо в середньому комунікативна інтолерантність фахівців соціальної роботи, пов’язана з уміннями приховувати неприємні почуття у процесі взаємодії з клієнтами, у сільській місцевості складає 5,9, то в місті – 5,3 ($p \leq 0,05$).

Це, на нашу думку, зумовлено соціально-психологічними відмінностями у стосунках, жорсткою заданістю в селі, ціннісними орієнтаціями, психотипом сільського жителя, який відрізняється певним консерватизмом, серйозністю, повільністю, схильністю до традицій, терпимістю, невеликими вимогами до побуту, дбайливим ставленням до природи.

DOI (Issue): https://doi.org/10.31108/2.2018.3.14

Крім того, встановлено статистично значущі відмінності комунікативної толерантності фахівців із соціальної роботи залежно від стадій професійного становлення *(рис. 3).*

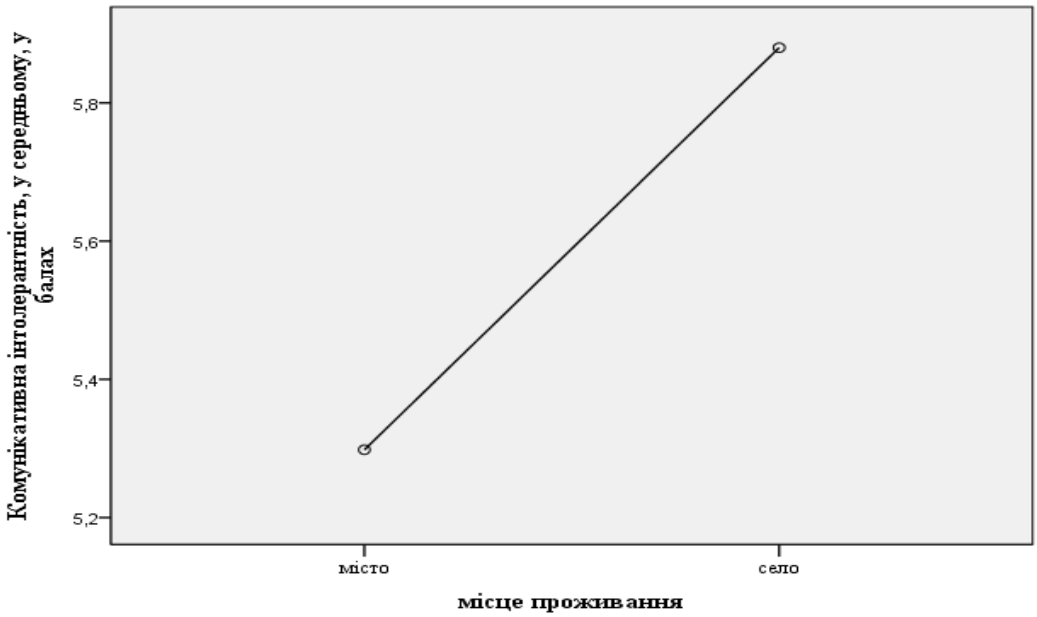

Рис. 2. **Особливості комунікативної інтолерантності фахівців соціальної роботи залежно від уміння приховувати неприємні почуття у процесі взаємодії у фахівців з соціальної роботи**

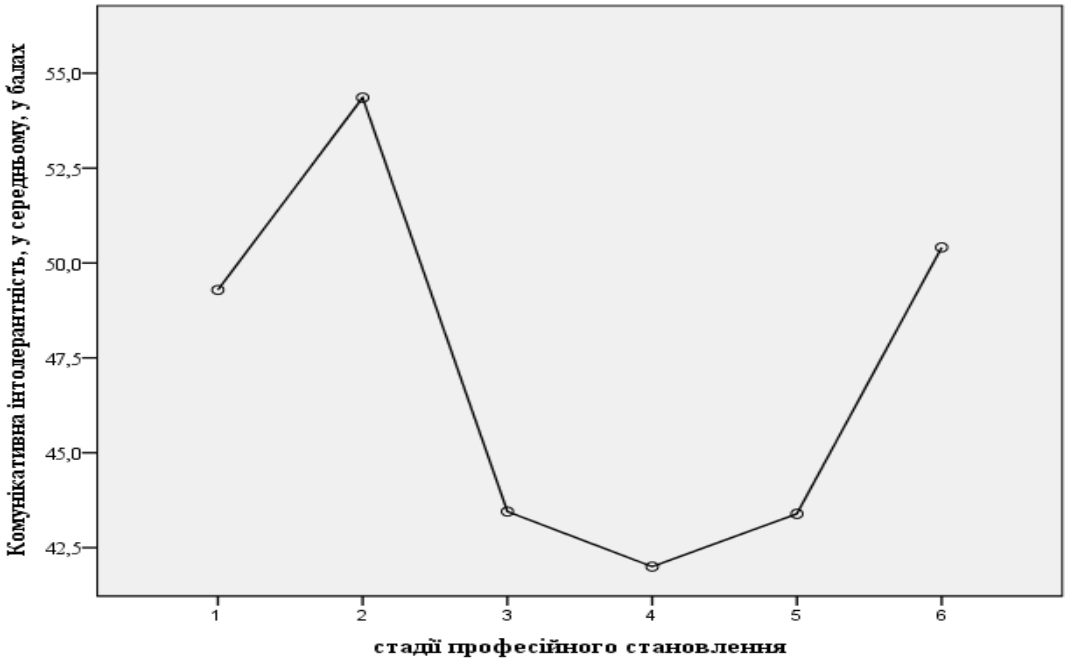

Рис. 3. **Особливості комунікативної толерантності фахівців соціальної роботи залежно від стадій професійного становлення**

Примітка: 1 – стадія самовизначення в якості фахівця; 2 – стадія самопроектування (життєконструювання) професійного шляху; 3 – саморегуляція у професійній діяльності; 4 – саморозвиток, самоствердження та самовдосконалення у професійній діяльності; 5 – самореалізація фахівця як професіонала, досягнення «акме»; 6 – рефлексія професійного досвіду і самотворення смислу подальшого життєвого шляху.

DOI (Issue): https://doi.org/10.31108/2.2018.3.14

Як видно з рис. 3, показник комунікативної толерантності розвинутий недостатньо, особливо це стосується фахівців на стадіях самовизначення, самопроектування і післятрудовій стадії. Зокрема, середній показник комунікативної інтолерантності на цих стадіях становить 49,3, 54,4 і 50,4 бали відповідно. Натомість на інших стадіях цей показник значно менший і складає: на стадії саморегуляції – 43,5; саморозвитку, самоствердження та самовдосконалення – 42,0; стадії самореалізації – 43,4 бала ($p \leq 0,01$).

Такі результати отримані за рахунок того, що молоді фахівці і представники післятрудової стадії більш категоричні в оцінках людей ($p \leq 0,01$), не вміють вибачати іншим їхні помилки ($p \leq 0,01$), у них менш виражені адаптивні здібності у взаємодії з людьми ($p \leq 0,01$) і більша схильність перевиховувати людей ($p \leq 0,01$).

Натомість, фахівці на післятрудовій стадії характеризуються більш вираженим умінням приховувати неприємні почуття при взаємодії ($p \leq 0,01$).

Подібність показників молодих фахівців і фахівців на післятрудовій стадії зумовлена різними причинами, зокрема особливостями соціальної ситуації розвитку на різних етапах професійного становлення, особистісними новоутвореннями, пов'язаними з трудовою діяльністю, поступовою зміною ціннісних орієнтацій, способу життя та соціального статусу, почуттям визначеності себе як особистості. Окрім того, і молодь, і старше покоління можуть зазнавати впливу кризової ситуації через відкриття нового змісту життя і духовних цінностей, ідентифікації з новою соціальною роллю. Результати нашого дослідження та інших науковців (Ш. Берн [3], О. Бондарчук [6], В. Бойко [4; 5], Л. Харченко [14], Francesco La Barbera *[16]*, B. Colin [15], Michael Walzer [16] та ін.) щодо проблем зазначених осіб свідчать про унікальність цих соціальних груп, адже вони (молодь і особи на післятрудовій стадії) як активні суб'єкти власного життя потребують переоцінки попередніх цінностей і формування нових, а їхнє повноцінне життя, соціальна адаптація залежить від багатьох чинників (соціальної підтримки, участі у громадській діяльності та ін.) та особливостей життєвого шляху, потреби в саморозвитку і самореалізації, ціннісних орієнтацій тощо.

Висновки. Встановлено соціально-психологічні особливості комунікативної толерантності фахівців соціальної роботи на різних стадіях професійного становлення, виявлено недостатній рівень комунікативної толерантності загалом, встановлено гендерні особливості залежно від місця проживання. Показано, що комунікативна інтолерантність є вищою у фахівців чоловічої статі порівняно з жінками, а саме: чоловіки схильні оцінювати інших, орієнтуючись на себе в якості еталону; є більш категоричними або консервативними в оцінках людей; нетерпимими до їхніх несприятливих емоційних станів; менш здатні вибачати інших за помилки; мають нижчі адаптивні здібності у взаємодії з людьми; виявляють уміння приховувати неприємні почуття у процесі взаємодії з клієнтами. Виявлено особливості комунікативної інтолерантності фахівців соціальної роботи залежно від місця проживання. Хоча в цілому відмінностей не виявлено, але вони наявні за окремими показниками. Встановлено статистично значущі відмінності комунікативної толерантності фахівців із соціальної роботи залежно від стадій професійного становлення, зокрема показник комунікативної толерантності розвинутий недостатньо, особливо це стосується фахівців на стадіях самовизначення, самопроектування і післятрудовій стадії.

До перспектив подальшого дослідження належить організація спеціального соціально-психологічного супроводу щодо розвитку комунікативної толерантності у фахівців з соціальної роботи на різних стадіях професійного становлення.

Список використаних джерел

1. Балл Г. О. Актуальні методологічні питання дослідження моралі і моральної поведінки / Г. О. Балл // Соціальна психологія. – 2007. – Спеціальний випуск. – С. 8–16.
2. Балахтар В. В. Комунікативна компетентність як складова професіоналізму фахівця соціальної роботи / В. В. Балахтар // Якісна освіта в Україні: тенденції, проблеми, перспективи : м-ли Міжнародної науково-практичної конференції, (Чернівці, 26–28 жовтня 2017 року). – Чернівці : Чернівецький нац. ун-т, 2017. – 336 с.
3. Баранюк В. В. Сучасні підходи до формування професійно-комунікативної компетентності майбутніх фахівців соціальної роботи / В. В. Баранюк // Наукові записки Тернопільського національного педагогічного університетуту

ім. В. Гнатюка. Серія : Педагогіка. – 2014. – № 4. – С. 37–42. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/UJRN/NZTNPU_ped_2014_4_8
4. Берн Ш. Гендерная психология / Ш. Берн. – М. : Прайм-Еврознак, 2004. – 320 с.
5. Бойко В. В. Коммуникативная толерантность : методическое пособие / В. В. Бойко. – СПб. : МАПО, 1998. – 23 с.
6. Бойко В. В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и на других / В. В. Бойко. – М. : Информационно-издательский дом «Филинъ», 1996. – 472 с.
7. Бондарчук О. І. Соціально-психологічні основи особистісного розвитку керівників загальноосвітніх навчальних закладів у професійній діяльності: монографія / О. І. Бондарчук. – К. : Наук. світ, 2008. – 318 с.
8. Вайнола Р. Х. Змістові аспекти професійної підготовки майбутнього соціального педагога у вищому навчальному закладі / Р. Х. Вайнола // Науковий часопис НПУ ім. М. П. Драгоманова : зб. наук. праць (Серія : 11 «Соціальна робота. Соціальна педагогіка»). – 2010. – Вип. 11. – С. 60–68.
9. Виноградова Е. Г. Субъектные предпосылки толерантности личности: автореф. дис. … канд. психол. наук : 19.00.01 / Е. Г. Виноградова ; Нижегор. гос. пед. ун-т. – Сочи, 2002. – 118 с.
10. Капська А. Й. Соціальна робота : навч. посібник / А. Й. Капська. – К. : Центр навч. літератури, 2005. – 328 с.
11. Кошлань І. Г. Специфіка комунікативної толерантності у студентів представників різних типів акцентуацій / І. Г. Кошлань, І. Г. Дерябіна // Наука і освіта : наук.-практ. журн. Півд. наук. Центру АПН України. – 2009. – № 8. – С. 68–71.
12. Психодиагностика толерантности личности / Г. У. Солдатова, Л. А. Шайгерова, Т. Ю. Прокофьева, О. А. Кравцова. – М. : Смысл, 2008. – 172 с.
13. Скок А. Г. Стан вивчення змісту та основних компонентів толерантності в психології / А. Г. Скок // Актуальні проблеми психології. Соціальна психологія. Психологія управління. Організаційна психологія : зб. наук. Праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України / за ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. – К. : А. С. К., 2005. – Ч. 14 – С. 143–147.
14. Скок А. Г. Комунікативна толерантність викладача вищого навчального закладу / А. Г. Скок // Актуальні проблеми психології. Соціальна психологія. Організаційна психологія. Економічна психологія. – К. : Інститут психології імені Г. С. Костюка, 2005. – Т. 1. – Ч. 15. – С. 113–117.
15. Харченко Л. П. Комунікативна толерантність соціального педагога як компонент його етичної культури / Л. П Харченко // Педагогічні науки / Соціальна педагогіка [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.rusnauka.com/5_SWMN_2012/Pedagogica/6_100892.doc.htm
16. Colin, B. Grant Rethinking communicative interaction: New interdisciplinary horizons / Colin B. Grant – Amsterdam & Philadelphia: John Benjamins, 2003. – P. 325.
16. La Barbera. Educating to Tolerance: Effects of Communicating Social Psychology Research Findings / La Barbera // Europe's Journal of Psychology. – 2015. – Vol 11. – №3. – P. 476–483 [Electronic Resourse]. – Retrieved from : https://ejop.psychopen.eu/article/view/888
17. Walzer, Michael. Five Regimes of Toleration / Michael Walzer // New Haven and London, Yale University Press. – P. 157–163 [Electronic Resourse]. – Retrieved from : http://www.rect.muni.cz/summerschool/New_Europe/Module_3/Session%202/7_12_11_Walzer.pdf

Spysok vykorystanykh dzherel

1. Ball H. O. Aktualni metodolohichni pytannia doslidzhennia morali i moralnoi povedinky / H. O. Ball // Sotsialna psykholohiia. – 2007. – Spetsialnyi vypusk. – S. 8–16.
2. Balakhtar V. V. Komunikatyvna kompetentnist yak skladova profesionalizmu fakhivtsia sotsialnoi roboty / V. V. Balakhtar // Yakisna osvita v Ukraini: tendentsii, problemy, perspektyvy : m-ly Mizhnarodnoi naukovo-praktychnoi konferentsii, (Chernivtsi, 26–28 zhovtnia 2017 roku). – Chernivtsi : Chernivetskyi nats. un-t, 2017. – 336 s.
3. Baraniuk V. V. Suchasni pidkhody do formuvannia profesiino-komunikatyvnoi kompetentnosti maibutnikh fakhivtsiv sotsialnoi roboty / V. V. Baraniuk // Naukovi zapysky Ternopilskoho natsionalnoho pedahohichnoho universytetutu im. V. Hnatiuka. Seriia : Pedahohika. – 2014. – № 4. – S. 37–42. – [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu : http://nbuv.gov.ua/UJRN/NZTNPU_ped_2014_4_8
4. Bern Sh. Gendernaja psihologija / Sh. Bern. – M. : Prajm-Evroznak, 2004. – 320 s.
5. Bojko V. V. Kommunikativnaja tolerantnost' : metodicheskoe posobie / V. V. Bojko. – SPb. : MAPO, 1998. – 23 s.
6. Bojko V. V. Jenergija jemocij v obshhenii: vzgljad na sebja i na drugih / V. V. Bojko. – M. : Informacionno-izdatel'skij dom «Filin», 1996. – 472 s.
7. Bondarchuk O. I. Sotsialno-psykholohichni osnovy osobystisnoho rozvytku kerivnykiv zahalnoosvitnikh navchalnykh zakladiv u profesiinii diialnosti: monohrafiia / O. I. Bondarchuk. – K. : Nauk. svit, 2008. – 318 s.
8. Vainola R. Kh. Zmistovi aspekty profesiinoi pidhotovky maibutnoho sotsialnoho pedahoha u vyshchomu navchalnomu zakladi / R. Kh. Vainola // Naukovyi chasopys NPU im. M. P. Drahomanova : zb. nauk. prats (Seriia : 11 «Sotsialna robota. Sotsialna pedahohika»). – 2010. – Vyp. 11. – S. 60–68.
9. Vinogradova E. G. Sub#ektnye predposylki tolerantnosti lichnosti: avtoref. dis. … kand. psihol. nauk : 19.00.01 / E. G. Vinogradova ; Nizhegor. gos. ped. un-t. – Sochi, 2002. – 118 s.
10. Kapska A. Y. Sotsialna robota : navch. posibnyk / A. Y. Kapska. – K. : Tsentr navch. literatury, 2005. – 328 s.

DOI (Issue): https://doi.org/10.31108/2.2018.3.14

11. Koshlan I. H. Spetsyfika komunikatyvnoi tolerantnosti u studentiv predstavnykiv riznykh typiv aktsentuatsii / I. H. Koshlan, I. H. Deriabina // Nauka i osvita : nauk.-prakt. zhurn. Pivd. nauk. Tsentru APN Ukrainy. – 2009. – № 8. – S. 68–71.
12. Psihodiagnostika tolerantnosti lichnosti / G. U. Soldatova, L. A. Shajgerova, T. Ju. Prokof'eva, O. A. Kravcova. – M. : Smysl, 2008. – 172 s.
13. Skok A. H. Stan vyvchennia zmistu ta osnovnykh komponentiv tolerantnosti v psykholohii / A. H. Skok // Aktualni problemy psykholohii. Sotsialna psykholohiia. Psykholohiia upravlinnia. Orhanizatsiina psykholohiia : zb. nauk. Prats Instytutu psykholohii im. H. S. Kostiuka NAPN Ukrainy / za red. S. D. Maksymenka, L. M. Karamushky. – K. : A. S. K., 2005. – Ch. 14 – S. 143–147.
14. Skok A. H. Komunikatyvna tolerantnist vykladacha vyshchoho navchalnoho zakladu / A. H. Skok // Aktualni problemy psykholohii. Sotsialna psykholohiia. Orhanizatsiina psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia. – K. : Instytut psykholohii imeni H. S. Kostiuka, 2005. – T. 1. – Ch. 15. – S. 113–117.
15. Kharchenko L. P. Komunikatyvna tolerantnist sotsialnoho pedahoha yak komponent yoho etychnoi kultury / L. P Kharchenko // Pedahohichni nauky / Sotsialna pedahohika [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu : http://www.rusnauka.com/5_SWMN_2012/Pedagogica/6_100892.doc.htm
16. Colin, B. Grant Rethinking communicative interaction: New interdisciplinary horizons / Colin B. Grant – Amsterdam & Philadelphia: John Benjamins, 2003. – P. 325.
16. La Barbera. Educating to Tolerance: Effects of Communicating Social Psychology Research Findings / La Barbera // Europes Journal of Psychology. – 2015. – Vol 11. – №3. – R. 476–483 [Electronic Resourse]. – Retrieved from : https://ejop.psychopen.eu/article/view/888
17. Walzer, Michael. Five Regimes of Toleration / Michael Walzer // New Haven and London, Yale University Press. – P. 157–163 [Electronic Resourse]. – Retrieved from : http://www.rect.muni.cz/summerschool/New_Europe/Module_3/Session%202/7_12_11_Walzer.pdf

Balahtar, V. V. Social and psychological features of social workers' communicative tolerance at different stages of professional development. *The article outlines the social and psychological characteristics of communicative tolerance among social workers at different stages of their professional development. The author has found that social workers have mostly low communicative tolerance, with men being more intolerant than women: men tended to evaluate others using themselves as a benchmark, were more categorical / conservative in assessing people and more intolerant to their negative emotional states, less able to forgive people, less adaptive when interacting with people as well as better masked their negative attitudes to customers. The author discusses the features of social workers' communicative intolerance in relation to their place of residence, although the features differ only on some indicators. Social workers' communicative tolerance had statistically significant relationships with the stages of their professional development (professional self-determination stage, self-design (life-design) stage, professional self-regulation stage, professional self-development and self-affirmation stage, professional self-realization stage, post-employment (professional experience reflection and retirement designing) stage): communicative tolerance was poorly developed in the social workers at the self-determination and self-design and post-employment stages.*

Key words: *communicative tolerance, intolerance, social worker, stages of professional development, self-determination, self-regulation, self-design, self-affirmation, self-improvement, self-realization, reflection.*

Відомості про автора

Балахтар Валентина Візіторівна, кандидат педагогічних наук, доцент кафедри педагогіки та соціальної роботи Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича, м. Чернівці, Україна.

Balakhtar, Valentyna Vizitorivna, Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor, Department of Pedagogy and Social Work of the Yuriy Fedkovych Chernivtsi National University, Chernivtsi, Ukraine.

E-mail: v.balakhtar@chnu.edu.ua

Отримано 9 липня 2018 р.
Рецензовано 30 липня 2018 р.
Прийнято 6 серпня 2018 р.

DOI (Article): https://doi.org/10.31108/2.2018.3.14.2
УДК 316.647.5:005.32:373

Баранова В. А.

ТРЕНІНГ «ПСИХОЛОГІЧНА ПІДГОТОВКА ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ДО РОЗВИТКУ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ПОЗАШКІЛЬНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ»

Баранова В. А. Тренінг «Психологічна підготовка педагогічних працівників до розвитку організаційної культури позашкільних навчальних закладів». *У статті представлено тренінгову програму «Психологічна підготовка педагогічних працівників до розвитку організаційної культури позашкільних навчальних закладів», розроблену на основі технологічного підходу Л. М. Карамушки. Описано зміст і структуру цього тренінгу, який складався з 5 тренінгових сесій. Висвітлено інтерактивні техніки, які було використано під час проведення тренінгової програми, і різноманітні психологічні практикуми діагностичного компонента тренінгу.*

Ключові слова: *позашкільні навчальні заклади; організаційна культура; типи організаційної культури; параметри організаційної культури; технологічний підхід; тренінгова сесія; педагогічні працівників закладів позашкільної освіти.*

Баранова В. А. Тренинг «Психологическая подготовка педагогических работников к развитию организационной культуры внешкольных учебных заведений». *В статье представлена тренинговая программа «Психологическая подготовка педагогических работников к развитию организационной культуры внешкольных учебных заведений», разработанная на основе технологического подхода Л. Н. Карамушки. Описаны содержание и структура данного тренинга, состоящего из 5 тренинговых сессий. Продемонстрированы интерактивные техники, которые были использованы во время проведения тренинговой программы, и разнообразные психологические практикумы диагностического компонента тренинга.*

Ключевые слова: *внешкольные учебные заведения; организационная культура; типы организационной культуры; параметры организационной культуры; технологический поход; тренинговая сессия; педагогические работники внешкольных учебных заведений.*

Постановка проблеми. Глибокі соціальні, економічні, політичні зміни, що відбуваються в Україні та світі, інтеграція європейського і світового освітнього простору зумовили посилення уваги до проблеми організації вільного часу дітей і, відповідно, трансформації позашкільної освіти. Цей перехід у новий якісний стан зумовив розширення соціальних функцій позашкільних навчальних закладів як динамічних, відкритих, автономних і самокерованих систем. Упровадження реформ, їхня ефективність на прикладі діяльності різних типів освітніх закладів, безперечно, знаходить своє відображення й на специфіці розвитку організаційної культури освітніх закладів, а тому й зумовлює необхідність підготовки педагогічних працівників закладів освіти, зокрема позашкільної, до її розвитку.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Аналіз літератури свідчить про те, що протягом останнього десятиріччя *українськими* вченими активізувався розгляд проблеми психологічної підготовки працівників різних соціальних організацій, зокрема освітніх, до розвитку організаційної культури: О. Бондарчук [2], А. Вознюк [4], Л. Калініна [11; 12], Л. Карамушка [14; 16; 24; 28], О. Креденцер [18; 24], І. Сняданко [25], К. Терещенко [24], А. Шевченко [33] та інші – у загальній середній освіті, О. Бондарчук [2], О. Іщук [10], Л. Карамушка [14; 16; 24; 28], О. Мітічкіна [19], І. Сняданко [25] та інші – у вищій школі, В. Болгаріна [2], Т. Поліщук [2] та інші – у професійно-технічній освіті [2 та ін.].

Такі науковці, як А. Вознюк [2], Л. Карамушка [13; 15; 16; 24; 28], О. Креденцер[18; 24], О. Мітічкіна [19] , І. Сняданко [25], К. Терещенко[26; 27], А. Шевченко [33] та інші, розробили й апробувати спеціальні тренінгові програми для психологічної підготовки працівників освітніх організацій з актуальних аспектів їх професійної діяльності, Я. Гончаренко [6], В. Захарчин [9],

DOI (Issue): https://doi.org/10.31108/2.2018.3.14

І. Сняданко [25], М. Ткалич [29] та інші – для промислових і комерційних організацій, В. Журавльов [7], Ю. Ковровський [17] та інші – для служб охорони державного кордону та ДСНС України тощо.

Разом із тим, вивчення практики позашкільної освіти, педагогічного досвіду, аналіз літературних джерел свідчать, що чинні розробки і практичні рекомендації О. Биковської [1], В. Войчук [5], Л. Калініної [12], Г. Попової [22], Л. Яременко [34] та інших не відображають достатньою повнотою особливості підготовки педагогічних кадрів для позашкільної освіти. Аналіз ситуації показує, що підготовку педагогічних працівників проводять педагогічні коледжі, університети та інші види закладів вищої освіти, які здійснюють її за трьома напрямами: профорієнтаційна педагогічна; професійна педагогічна; післядипломна педагогічна. Водночас актуальності набирає питання безпосередньої розробки спеціальних програм психологічної підготовки педагогічних працівників до розвитку організаційної культури позашкільних навчальних закладів. Л. Калініна [12], В. Войчук [5], Л. Яременко [34] та інші вітчизняні науковці звертали увагу на важливість підготовки педагогічних працівників позашкільних навчальних закладів, зокрема у сфері управлінської діяльності.

Таким чином, можна зробити висновок, що актуальність розробки та впровадження практичних форм психологічної підготовки педагогічних працівників до проблеми розвитку організаційної культури позашкільних навчальних закладів зумовлена специфікою діяльності закладів освіти такого типу та необхідністю забезпечення успішної та конструктивної професійної діяльності персоналу в закладах позашкільної освіти тощо. Однак, у сучасній науці та практиці діяльності організацій, зокрема у системі позашкільної освіти, недостатньо розроблені практичні форми психологічної підготовки педагогічних працівників до проблеми розвитку організаційної культури закладів позашкільної освіти.

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. В основу розробки тренінгу психологічної підготовки педагогічних працівників до розвитку організаційної культури позашкільних навчальних закладів покладено технологічний підхід до психологічної підготовки персоналу організацій, розроблений у лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України (Л. М. Карамушка) [28].

Тренінг було апробовано під час проведення формувального експерименту у 2016–2017 рр. на базі позашкільних навчальних закладів м. Білої Церкви Київської області в рамках виконання міської інноваційної програми «Психологічні умови розвитку організаційної культури позашкільних навчальних закладів» (наказ управління освіти і науки Білоцерківської міської ради від 21 серпня 2014 року № 86).

Мета тренінгової програми – психологічна підготовка педагогічних працівників до розвитку організаційної культури позашкільних навчальних закладів.

У процесі впровадження тренінгової програми реалізувалися такі **завдання:**

1) оволодіння педагогічними працівниками знаннями про сутність і закономірності розвитку організаційної культури позашкільних навчальних закладів;

2) оволодіння педагогічними працівниками методами діагностики психологічних особливостей розвитку організаційної культури позашкільних навчальних закладів;

3) формування в педагогічних працівників умінь та навичок для розвитку організаційної культури позашкільних навчальних закладів.

Згідно з технологією тренінгу, розробленою Л. Карамушкою [16; 28], ***інформаційно-смисловий компонент*** тренінгу передбачав оволодіння педагогічними працівниками позашкільних навчальних закладів знаннями про сутність, структуру, типи й параметри організаційної культури. У тренінгу інформаційно-смисловий компонент було реалізовано за допомогою методів «незавершених речень», «мозкових штурмів», роботи в групі, роботи в парах, міжгрупових обговорень, міні-лекцій тощо.

Діагностичний компонент тренінгу був спрямований на діагностику рівня розвитку типів і параметрів організаційної культури їхніх закладів та психологічних чинників, які впливають на розвиток цього феномену. Основну роль у реалізації діагностичного компонента в

DOI (Issue): https://doi.org/10.31108/2.2018.3.14

розробленому тренінгу відігравали психологічні практикуми, але певне значення мали і проведення діагностичних інтерв'ю з колегами, виконання домашніх аналітичних завдань (які передбачали активну позицію реципієнта) та проведення міні-лекцій (коли аудиторії демонструються результати спеціальних досліджень, близьких за темою).

Корекційно-розвивальний компонент передбачав оволодіння учасниками тренінгу навичками для розвитку організаційної культури позашкільних навчальних закладів. Цей компонент включав такі інтерактивні техніки: ділові ігри (за допомогою яких моделювалися різні ситуації діяльності позашкільних навчальних закладів, у яких проявлявся вплив психологічних чинників на розвиток організаційної культури); виконання аналітичних завдань у парах (групах); виконання творчих домашніх завдань з метою пошуку резервів розвитку організаційної культури позашкільних навчальних закладів; групова розробка дизайну герба організаційної культури позашкільного навчального закладу та ін.

Структура тренінгу включає такі основні розділи: вступ; тренінгова сесія № 1 «Сутність і структура організаційної культури позашкільних навчальних закладів»; тренінгова сесія № 2 «Типологія організаційної культури позашкільних навчальних закладів»; тренінгова сесія № 3 «Параметри організаційної культури позашкільних навчальних закладів»; тренінгова сесія № 4 «Чинники мезорівня, що впливають на розвиток організаційної культури позашкільних навчальних закладів»; тренінгова сесія № 5 «Чинники мікрорівня, що впливають на розвиток організаційної культури позашкільних навчальних закладів»; підбиття підсумків тренінгової програми. Кожна з тренінгових сесій реалізувалася за допомогою інформаційного, діагностичного та корекційно-розвивального компонентів.

Загальний обсяг тренінгу включає 54 навчальні години: 1) вступ до тренінгу – 2 академічні години; 2) основна частина (аудиторна) – 30 академічних годин (по 6 годин на кожну із 5 сесій); 3) додаткова частина (самостійна робота) – 20 академічних годин (по 4 години на кожну із 5 сесій); 4) завершення тренінгу – 2 академічні години.

Обов'язковою умовою забезпечення ефективності роботи тренінгових сесій було виконання учасниками тренінгу (аналітичною командою із кожного позашкільного навчального закладу) творчих «домашніх завдань», спрямованих на діагностику «реального» і «бажаного» типів організаційної культури та її параметрів, визначення реалізації психологічних умов для впровадження «бажаного» вектору розвитку позашкільних навчальних закладів. Слід зазначити, що виконання творчих «домашніх завдань» проводилось із активним залученням до їх виконання всього педагогічного колективу (проведення анонімного опитування; аналіз та обговорення його результатів, які стосуються діяльності позашкільного навчального закладу в цілому та ролі в його діяльності організаційної культури; активного обговорення перспектив розвитку позашкільного навчального закладу; визначення ролі в цьому процесі організаційної культури та обґрунтування специфіки розвитку певного типу організаційної культури – її посилення, корекції, зміни тощо).

Результати виконання домашніх завдань представлялися на наступній тренінговій сесій у вигляді творчих презентацій з активним міжгруповим обговоренням.

Проаналізуємо зміст тренінгової програми більш детально.

Вступна частина тренінгу – 2 години.

1. Знайомство з учасниками тренінгу.
2. Вивчення очікувань від тренінгу загалом.
3. Ознайомлення із загальною програмою тренінгу.
4. Групове обговорення: «Як ми організуємо свою роботу?»
5. Групове обговорення: «Визначення цілей і завдань тренінгу».
6. Вироблення правил групової роботи за допомогою методики «Мозковий штурм» для досягнення мети і завдань тренінгової програми.

Вступна частина тренінгу розроблена на основі наявних літературних джерел із цієї проблеми [6; 7; 10; 13; 15; 16; 17; 18; 25; 26; 27; 28; 29; 33 та ін.].

DOI (Issue): https://doi.org/10.31108/2.2018.3.14

***Тренінгова сесія 1*. «Сутність і структура організаційної культури позашкільних навчальних закладів»**

Вступ до тренінгової сесії:

- вправа-«криголам» *«Знайомство з моїм позашкільним навчальним закладом»* (з подальшим груповим обговоренням): «Мій заклад – це…, який…»;
- вправа-очікування *«Дерево пізнання Добра і Зла» (авторська розробка)* (формулювання очікувань від тренінгової сесії з подальшим аналізом очікувань щодо вивчення організаційної культури). Учасники тренінгу озвучують, що очікують (нових знань, цікавих знайомств, розуміння суті поняття «організаційна культура» тощо), і прикріплюють стікери з написаними очікуваннями на намальованому на ватмані дереві на стороні «Добра», а потім називають, чого остерігаються (розчаруватися в якихось сторонах роботи свого закладу, не зрозуміти поняття «організаційної культури», власної неспроможності реалізувати на практиці отримані знання й уміння тощо), і прикріплюють стікери з написаними застереженнями на стороні «Зло» намальованого дерева.

***Інформаційно-смисловий компонент* «Аналіз сутності організаційної культури»:**

- вправа «Мозковий штурм» (із подальшим груповим обговоренням): «Культура – це…»;
- міні-лекція «Організаційна культура».

***Діагностичний компонент* «Організаційна культура позашкільного навчального закладу»:**

- *психологічний практикум* «Організаційна культура позашкільного навчального закладу» (анкетування учасників тренінгу за допомогою авторської анкети, спрямованої на розуміння сутності організаційної культури позашкільних навчальних закладів, та обговорення його результатів).

***Корекційно-розвивальний компонент* «Модель організаційної культури позашкільного навчального закладу»:**

- *творча робота* (у малих групах) *(авторська розробка)*: «Представити модель організаційної культури свого позашкільного навчального закладу у формі схеми, малюнка, алегоричного образу тощо». Групи по черзі представляють свою модель, ставлять один одному питання.

Домашнє завдання: вправа «Яблуко» *(модифікація А. Шевченко* [33]). Визначте основні елементи організаційної культури свого закладу. На аркуші ватману (або в мультимедійній презентації) намалюйте велике яблуко в розрізі. У серцевині плода зазначте місію навчального закладу. На м’якоті яблука пропишіть цінності, норми, звичаї та традиції, які мають значення для діяльності вашого закладу, а на шкірці – правила поведінки та санкції і заохочення.

Підбиття підсумків тренінгової сесії:

- *рефлексія «Хто сьогодні Я» (авторська розробка).* Учасники тренінгу добирають асоціації, які б характеризували їхню діяльність під час тренінгової сесії і стан після неї. Наприклад: «Я сьогодні відчула себе немовлям, оскільки так само абсолютно не була обізнана з поняттям «організаційної культури», як і новонароджена дитина не знає світу. А на завершення заняття відчуваю себе «чомучкою» 4-х років, адже зараз у мене виникає безліч питань щодо отриманих нових знань. Буду рости далі…»;
- *притча «Про двох вовків».* Колись давно старий індіанець відкрив своєму онукові одну життєву істину: «Розумієш, у кожній людині точиться боротьба. Ця боротьба дуже схожа на боротьбу двох вовків. Один вовк представляє зло: заздрість, ревнощі, жаль, егоїзм, жадібність, брехня … Інший вовк представляє добро: мир, любов, надію, турботу, доброту, вірність … І інші хороші якості людини». Онук, зворушений до глибини душі словами діда, надовго задумався. А потім запитав: «Діду! А який вовк в кінці перемагає? Злий вовк чи добрий?» Старий індіанець ледь помітно посміхнувся і відповів: «Так ось. Навіщо я тобі все це кажу. Запам’ятай: завжди перемагає той вовк, якого ти годуєш. Що плекатимеш у собі – Добро чи Зло – те й переможе».

***Тренінгова сесія 2.* «Типологія організаційної культури позашкільних навчальних закладів»**

DOI (Issue): https://doi.org/10.31108/2.2018.3.14

Вступ до тренінгової сесії:

- вправа-«криголам» *«Чарівна ваза»* (*модифікація Н. Лук'янчук [22]*) ((витягнути з вази фант, який підкаже, що на вас чекає сьогодні або що вам потрібно зробити найближчим часом): Тобі сьогодні особливо пощастить! Життя готує тобі приємний сюрприз! Усе складається для тебе найкращим чином! Сьогодні твій день, щасти тобі! Сьогодні Фортуна з тобою разом! Пам'ятай: ти народилася, щоб бути щасливою! Сьогодні очікуй прибутку! Люби себе такою, якою ти є, – неповторною! Потурбуйся про здоров'я свого тіла! Зроби собі подарунок, ти на нього заслуговуєш! Вищі сили оберігають тебе! У тебе є все, щоб насолоджуватися життям! Усе, що потрібно тобі, легко приходить до тебе! Усі твої бажання та мрії реалізуються, повір у це! Сьогодні з тобою спокій і радість! Сьогодні щасливий день!);
- вправа-очікування *«Сніжинка» (авторська розробка)* (узяти з тарелі одну з кольорових сніжинок і дати відповідь на запитання, на які очікування від заняття може надихати колір обраної сніжинки);
- перевірка домашнього завдання – вправа *«Яблуко»*.

***Інформаційно-смисловий компонент* «Типи організаційної культури»:**

- творче завдання *«Асоціації» (авторська розробка)* (робота в малих групах): «Дайте характеристику типу організаційної культури на основі асоціацій, які виникають від назви: («влада», «ролі», «завдання», «особистості»);
- міні-лекція *«Типи організаційної культури»* (з подальшим порівнянням, наскільки збіглося бачення групи сутності типу організаційної культури з її науковим обґрунтуванням).

***Діагностичний компонент* «Дослідження різних типів організаційної культури позашкільного навчального закладу»:**

- *психологічний практикум* «Дослідження різних типів організаційної культури». (Психологічний практикум проводиться за допомогою методики Р. Харрісона [35], яка дає можливість визначити такі типи організаційної культури, як-от: культура «влади», культура «особистості», культура «завдань», культура «ролі». Також методика зорієнтована на те, щоб визначити дві основні форми організаційної культури: «реальну» (таку, яка, на думку опитаних, існує в організації) та «ідеальну» (таку, яка, на думку респондентів, мала б існувати в організації)).

***Корекційно-розвивальний компонент* «Модель організаційної культури позашкільного навчального закладу»:**

- творча робота (у малих групах) *«Долонька» (авторська розробка)*: «Назвати 5 специфічних характеристик організаційної культури позашкільного навчального закладу», відобразивши їх у схемі чи малюнку» (тренер записує характеристики, а після групового обговорення акцентує увагу на тих ознаках, які повторюються в кожній групі, і на тих, які є специфічними, відмінними від загальних).

Домашнє завдання: вправа *«Народна мудрість» (модифікація А. Шевченко* [32]). Охарактеризувати тип організаційної культури свого позашкільного закладу та дібрати 2–5 прислів'їв чи приказок, які відповідають йому.

Підбиття підсумків тренінгової сесії:

- рефлексія *«Усе в наших руках» (модифікація Н. Лук'янчук [22]).* (На аркуші паперу кожен обводить свою ліву руку. Кожен палець – це певна позиція, з приводу якої необхідно висловити свою думку: *великий* – для мене було важливим і цікавим…; *указівний* – з цього питання я отримав конкретну рекомендацію…; *середній* – мені було важко (мені не сподобалось)…; *безіменний* – моя оцінка психологічної атмосфери…; *мізинець* – для мене було недостатньо…);
- *притча «Камінь та скульптор».* В одному відомому і людному парку стояв камінь. Простий собі такий камінь. Нічим не примітний. І якось його побачив скульптор. Він обійшов навколо нього кілька разів. І пішов у задумі. Через деякий час скульптор повернувся в парк, прихопивши з собою інструменти. Він працював молотком та зубилом, стукав по каменю, відбиваючи великі і маленькі шматочки. Майстер досить швидко закінчив свою роботу, і всі

DOI (Issue): https://doi.org/10.31108/2.2018.3.14

бажаючі побігли дивитися на роботу скульптора. Це була чудова скульптура. Люди дивувалися красі скульптури, згадуючи, що раніше це був звичайний камінь, захоплювалися талантом майстра. Похвала сипалася з усіх боків. А скульптор скромно сказав: «Що ви! Я ж не зробив нічого особливого. Ця скульптура завжди була в цьому камені. Ви хіба не бачили? Я просто прибрав зайве».

Тренінгова сесія 3. **«Параметри організаційної культури позашкільних навчальних закладів»**

Вступ до тренінгової сесії:

- вправа-«криголам» *«Особистий момент» (модифікація Н. Лук'янчук [22]).* (Усі учасники від імені своєї особистої речі розповідає щось про себе: «Я – мобільний телефон Тетяни, знаю її не дуже давно, але можу розповісти про неї таке...»);
- вправа-очікування *«Жереб» (авторська розробка)*. (Учасники беруть розкладені на столі картки і продовжують речення написане на звороті: 1) Я працюю в цьому закладі, тому що…; 2) Колектив ставиться до мене …; 3) Ціную в людині такі риси характеру, як…; 4) Мене дратує, коли …; 5) Я сказала б про себе, що я…; 6) Моїм другом у колективі є…; 7) Я щаслива, якщо…; 8) Сьогоднішній день у мене розпочався з …);
- перевірка домашнього завдання *«Народна мудрість».* Учасники характеризують тип організаційної культури свого позашкільного закладу на прикладі дібраних прислів'їв чи приказок, які відповідають йому.

Інформаційно-смисловий компонент: **«Типи організаційної культури»:**

- міні-лекція *«Параметри організаційної культури»*.

Діагностичний компонент **«Дослідження організаційної культури: крос-культурний аналіз»:**

- *психологічний практикум* «Дослідження параметрів організаційної культури» за методикою «Дослідження організаційної культури: крос-культурний аналіз» Г. Хофстеда і Д. Боллінже [36], яка спрямована на визначення параметрів розвитку організаційної культури, а саме: «дистанція влади»; «прагнення уникнення невизначеності»; «індивідуалізм-колективізм»; «маскулінність-жіночість».

Корекційно-розвивальний компонент **«Параметри організаційної культури позашкільного навчального закладу»:**

- творче завдання *«Асоціації» (авторська розробка)* (робота в малих групах): «Дайте характеристику параметрів розвитку організаційної культури на основі асоціацій, які виникають від їх назви, а саме: «дистанція влади»; «прагнення уникнення невизначеності»; «індивідуалізм-колективізм»; «маскулінність-жіночість». Презентація роботи груп;
- міні-лекція «Параметри організаційної культури» (з подальшим порівнянням, наскільки збіглося бачення групи сутності параметрів організаційної культури з їх науковим обґрунтуванням).

Домашнє завдання: здійснити діагностику творчого потенціалу свого колективу за методикою Л. Хоружі «Ваш творчий потенціал», спрямованої на виявлення рівня творчого потенціалу колективу позашкільного навчального закладу.

Підбиття підсумків тренінгової сесії:

- рефлексія *«Щасливий момент» (авторська розробка)*: продовжте речення «Сьогодній мій день зробив…»;
- *притча «Ким ще я міг стати?»* Жили два брати. Один брат був успішною людиною, яка досягла популярності своїми справами. Другий брат був злочинцем. Одного разу поліція зловила злочинця, і справу передали до суду. Перед судом група журналістів обступила його, і один поставив запитання: «Як так вийшло, що ви стали злочинцем?» Той відповів: «У мене було важке дитинство. Мій батько пив, бив мою матір, мого брата і мене. Ким же ще я міг стати?» Через деякий час кілька журналістів підійшли до першого брата, і один запитав: «Ви відомі своїми досягненнями; як вийшло, що ви домоглися всього цього? Чоловік задумався, а потім

DOI (Issue): https://doi.org/10.31108/2.2018.3.14

відповів: «У мене було важке дитинство. Мій батько пив, бив мою матір, мого брата і мене. Ким же ще я міг стати?» Отже, лише від нас залежить: здолати труднощі, боротися з проблема чи зламатися самому.

Тренінгова сесія 4. **«Чинники мезорівня, що впливають на розвиток організаційної культури позашкільних навчальних закладів»**

Вступ до тренінгової сесії:

- вправа-«криголам» *«Європейське коло» (модифікація Н. Лук'янчук [22])*. (Кожному учаснику пропонується витягти з торбинки цукерку: яблучна – «європейці», вишнева – «японці», ананасова – «африканці». Учасникам пропонується утворити коло і розділитися на три рівні частини: «європейців», «японців» і «африканців». Привітаймося один з одним, «своїм способом»: «європейці» тиснуть руку, «японці» кланяються, «африканці» труться носами. Питання: Які емоції у вас викликала ця вправу? Що було найважчим? Що допомогло впоратися з вправою?);
- вправа-очікування *«Букет квітів» (авторська розробка).* (Обрати на тарелі квітку – тюльпани, маки, ромашки, волошки – «поставити» квітку у вазу (малюнок) і прокоментувати свій вибір квітки та на які очікування від тренінгової сесії надихає);
- перевірка *домашнього завдання* (групи презентують результати діагностики творчого потенціалу свого колективу за методикою Л. Хоружі «Ваш творчий потенціал» [32], спрямованої на виявлення рівня творчого потенціалу колективу позашкільного навчального закладу).

Інформаційно-смисловий компонент **«Типи організаційної культури»:**

- метод *незавершених речень* (із подальшим груповим обговоренням): «На розвиток організаційної культури мого позашкільного навчального закладу впливають такі чинники, як…»;
- *робота в малих групах* з подальшим міжгруповим обговоренням проблемних питань: «Який позашкільний закладів, на вашу думку, більш успішний: з великою кількістю працівників чи з малою?», «Як впливає на організаційну культуру позашкільного закладу збільшення чи зменшення кількості напрямів його роботи»;
- міні-лекція «Чинники мезорівня».

Діагностичний компонент **«Оцінка характеристик педагогічного колективу»:**

- *психологічний практикум* «Оцінка характеристик педагогічного колективу позашкільного навчального закладу» за методикою В. Уруського [30], яка дає можливість дослідити первинні та інтегральні характеристики педагогічного колективу (ціннісно-орієнтаційна зрілість, організованість; згуртованість) та загальний показник діяльності педагогічного колективу.

Корекційно-розвивальний компонент **«Модель творчого колективу позашкільного навчального закладу»:**

- творча робота в групах *«Зразковий колектив» (авторська розробка)* (об'єднатися в групи відповідно до сортів квітів, які обрали на початку заняття та створити модель ідеального колективу позашкільного навчального закладу з урахуванням параметрів, які досліджувалися в діагностичному компоненті);
- робота в малих групах *«Мозаїка» (модифікація К. Фопеля [31])*. Створити герб (емблему) свого позашкільного навчального закладу, відобразивши в ньому специфіку діяльності закладу, стиль управління, характеристики колективу. Презентація роботи груп.

Домашнє завдання: подумайте над тим, текст якої відомої пісні чи казки відображає характеристики вашого колективу в різних професійних ситуаціях (2–3 приклади).

Підбиття підсумків тренінгової сесії:

- рефлексія *«Прес»* («незавершене речення»): Продовжте речення: Сьогодні мене вразило…; Сьогодні мені згадалося…; Мені запам'яталося …; Мене дратувало …; Мені було цікаво …; Мене порадувало ...; Спілкування було...;

DOI (Issue): https://doi.org/10.31108/2.2018.3.14

- *притча «Врятувати одну зірку» (Семюель Джонсон).* Людина йшла берегом і раптом побачила хлопчика, який піднімав щось з піску і кидав у море. Це були морські зірки. Вони оточували дитину з усіх сторін. Здавалося, на піску мільйони морських зірок, берег був буквально усіяний ними на багато кілометрів. «Навіщо ти кидаєш ці морські зірки у воду? – запитав чоловік, підходячи ближче. «Якщо вони залишаться на березі до завтрашнього ранку, коли почнеться відлив, то загинуть», – відповів хлопчик, не припиняючи свого заняття. «Але це просто нерозумно! – закричав чоловік. – Озирнись! Тут мільйони морських зірок, берег просто всіяний ними. Твої спроби нічого не змінять!» Хлопчик підняв наступну морську зірку, на мить задумався, кинув її в море і сказав: «Ні, мої спроби змінять дуже багато … для цієї зірки».

Той, хто чекає можливості зробити відразу багато хорошого, ніколи нічого не зробить. Життя складається з дрібниць. Дуже рідко з'являється можливість зробити відразу дуже багато. Істинна велич полягає в тому, щоб бути великим у дрібницях.

Тренінгова сесія 5. **«Чинники мікрорівня, що впливають на розвиток організаційної культури позашкільних навчальних закладів»**

Вступ до тренінгової сесії:

- вправа-очікування *«Сузір'я» (авторська розробка)* (скласти із «зірочок» паперових сузір'я позашкільної освіти України, висловлюючи свої очікування від заключного тренінгу);
- перевірка *домашнього завдання*: презентація тексту відомої пісні чи казки, які відображають характеристики колективу в різних професійних ситуаціях (2–3 приклади).

Інформаційно-смисловий компонент **«Аналіз чинників мікрорівня, що впливають на розвиток організаційної культури позашкільних навчальних закладів»:**

- аналітична вправа (робота в малих групах) *«Біле-чорне» (модифікація «Ринок якостей» М. Ткалич [28])*: сформулюйте позитивні і негативні чинники, які на вашу думку впливають на розвиток організаційної культури позашкільних навчальних закладів);
- наведіть приклад *реальних ситуацій*, коли на розвиток організаційної культури позашкільного навчального закладу позитивно чи негативно впливають внутрішні або зовнішні чинники;
- міні-лекція *«Чинники мікрорівня»*.

Діагностичний компонент **«Оцінка стилю управління позашкільним навчальним закладом»:**

- *психологічний практикум* на основі використання методики В. Захарової, А. Журавльової «Визначення стилю керівництва трудовим колективом» [8], спрямований на визначення стилів управління в позашкільних навчальних закладах (*директивний, ліберальний, колегіальний).*

Корекційно-розвивальний компонент **«Модель ідеальної форми управління позашкільним навчальним закладом»:**

- творча робота (у малих групах) *«Лідер-диктатор-ліберал» (авторська розробка)*: «Розробіть найбільш оптимальну модель управління вашим позашкільним закладом, ураховуючи специфічні ознаки, визначені вами на попередній сесії, та тип організаційної культури вашого закладу;
- презентація загальних результатів діагностики стилю управління керівників позашкільних навчальних закладів міста за методикою В. Захарової, А. Журавльової *«Визначення стилю керівництва трудовим колективом» [8]*. Порівняння результатів із «бажаними» моделями керівника, створеними учасниками тренінгу.

Підбиття підсумків тренінгу:

- рефлексія *«Феєрверк» (авторська розробка).* Із різнокольорових зірочок, які необхідно розмістити на ватмані в хаотичному порядку, скласти феєрверк вражень від участі в тренінговій програмі. Приклеюючи свою зірку, обов'язково називати слово, яке, на думку учасника, відповідає сутності організаційної культури позашкільного навчального закладу;

DOI (Issue): https://doi.org/10.31108/2.2018.3.14

- *притча про каміння (Н. Лук'янчук [22]).* Три людини працювали на каменоломні й лупали величезне каміння. Ішов мудрець, який вирішив поспілкуватися з ними. Запитав у кожного з каменярів, що ж вони роблять. Перший відповів: «Гарую!!! Рву жили на цій роботі!» Другий сказав: «Гроші заробляю. Це досить прибуткова професія». А третій відповів: «Будую храм».

І мудрець зробив висновок, що життя наповнене змістом тільки в того, хто працює заради великої мети.

Підбиття підсумків тренінгової програми. Заповнення авторської анкети *«Оцінка ефективності тренінгу»*, яка складалася з таких питань:1. Наскільки зміст тренінгу задовольняв ваші очікування від нього? 2. Які завдання були для вас найцікавішими? 3. Які методи і техніки вам сподобалися найбільше? (назвіть їх) 4. Наскільки знання й уміння, отримані вами під час тренінгової підготовки, будуть вам необхідні в професійній діяльності?

Висновки. Результати впровадження тренінгу серед позашкільних навчальних закладів м. Білої Церкви Київської області показало його ефективність доцільним для психологічної підготовки керівників і працівників закладів позашкільної освіти з проблеми діагностики та розвитку організаційної культури.

Таким чином, розробка та реалізація тренінгу «Психологічні особливості розвитку організаційної культури позашкільних навчальних закладів» є ефективною формою підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації педагогічних працівників закладів позашкільної освіти та умовою для високоякісної та сучасної систематичної психологічної підготовки персоналу до проблеми розвитку організаційної культури.

Отримані дані можуть бути застосовані та поширені в системі підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації педагогічних працівників позашкільних навчальних закладів з метою забезпечення їх комплексної підготовки до здійснення ефективної професійної діяльності.

Перспективи подальших досліджень полягають в розробці критеріїв та методик для аналізу ефективності тренінгу «Психологічна підготовка педагогічних працівників до розвитку організаційної культури позашкільних навчальних закладів».

Список використаних джерел

1. Биковська О. В. Позашкільна освіта: теоретико-методичні основи : моногр. – К. : ІВЦ АЛКОН, 2008. – 336 с.
2. Болгаріна В. Організаційна культура професійно-технічного навчального закладу як фактор його розвитку / В. Болгаріна // Науковий вісник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України. Сер. : Професійна педагогіка. – 2014. – № 8. – С. 5–12.
3. Бондарчук О. І. Проблема впливу організаційного розвитку на особистісний розвиток персоналу організацій / О. І. Бондарчук // Актуальні проблеми психології. – Том 1 : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія : зб. наукових праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України / за ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. – К. : А.С.К., 2010. – Част. 28. – С. 172–177.
4. Вознюк А. В. Зміст та структура тренінгу «Психологічні особливості управління педагогічними працівниками в освітніх округах» / А. В. Вознюк // Організаційна психологія. Економічна психологія / за ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. – 2016. – № 4 (7). – С. 15–24.
5. Войчук В. О. Цільовий підхід в управлінні позашкільними навчальними закладами (систематизація вимог цільового підходу до управління позашкільними навчальними закладами) / В.О. Войчук // Наукові записки : збірник наукових статей Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова / [укл. П.В.Дмитренко, Л.Л. Макаренко]. – Вип. LIX (59). – К. : НПУ імені М. П. Драгоманова, 2005. – С. 36–41.
6. Гончаренко Я. В. Зміст і структура тренінгу «Психологія розвитку орієнтації на клієнта в персоналу комерційних організацій» / Я. В. Гончаренко // Організаційна психологія. Економічна психологія / за ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. – 2018. – № 1 (12). – С. 7–16.
7. Журавльов В. В. Результати реалізації тренінгу «Організаційно-психологічна підготовка до професійно-управлінської діяльності керівників органів охорони державного кордону» / В. В. Журавльов // Організаційна психологія. Економічна психологія / за ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. – 2016. – № 2–3 (5–6). – С. 59–67.
8. Захарова В. Визначення стилю керівництва трудовим колективом / В. Захарова, А. Журавльова // Райгородский Д. Я. Психодиагностика персонала. Методика и тесты : [учебное пособие для факультетов: психологических, экономических и менеджмента] : в 2 т. – Т. 1. – Самара : Бахрах-М, 2007. – С. 32–36.
9. Захарчин Г. М. Механізм формування організаційної культури машинобудівного підприємства : монографія / Г. М. Захарчин. – Львів : Вид-во НУ «Львівська політехніка», 2009. – 276 с.

DOI (Issue): https://doi.org/10.31108/2.2018.3.14

10. Іщук О. В. Організаційна культура вищого навчального закладу як чинник становлення професійної ідентичності студентів : автореф. … канд. психологічних наук, спец. : 19.00.10 – організаційна психологія ; економічна психологія / О. В. Іщук. – К. : Ін-т психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2013. – 20 с.
11. Калініна Л. М. Культура як цивілізаційний феномен в управлінні загальноосвітнім навчальним закладом [Текст] / Л. М. Калініна, Г. М. Калініна // Науково-практичний журнал «Освіта і управління». – 2010. – Т. 13. – №2–3. – С. 70–78.
12. Калініна Л. М. Стратегія інноваційного розвитку позашкільного навчального закладу [Текст] / Л. М. Калініна // Директор школи, ліцею, гімназії : наук.-практ. журн. для керівників закладів освіти. – 2012. – К. : Віпол, 2012. – №2. – 2012. – С. 76–82.
13. Карамушка Л. М. Дизайн дослідження та діагностичний інструментарій для вивчення психологічних особливостей організаційного розвитку / Л. М. Карамушка // Актуальні проблеми психології. – Т. 1: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія : зб. наук. праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України / за ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. – К. : Наук. світ, 2009. – Ч. 24. – С. 196–208.
14. Карамушка Л. М. Основні види організаційного розвитку освітніх організацій / Л. М. Карамушка // Вісник післядипломної освіти : зб. наук. праць / Ун-т менеджменту освіти НАПН України / [редкол. : О. А Ануфрієва та ін.]. – Вип. 1 (14). – Ч. 2 : Психологія / [гол. ред. В. В. Олійник]. – К., 2010. – С. 174–182.
15. Карамушка Л. М. Зміст та структура тренінгу «Психологія організаційного розвитку освітніх організацій» / Л. М. Карамушка //Актуальні проблеми психології : зб. наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. – Т. І : Організаційна психологія. Соціальна психологія. Економічна психологія / [за ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки]. – К. : А.С.К., 2011. – Вип. 31. – С. 3–13.
16. Карамушка Л. М. Технологічний підхід в діяльності організаційних психологів: сутність та основні форми реалізації / Л.М. Карамушка // Педагогічна і психологічна наука в Україні : зб. наук. праць : в 5 т. – Т. 2 : Психологія, вікова фізіологія та дефектологія. – К. : Педагогічна думка, 2012.
17. Ковровський Ю. Г. Аналіз ефективності впровадження тренінгу «Профілактика та подолання професійного вигорання персоналу Оперативно-рятувальної служби ДСНС України» / Ю. Г. Ковровський // Організаційна психологія. Економічна психологія / за ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. – 2016. – № 1 (4). – С. 45–50.
18. Креденцер О. В. Психологічна підготовка персоналу освітніх організацій до розвитку організаційної культури в умовах соціальної напруженості / О. В. Креденцер // Організаційна психологія. Економічна психологія / за ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. – 2018. – № 1 (12). – С. 89–98.
19. Мітічкіна О. О. Соціально-психологічні чинники формування організаційної культури студентів вищих навчальних закладів : автореф. дис. … канд. психол. наук : 19.00.05 – соціальна психологія; психологія соціальної роботи / О. О. Мітічкіна ; Східноукр. нац. ун-т ім. В. Даля. – Луганськ, 2012. – 20 с.
20. Панькіна Н. П. Як розвивати творчість учителя / Н. П. Панькіна. – Марчихинобудська загальноосвітня школа І-ІІІ ступенів Ямпільської районної ради. – 2012. – 10 с.
21. Поліщук Т. П. Розвиток організаційної культури професійно-технічного навчального закладу – провідний чинник управлінської діяльності / Т. П. Поліщук // Розвиток сучасної освіти: теорія, практика, інновації : м-ли Міжнар. наук.-практ. конференції. – К. : Міленіум, 2015. – С. 170–172.
22. Попова Г. Д. Педагогічний потенціал системи позашкільної освіти / Г. Д. Попова // Педагогічні науки. – 2014. – Вип. 121. – С. 190–196.
23. Програми тренінгів з розвитку комунікативності : посібник / [автор-уклад. Н. В. Лук'янчук]. – К. : Інформаційні системи, 2012. – 130 с.
24. Психологічні детермінанти розвитку організаційної культури : монографія [Електронний ресурс] / Л. М. Карамушка, О. В. Креденцер, К. В. Терещенко [та ін.] ; за ред. Л. М. Карамушки. – К. : Педагогічна думка, 2015. – 288 с. – Режим доступу : http://lib.iitta.gov.ua/10087/
25. Сняданко І. І. Психологічні засади підготовки студентів технічних університетів до професійно-управлінської діяльності [Текст] : дис… докт. псих. наук : 19.00.10 / І. І. Сняданко ; Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України. – К., 2017. – 637 с.
26. Терещенко К. В. Зміст та структура тренінгової програми «Етнопсихологічні чинники організаційного розвитку освітніх організацій» / К.В. Терещенко // Актуальні проблеми психології. Том 1 : зб. наук. праць Інституту психології імені Г. С. Костюка АПН України / за ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. – К. : А.С.К., 2011, част. 31. – С. 13–19.
27. Терещенко К. В. Зміст та структура тренінгу розвитку толерантності персоналу закладів освіти в умовах соціальної напруженості / К. В. Терещенко // Організаційна психологія. Економічна психологія / за ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. – 2017. – № 1 (8). – С. 65–75.
28. Технології роботи організаційних психологів : [навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти] / за наук. ред. Л.М. Карамушки. – К. : Фірма «ІНКОС», 2005. – 366 с.
29. Ткалич М.Г. Психологія гендерної взаємодії персоналу організацій [Текст] : дис… докт. псих. наук : 19.00.10 / М. Г. Ткалич ; Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України. – К., 2016.
30. Уруський В. Оцінка характеристик педагогічного колективу / В. Уруський // Педагогічна діагностика : методичні рекомендації / [укл. В. Уруський]. – Тернопіль, 2012. – С. 108–112.
31. Фопель К. Энергия паузы. Психологические игры и упражнения / К. Фопель. – М. : Генезис, 2011. – 240 с.

DOI (Issue): https://doi.org/10.31108/2.2018.3.14

32. Хоружі Л. Ваш творчий потенціал / Л. Хоружі // Педагогічна діагностика : методичні рекомендації / [укл. В.Уруський]. – Тернопіль, 2012. – С. 64–66.
33. Шевченко А. М. Зміст і структура тренінгу «Психологічна підготовка педагогічних працівників до розвитку організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів» / А. М. Шевченко, Л. М. Карамушка // Актуальні проблеми психології : зб. наук. пр. Ін-ту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. – Т. І : Організаційна психологія. Соціальна психологія. Економічна психологія / за ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. – К. : А.С.К., 2013. – Вип. 37. – С. 10–17.
34. Яременко Л. А. Особливості функціонування та перспективи розвитку позашкільної освіти в сучасному суспільстві / Л.А. Яременко // Науковий вісник Мелітопольського державного педагогічного університету. – 2015. – Вип. 1 (14). – С. 305–311.
35. Харрисон Р. Исследование различных типов организационной культуры / Р. Харрисон // Культура организации : учебное пособие / А. Н. Чаплина, Т. А. Вашко. – Красноярск : Красноярский коммерческий ин-т, 1996. – 164 с.
36. Bollinger, D. Les differences des cultures organisatinelles / D. Bollinger, G. Hofstede – P., 1987.

Spysok vykorystanykh dzherel

1. Bykovska O. V. Pozashkilna osvita: teoretyko-metodychni osnovy : monohr. – K. : IVTs ALKON, 2008. – 336 s.
2. Bolharina V. Orhanizatsiina kultura profesiino-tekhnichnoho navchalnoho zakladu yak faktor yoho rozvytku / V. Bolharina // Naukovyi visnyk Instytutu profesiino-tekhnichnoi osvity NAPN Ukrainy. Ser. : Profesiina pedahohika. – 2014. – № 8. – S. 5–12.
3. Bondarchuk O. I. Problema vplyvu orhanizatsiinoho rozvytku na osobystisnyi rozvytok personalu orhanizatsii / O. I. Bondarchuk // Aktualni problemy psykholohii. – Tom 1 : Orhanizatsiina psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia. Sotsialna psykholohiia : zb. naukovykh prats Instytutu psykholohii im. H. S. Kostiuka APN Ukrainy / za red. S. D. Maksymenka, L. M. Karamushky. – K. : A.S.K., 2010. – Chast. 28. – S. 172–177.
4. Vozniuk A. V. Zmist ta struktura treninhu «Psykholohichni osoblyvosti upravlinnia pedahohichnymy pratsivnykamy v osvitnikh okruhakh» / A. V. Vozniuk // Orhanizatsiina psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia / za red. S. D. Maksymenka, L. M. Karamushky. – 2016. – № 4 (7). – S. 15–24.
5. Voichuk V. O. Tsilovyi pidkhid v upravlinni pozashkilnymy navchalnymy zakladamy (systematyzatsiia vymoh tsilovoho pidkhodu do upravlinnia pozashkilnymy navchalnymy zakladamy) / V. O. Voichuk // Naukovi zapysky : zbirnyk naukovykh statei Natsionalnoho pedahohichnoho universytetu imeni M. P. Drahomanova / [ukl. P.V.Dmytrenko, L.L. Makarenko]. – Vyp. LIKh (59). – K. : NPU imeni M.P.Drahomanova, 2005. – S. 36–41.
6. Honcharenko Ya. V. Zmist i struktura treninhu «Psykholohiia rozvytku oriientatsii na kliienta v personalu komertsiinykh orhanizatsii» / Ya. V. Honcharenko // Orhanizatsiina psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia / za red. S. D. Maksymenka, L. M. Karamushky. – 2018. – № 1 (12). – S. 7–16.
7. Zhuravlov V. V. Rezultaty realizatsii treninhu «Orhanizatsiino-psykholohichna pidhotovka do profesiino-upravlinskoi diialnosti kerivnykiv orhaniv okhorony derzhavnoho kordonu» / V. V. Zhuravlov // Orhanizatsiina psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia / za red. S. D. Maksymenka, L. M. Karamushky. – 2016. – № 2–3 (5–6). – S. 59–67.
8. Zakharova V. Vyznachennia styliu kerivnytstva trudovym kolektyvom / V. Zakharova, A. Zhuravlova // Rajgorodskij D. Ja. Psihodiagnostika personala. Metodika i testy : [uchebnoe posobie dlja fakul'tetov: psihologicheskih, jekonomicheskih i menedzhmenta] : v 2 t. – T. 1. – Samara : Bahrah-M, 2007. – C. 32–36.
9. Zakharchyn H. M. Mekhanizm formuvannia orhanizatsiinoi kultury mashyno-budivnoho pidpryiemstva : monohrafiia / H. M. Zakharchyn. – Lviv : Vyd-vo NU «Lvivska politekhnika», 2009. – 276 s.
10. Ishchuk O. V. Orhanizatsiina kultura vyshchoho navchalnoho zakladu yak chynnyk stanovlennia profesiinoi identychnosti studentiv : avtoref. … kand. psykholohichnykh nauk, spets. : 19.00.10 – orhanizatsiina psykholohiia ; ekonomichna psykholohiia / O. V. Ishchuk. – K. : In-t psykholohii imeni H. S. Kostiuka NAPN Ukrainy, 2013. – 20 s.
11. Kalinina L. M. Kultura yak tsyvilizatsiinyi fenomen v upravlinni zahalnoosvitnim navchalnym zakladom [Tekst] / L. M. Kalinina, H. M. Kalinina // Naukovo-praktychnyi zhurnal «Osvita i upravlinnia». – 2010. – T. 13. – №2–3. – S. 70–78.
12. Kalinina L. M. Stratehiia innovatsiinoho rozvytku pozashkilnoho navchalnoho zakladu [Tekst] / L. M. Kalinina // Dyrektor shkoly, litseiu, himnazii : nauk.-prakt. zhurn. dlia kerivnykiv zakladiv osvity. – 2012. – K. : Vipol, 2012. – №2. – 2012. – S. 76–82.
13. Karamushka L. M. Dyzain doslidzhennia ta diahnostychnyi instrumentarii dlia vyvchennia psykholohichnykh osoblyvostei orhanizatsiinoho rozvytku / L. M. Karamushka // Aktualni problemy psykholohii. – T. 1: Orhanizatsiina psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia. Sotsialna psykholohiia : zb. nauk. prats Instytutu psykholohii im. H.S. Kostiuka APN Ukrainy / za red. S. D. Maksymenka, L. M. Karamushky. – K. : Nauk. svit, 2009. – Ch. 24. – S. 196–208.
14. Karamushka L. M. Osnovni vydy orhanizatsiinoho rozvytku osvitnikh orhanizatsii / L. M. Karamushka // Visnyk pisliadyplomnoi osvity : zb. nauk. prats / Un-t menedzhmentu osvity NAPN Ukrainy / [redkol. : O. A Anufriieva ta in.]. – Vyp. 1 (14). – Ch. 2 : Psykholohiia / [hol. red. V. V. Oliinyk]. – K., 2010. – S. 174–182.
15. Karamushka L. M. Zmist ta struktura treninhu «Psykholohiia orhanizatsiinoho rozvytku osvitnikh orhanizatsii» / L. M. Karamushka //Aktualni problemy psykholohii : zb. naukovykh prats Instytutu psykholohii imeni H. S. Kostiuka NAPN Ukrainy. – T. I : Orhanizatsiina psykholohiia. Sotsialna psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia / [za red. S. D. Maksymenka, L. M. Karamushky]. – K. : A.S.K., 2011. – Vyp. 31. – S. 3–13.

16. Karamushka L. M. Tekhnolohichnyi pidkhid v diialnosti orhanizatsiinykh psykholohiv: sutnist ta osnovni formy realizatsii / L.M. Karamushka // Pedahohichna i psykholohichna nauka v Ukraini : zb. nauk. prats : v 5 t. – T. 2 : Psykholohiia, vikova fiziolohiia ta defektolohiia. – K. : Pedahohichna dumka, 2012.
17. Kovrovskyi Yu. H. Analiz efektyvnosti vprovadzhennia treninhu «Profilaktyka ta podolannia profesiinoho vyhorannia personalu Operatyvno-riatuvalnoi sluzhby DSNS Ukrainy» / Yu. H. Kovrovskyi // Orhanizatsiina psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia / za red. S. D. Maksymenka, L. M. Karamushky. – 2016. – № 1 (4). – S. 45–50.
18. Kredentser O. V. Psykholohichna pidhotovka personalu osvitnikh orhanizatsii do rozvytku orhanizatsiinoi kultury v umovakh sotsialnoi napruzhenosti / O. V. Kredentser // Orhanizatsiina psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia / za red. S. D. Maksymenka, L. M. Karamushky. – 2018. – № 1 (12). – S. 89–98.
19. Mitichkina O. O. Sotsialno-psykholohichni chynnyky formuvannia orhanizatsiinoi kultury studentiv vyshchykh navchalnykh zakladiv : avtoref. dys. … kand. psykhol. nauk : 19.00.05 – sotsialna psykholohiia; psykholohiia sotsialnoi roboty / O. O. Mitichkina ; Skhidnoukr. nats. un-t im. V. Dalia. – Luhansk, 2012. – 20 s.
20. Pankina N. P. Yak rozvyvaty tvorchist uchytelia / N. P. Pankina. – Marchykhynobudska zahalnoosvitnia shkola I-III stupeniv Yampilskoi raionnoi rady. – 2012. – 10 s.
21. Polishchuk T. P. Rozvytok orhanizatsiinoi kultury profesiino-tekhnichnoho navchalnoho zakladu – providnyi chynnyk upravlinskoi diialnosti / T. P. Polishchuk // Rozvytok suchasnoi osvity: teoriia, praktyka, innovatsii : m-ly Mizhnar. nauk.-prakt. konferentsii. – K. : Milenium, 2015. – S. 170–172.
22. Popova H. D. Pedahohichnyi potentsial systemy pozashkilnoi osvity / H. D. Popova // Pedahohichni nauky. – 2014. – Vyp. 121. – S. 190–196.
23. Prohramy treninhiv z rozvytku komunikatyvnosti : posibnyk / [avtor-uklad. N. V. Lukianchuk]. – K. : Informatsiini systemy, 2012. – 130 s.
24. Psykholohichni determinanty rozvytku orhanizatsiinoi kultury : monohrafiia [Elektronnyi resurs] / L. M. Karamushka, O. V. Kredentser, K. V. Tereshchenko [ta in.] ; za red. L. M. Karamushky. – K. : Pedahohichna dumka, 2015. – 288 s. – Rezhym dostupu : http://lib.iitta.gov.ua/10087/
25. Sniadanko I. I. Psykholohichni zasady pidhotovky studentiv tekhnichnykh universytetiv do profesiino-upravlinskoi diialnosti [Tekst] : dys… dokt. psykh. nauk : 19.00.10 / I. I. Sniadanko ; Instytut psykholohii imeni H. S. Kostiuka NAPN Ukrainy. – K., 2017. – 637 s.
26. Tereshchenko K. V. Zmist ta struktura treninhovoi prohramy «Etnopsykholohichni chynnyky orhanizatsiinoho rozvytku osvitnikh orhanizatsii» / K.V. Tereshchenko // Aktualni problemy psykholohii. Tom 1 : zb. nauk. prats Instytutu psykholohii imeni H. S. Kostiuka APN Ukrainy / za red. S. D. Maksymenka, L. M. Karamushky. – K. : A.S.K., 2011, chast. 31. – S. 13–19.
27. Tereshchenko K. V. Zmist ta struktura treninhu rozvytku tolerantnosti personalu zakladiv osvity v umovakh sotsialnoi napruzhenosti / K. V. Tereshchenko // Orhanizatsiina psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia / za red. S. D. Maksymenka, L. M. Karamushky. – 2017. – № 1 (8). – S. 65–75.
28. Tekhnolohii roboty orhanizatsiinykh psykholohiv : [navch. posib. dlia studentiv vyshch. navch. zakl. ta slukhachiv in-tiv pisliadyplom. osvity] / za nauk. red. L.M. Karamushky. – K. : Firma «INKOS», 2005. – 366 s.
29. Tkalych M.H. Psykholohiia hendernoi vzaiemodii personalu orhanizatsii [Tekst] : dys… dokt. psykh. nauk : 19.00.10 / M. H. Tkalych ; Instytut psykholohii imeni H.S. Kostiuka NAPN Ukrainy. – K., 2016.
30. Uruskyi V. Otsinka kharakterystyk pedaho¬hichnoho kolektyvu / V. Uruskyi // Pedahohichna diahnostyka : metodychni rekomendatsii / [ukl. V. Uruskyi]. – Ternopil, 2012. – S. 108–112.
31. Fopel' K. Jenergija pauzy. Psihologicheskie igry i uprazhnenija / K. Fopel'. – M. : Genezis, 2011. – 240 s.
32. Khoruzhi L. Vash tvorchyi potentsial / L. Khoruzhi // Pedahohichna diahnostyka : metodychni rekomendatsii / [ukl. V.Uruskyi]. – Ternopil, 2012. – S. 64–66.
33. Shevchenko A. M. Zmist i struktura treninhu «Psykholohichna pidhotovka pedahohichnykh pratsivnykiv do rozvytku orhanizatsiinoi kultury zahalnoosvitnikh navchalnykh zakladiv» / A. M. Shev¬chenko, L. M. Karamushka // Aktualni problemy psykholohii : zb. nauk. pr. In-tu psykholohii imeni H. S. Kostiuka NAPN Ukrainy. – T. I : Orhanizatsiina psykholohiia. Sotsialna psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia / za red. S. D. Maksymenka, L. M. Karamushky. – K. : A.S.K., 2013. – Vyp. 37. – S. 10–17.
34. Iaremenko L. A. Osoblyvosti funktsionuvannia ta perspektyvy rozvytku pozashkilnoi osvity v suchasnomu suspilstvi / L.A. Yaremenko // Naukovyi visnyk Melitopolskoho derzhavnoho pedahohichnoho universytetu. – 2015. – Vyp. 1 (14). – S. 305–311.
35. Harrison R. Issledovanie razlichnyh tipov organizacionnoj kul'tury / R. Harrison // Kul'tura organizacii : uchebnoe posobie / A. N. Chaplina, T. A. Vashko. – Krasnojarsk : Krasnojarskij kommercheskij in-t, 1996. – 164 s.
36. Bollinger, D. Les differences des cultures organisatinelles / D. Bollinger, G. Hofstede – P., 1987.

Baranova, V. A. Training Porgram "Teachers' Extracurricular Educational Institution Organizational Culture Development Training". *The article presents a technological approach-based training program "Teachers' Extracurricular Educational Institution Organizational Culture Development Training". The author describes the content of the training program, which included the Introduction, Training session 1 "Content and Structure of Extracurricular Educational Institution Organizational Culture", Training Session 2*

"Extracurricular Educational Institution Organizational Culture Typology", Training Session 3 "Measures of Extracurricular Educational Institution Organizational Culture", Training session 4 "Extracurricular Educational Institution Organizational Culture Development Meso-Level Factors", Training session 5 "Extracurricular Educational Institution Organizational Culture Development Micro-Level Factors", and Debriefing. Each of the five training sessions consisted of an introduction, during which the trainees spoke about their training program expectations, did ice-breaker exercises and presented their individual creative or diagnostic projects. The main part of each session was made up of the informative, diagnostic and developmental components, which used a range of interactive exercises, small group work and psychological workshops aimed at determining the types and measures of extracurricular educational institution organizational culture, management style, creative potential and characteristics. The debriefing was conducted in the form of self-analysis exercises and thematic parables.

Key words: *extracurricular educational institutions; organizational culture; organizational culture types; organizational culture measures; technological approach; training session; extracurricular educational institution teachers.*

Відомості про автора

Баранова Вікторія Анатоліївна, науковий кореспондент лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, м. Київ, заступник начальника управління освіти і науки Білоцерківської міської ради Київської області, м. Біла Церква, Україна.

Baranova, Victoria Anatoliyivna, postgraduate student of Laboratory of Organizational And Social Psychology, G.S.Kostiuk Institute of psychology, NAPS of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

E-mail: vic_baranova@ukr.net

Отримано 23 липня 2018 р.
Рецензовано 30 серпня 2018 р.
Прийнято 10 вересня 2018 р.

DOI (Article): https://doi.org/10.31108/2.2018.3.14.3
УДК 316.647.5:005.32:373

Заіка І. В.

ТРЕНІНГ «РОЛЬ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ У ЗНИЖЕННІ ВПЛИВУ СОЦІАЛЬНОЇ НАПРУЖЕНОСТІ НА ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ»

Заіка І. В. Тренінг «Роль організаційної культури закладів освіти у зниженні впливу соціальної напруженості на педагогічних працівників». *У статті представлено мету, завдання та структуру тренінгу «Роль організаційної культури закладів освіти у зниженні впливу соціальної напруженості на педагогічних працівників». Тренінг розроблено на основі поєднання двох напрямків: технологічного підходу та когнітивно-поведінкової терапії, яка базується на усвідомленості (Mindfulness-Based Cognitive Therapy). Тренінг включає вступну, основну та заключну структурно-змістовні частини, а також домашні завдання. Основна частина охоплює шість модулів, зміст яких розкрито через інформаційно-смисловий, діагностичний та корекційно-розвивальний компоненти. Описано інтерактивні техніки, які використовуються в кожному модулі тренінгу.*

Ключові слова: *заклади освіти; педагогічні працівники; соціальна напруженість; особистісна напруженість; організаційна культура; тренінг; технологічний підхід; когнітивно-поведінкова терапія; майндфулнес; структура тренінгу; інтерактивні техніки.*

Заика И. В. Тренинг «Роль организационной культуры учебных заведений в снижении влияния социальной напряженности на педагогических работников». *В статье представлены цели, задачи и структуру тренинга «Роль организационной культуры учебных заведений в снижении влияния социальной напряженности на педагогических работников». Тренинг разработан на основе сочетания двух направлений: технологического подхода и когнитивно-поведенческой терапии, основанной на осознанности (Mindfulness-Based Cognitive Therapy). Тренинг включает вводную, основную и*

DOI (Issue): https://doi.org/10.31108/2.2018.3.14

заключительную структурно-содержательные части, а также домашние задания. Основная часть охватывает шесть модулей, содержание которых раскрыто через информационно-смысловой, диагностический и коррекционно-развивающий компоненты. Описаны интерактивные техники, которые используются в каждом модуле тренинга.

Ключевые слова: *учебные заведения; педагогические работники; социальная напряженность; личностная напряженность; организационная культура; тренинг; технологический подход; когнитивно-поведенческая терапия; майндфулнес; структура тренинга; интерактивные техники.*

Постановка проблеми. Соціально-економічні процеси, які відбуваються сьогодні в Україні, вимагають нових підходів до розвитку організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів з метою забезпечення високої ефективності їх діяльності. Один із таких підходів полягає у розвитку організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів в умовах соціальної напруженості, враховуючи психологічні особливості педагогічних працівників.

Аналіз досвіду діяльності загальноосвітніх навчальних закладів показує, що психологічна підготовка педагогічних працівників до розвитку організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів в умовах соціальної напруженості у більшості організацій практично відсутня. Це не найкращим чином позначається на їхній діяльності та розвитку організаційної культури закладів освіти.

Одним із важливих напрямів психологічної підготовки педагогічних працівників до розвитку організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів в умовах соціальної напруженості, на нашу думку, є *психологічний тренінг.*

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Проблема впливу соціальної напруженості знайшла певне відображення в роботах деяких вітчизняних дослідників (Л.М. Карамушка [8; 9; 10], О.В. Креденцер [11], М.М. Слюсаревський [21], О.В. Чернявська [26] та ін.).

Психологічні особливості організаційної культури в освітніх організаціях відображено в розробках О.В. Іщук [5], Л. М. Карамушки [7], О.В. Креденцер [12], В.І. Лагодзінської [13], К.В.Терещенко [22], А.М.Шевченко [27] та ін.

Разом із тим, розробки щодо ролі організаційної культури закладів освіти у зниженні впливу соціальної напруженості на педагогічних працівників представлені недостатньо, зокрема, відсутні спеціальні тренінгові програми з цієї проблеми.

Особливості застосування технології Mindfulness-Based Cognitive Therapy, як терапевтичного засобу, було висвітлено в роботах ряду авторів, [28; 29; 30; 32; 33], однак, відсутні розробки, які стосуються впровадження цієї технології для вирішення психологічного забезпечення діяльності організацій.

Виходячи із актуальності та недостатньої розробки цієї проблеми, **метою** нашого **дослідження** є розкриття змісту та структури тренінгу «Роль організаційної культури закладів освіти у зниженні впливу соціальної напруженості на педагогічних працівників».

Дослідження здійснено в рамках виконання науково-дослідної теми лабораторії організаційної психології Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України «Психологічні технології підготовки освітнього персоналу до розвитку організаційної культури в умовах соціальної напруженості» (2016–2018 рр., № державної реєстрації 0116U004811, науковий керівник – член-кор. НАПН України, доктор психологічних наук, професор Л. Карамушка).

1. Мета та завдання тренінгу

Мета тренінгу – психологічна підготовка педагогічних працівників до розуміння сутності соціальної напруженості та ролі організаційної культури закладів освіти у зниженні впливу соціальної напруженості на педагогічних працівників.

Завдання тренінгу:

1. Оволодіння учасниками тренінгу знаннями про сутність соціальної напруженості, її основні вияви та роль організаційної культури закладів освіти у зниженні впливу соціальної напруженості на педагогічних працівників

DOI (Issue): https://doi.org/10.31108/2.2018.3.14

2. Оволодіння учасниками тренінгу методами діагностики соціальної напруженості, її основних виявів у педагогічних працівників, а також складових і типів організаційної культури закладів освіти.

3. Оволодіння учасниками тренінгу уміннями та навичками щодо використання власних особистих ресурсів та можливостей організаційної культури закладів освіти зниженні впливу соціальної напруженості на педагогічних працівників.

В основу тренінгу було покладено технологічний підхід, який розроблено у лабораторії організаційної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України Л.М. Карамушкою [23], та когнітивно-поведінкову терапію, яка базується на усвідомленості (Mindfulness-Based Cognitive Therapy) [29; 30; 32].

Відповідно до технологічного підходу [23], психологічна підготовка педагогічних працівників здійснювалася за таким загальним дизайном:

а) *інформаційно-смисловий компонент*, який передбачає використання методів і форм роботи, які сприяють розумінню педагогічними працівниками сутності понять «соціальна напруженість», «особистісна напруженість», «особистісна тривожність», «ситуативна тривожність», «соціальна фрустрованість», «життєва задоволеність», «організаційна культура», «типи організаційної культури», «складові організаційної культури», ««реальна» та «бажана» організаційна культура закладів освіти» тощо;

б) *діагностичний компонент,* який спрямований на використання методів і форм роботи, які забезпечують діагностику розуміння педагогічними працівниками сутності і впливу соціальної напруженості; проявів особистого напруження; особливостей організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів;

в) *корекційно-розвивальний компонент,* який зорієнтований на впровадження методів і форм роботи, необхідних для оволодіння педагогічними працівниками вміннями та навичками щодо зниження особистісної напруженості, яке проявляється в показниках ситуативної та особистісної тривожності, фрустрованості, зниженні життєвої задоволеності, а також використанні можливостей організаційної культури для зниження негативного пливу соціальної напруженості на педагогічних працівників.

Заняття тренінгу побудовані так, що кожний модуль може розпочинатися висвітленням теоретичних питань, а на практичних заняттях проводиться закріплення цього матеріалу методиками і вправами, пов’язаними як із діагностичними, так і з корекційно-розвивальними компонентами.

Технологію Mindfulness-Based Cognitive Therapy включено до корекційно-розвивального компонента тренінгу, як засіб допомоги педагогічним працівникам щодо зниження частоти та інтенсивності негативних емоційних реакцій, зниження рівня тривожності, подолання реакцій на стресові ситуації, сприяння емоційній саморегуляції, толерантності до неприємних стимулів, розвитку вміння знаходити більш легкі та витончені рішення тощо.

Технологія базується на трьох компонентах: серії простих щоденних практик і психологічних вправ, які можна виконувати практично де завгодно; навчанні вміння контролювати негативні розумові процеси і діяти усвідомлено і чуйно; навчанні глибшого розуміння себе. В ході програми педагогічні працівники дізнаються, що таке усвідомленість, освоївши найбільш ефективні техніки її розвитку; навчаються управляти своєю увагою, зробивши її більш стійкою і сфокусованою; навчаються по-новому ставитися до своїх емоцій і думок; оволодівають новими формам реагування на фізичний та емоційний дискомфорт, долають проблемні психологічні стани, і це підвищує продуктивність у вирішенні завдань, які потребують довготривалої зосередженості і наполегливості [6; 24; 29; 30; 32].

Слід зазначити, що на сьогодні технологія Mindfulness-Based Cognitive Therapy визнана на офіційному рівні як ефективний засіб терапії та рекомендується National Institute for Clinical and Health Excellence (NICE) в Британії [31].

DOI (Issue): https://doi.org/10.31108/2.2018.3.14

2. Структура тренінгу

Тренінг «Роль організаційної культури закладів освіти у зниженні впливу соціальної напруженості на педагогічних працівників» включає вступну, основну та заключну структурно-змістовні частини *(табл. 1).*

Таблиця 1

Структура тренінгу «Роль організаційної культури закладів освіти у зниженні впливу соціальної напруженості»

Назва тем змістовних розділів	Години
Вступна частина тренінгу	**2**
Модуль 1. «Сутність соціальної напруженості та її вплив на особистісну напруженість педагогічних працівників»	**6**
Модуль 2. «Ситуаційна та особистісна тривожність педагогічних працівників»	**6**
Модуль 3. «Соціальна фрустрованість педагогічних працівників»	**6**
Модуль 4. «Життєве задоволення педагогічних працівників»	**6**
Модуль 5. «Сутність організаційної культури закладів освіти та її роль в зниженні впливу соціальної напруженості на педагогічних працівників»	**6**
Модуль 6. ««Реальна» та «бажана» організаційна культури закладів освіти: аналіз, напрямки і умови розвитку»	**6**
Заключна частина тренінгу	**2**

Вступна частина тренінгу складається з блоків: «Знайомство», «Мета, завдання, структура тренінгу, правила групової роботи», «Вступ до проблеми».

Основна частина тренінгу містить 6-ть модулів, кожен з яких складається зі змістовно-смислового, діагностичного та корекційно-розвивального компонентів.

Заключна частина включає в себе: «Підбиття підсумків», «Узагальнення набутих знань та навичок», «Прощання».

Для проведення тренінгу використовувались такі інтерактивні техніки: «криголами»; групові обговорення; міні-лекції; мультимедійні презентації; заповнення робочих бланків; метод незавершених речень; метод «мозкового штурму»; виконання творчих завдань; практики майндфулнес; рефлексія заняття та ін.

3. Цільова аудиторія, організація та обсяг тренінгу

Тренінг «Психологія розвитку організаційної культури в умовах соціальної напруженості» розраховано на роботу з освітнім персоналом.

За формою проведення тренінг розраховано на 8 тижнів (один раз на тиждень).

Обсяг тренінгу складає 54 академічних годин: а) основна частина (аудиторна) – 36 академічних годин; б) додаткова частина (самостійна робота) – 14 академічних годин; в) вступ до тренінгу та завершення тренінгу – по 2 академічні години (4 академічні години).

4. Зміст тренінгу

Кожен із модулів, відповідно до технологічного підходу [23], складається із трьох блоків (змістово-смислового, діагностичного та корекційно-розвивального).

Представимо більш детальний аналіз кожного тренінгового заняття.

Вступна частина тренінгу

«Знайомство»:

«Криголам» «Знайомство». Інструкція: група стоїть колом, кожен має назвати своє ім'я та продовжити висловлювання: «Моє життєве гасло».

«Мета, завдання, структура тренінгу та правила групової роботи»:

Вивчення очікувань і побажань учасників тренінгу. Вправа «Мої очікування*»:* «Від сьогоднішнього тренінгу я очікую…»; «У результаті тренінгу я хотів (-ла) дізнатися…».

DOI (Issue): https://doi.org/10.31108/2.2018.3.14

Індивідуальні відповіді учасників заняття, представлені на окремих «стікерах», які вивішуються на спеціальному стенді, з наступним груповим аналізом та обговоренням.

«Мозковий штурм»: «Визначення правил групової роботи та загальної структури тренінгу».

Вступ до проблеми:

Міні-лекція: «Технологічний підхід» [23].

Міні-лекція: «Майндфулнес в сучасних організаціях» [6; 24].

Споглядальна практика: «Усвідомлене дихання» [24]. Суть практики полягає в тому, щоб повністю сконцентруватися на диханні і простежити за ритмом вдихів і видихів. Концентрація на диханні дозволяє спостерігати за думками в міру їх появи. По суті, усвідомленість дозволяє затримати потік негативних думок до того, як вони затягнуть людину у вир негативних емоцій, і надасть змогу знову отримати контроль над власним життям.

Домашні завдання:

Завдання 1. Учасникам тренінгу рекомендовано проводити «формальну» практику: «Усвідомлене дихання» 2 рази на день. Суть завдання полягає у відпрацюванні нових навичок у повсякденному житті [24].

Завдання 2. Завдання передбачає виконання «неформальної» практики: «Ведення щоденника для самоспостереження» для розвитку глибшого розуміння себе [24].

Основна частина

Модуль 1. «Сутність соціальної напруженості та її вплив на особистісну напруженість педагогічних працівників»

Вступ до модуля: мета, завдання, організація тренінгової роботи.

***Інформаційно-смисловий компонент:* «Сутність соціальної напруженості та її зв'язок з особистісною напруженістю педагогічних працівників»**

Метод незавершених речень. Робота над цим завданням передбачає створення мікрогруп, кожній із яких пропонується продовжити речення і дати визначення одного із запропонованих понять: «Соціальна напруженість в освітній організації – це…», «Вплив соціальної напруженості на професійну діяльність працівників освітніх організацій – це…», «Особистісна напруженість педагогічних працівників – це…».

Групове обговорення: «Поняття соціальної напруженості», «Який вплив має соціальна напруженість на особистий стан та професійну діяльність педагогічних працівників закладів освіти?».

Міні-лекція: «Сутність соціальної напруженості, її вплив на роботу закладів освіти та зв'язок з особистісною напруженістю педагогічних працівників» (для підготовки презентації використовувалися наявні літературні джерела та результати власних досліджень автора) [3; 4].

***Діагностичний компонент тренінгу:* «Сутність та вплив соціальної напруженості на діяльність педагогічних працівників»**

Психологічний практикум. Психологічний практикум проводиться за допомогою анкети «Сутність та вплив соціальної напруженості на діяльність педагогічних працівників» Карамушки Л.М., Заіки І.В., яка дозволяє вивчити розуміння сутності соціальної напруженості педагогічними працівниками; особливості впливу соціальної напруженості на роботу закладів освіти; потребу педагогічних працівників в отриманні психологічної допомоги з цих питань. [3: 4]. Далі проводиться інтерпретація отриманих результатів та їх групове обговорення.

***Корекційно-розвивальний компонент тренінгу:* «Розвиток особистої усвідомленості як засіб допомоги у подоланні впливу соціальної напруженості на діяльність педагогічних працівників»**

Вправа (робота в парах): «Мої думки» [1]. Учасникам пропонується проаналізувати за допомогою спеціального бланка свої думки, які пов'язані з соціальною напруженістю та з особистісними негативними станами. Далі здійснюється обговорення отриманих результатів.

Інформаційне повідомлення: «Режим «автопілота» та соціальна напруженість, його ознаки у нашому житті»; «Відсутність бачення власного життя»; «Сильний опір будь-яким змінам і

DOI (Issue): https://doi.org/10.31108/2.2018.3.14

взагалі всьому новому»; «Багатозадачність: мозок постійно женеться за наступними діями»; «Складність з фокусуванням уваги і концентрацією на поточному моменті». (для підготовки презентації використовувалися наявні літературні джерела та результати власних досліджень автора) [24].

Групове обговорення позитивних та негативних ознак стану, що характеризують режим «автопілота» в умовах соціальної напруженості.

Споглядальна практика: «Родзинкова медитація» [24]. Суть практики полягає в тому, щоб, по-перше, навчити свою свідомість «фокусуватися», що вимагає тренування, а по-друге, поступово позбутися звичок, які керують щоденною поведінкою в умовах соціальної напруженості.

Підбиття підсумків тренінгової роботи.

Домашні завдання:

Завдання 1. Учасникам тренінгу рекомендовано проводити «формальну» практику: «Усвідомлене дихання» 2 рази на день. Суть завдання полягає у відпрацюванні нових навичок у повсякденному житті, навчанні фокусуватися, і це потребує регулярної практики і тренування [24].

Завдання 2. Завдання передбачає виконання «неформальної» практики: «Ведення щоденника для самоспостереження» для розвитку глибшого розуміння себе.

Завдання 3. Завдання передбачає виконання вправи «Позбавлення звичок», суть якої полягає у тому, щоб вибрати одне з буденних занять, наприклад, ходити на роботу новою дорогою; усвідомлено пити чай, каву, сік; робити домашні справи, і щодня протягом наступного тижня виконувати це усвідомлено [24].

Модуль 2. «Ситуаційна та особистісна тривожність педагогічних працівників»

Вступ до модуля: мета, завдання, організація тренінгової роботи.

Інформаційно-смисловий компонент: **«Аналіз ситуативної та особистісної тривожності в умовах соціальної напруженості».**

Аналітична робота в малих групах: «Що ми знаємо про тривожність?»; «Як тривожність впливає на наше життя?».

Презентація результатів роботи малих груп та їх міжгрупове обговорення.

Міні-лекція: «Тривожні стани педагогічних працівників» (для підготовки презентації використовувалися наявні літературні джерела та результати власних досліджень автора) [15; 19].

Діагностичний компонент тренінгу: **«Діагностика ситуативної та особистісної тривожності педагогічних працівників»**

Психологічний практикум: Психологічний практикум проводиться за допомогою методики «Шкала ситуативної та особистісної тривожності» Спілбергера-Ханіна, яка дозволяє виявити рівні ситуативної та особистісної тривожності [25].

Корекційно-розвивальний компонент тренінгу: **«Методи самодопомоги педагогічних працівників в умовах соціальної напруженості»**

Вправа (робота в мікрогрупах): «Когнітивний аналіз тривожних думок» [1]. Учасникам пропонується за допомогою спеціального бланку записати свої негативні автоматичні думки та проаналізувати їх вплив на особистий емоційний стан та поведінку в умовах соціальної напруженості.

Групове обговорення отриманих результатів: «Який вплив на емоційний стан і поведінку мають негативні думки?», «Це просто думки чи факти?», «Як я можу собі допомогти?».

Інформаційне повідомлення: «Режим дії. Якір фокусування», суть якого полягає у здатності людини абстрагуватися від одного режиму і легко переключатися на інший. Це дозволяє розвинути навичку режиму «буття», яка допомагає стабілізувати емоційний стан педагогічних працівників в умовах соціальної напруженості (для підготовки презентації використовувалися наявні літературні джерела та результати власних досліджень автора) [6; 24].

DOI (Issue): https://doi.org/10.31108/2.2018.3.14

Групове обговорення: «Що таке режим дії?»; «Як переключати режими дії на стан усвідомленості?».

Споглядальна практика: «Сканування тіла». Суть практики полягає в тому, щоб на наступному етапі навчитися стежити за реактивністю свідомості, а для цього потрібно вміти уважно ставитися до свого тіла. Саме в тілі можна відчути перші «ворушіння» емоційно «заряджених» думок. І замість того, щоб діяти як «підсилювач», тіло може стати чутливим емоційним радаром або системою раннього попередження, яка доповідає про занепокоєння чи стресовий стан до того, як вони виникнуть [24].

Підбиття підсумків тренінгової роботи.

Домашні завдання:

Завдання 1. Учасникам тренінгу рекомендовано проводити «формальну» практику: «Усвідомлене дихання» або «Сканування тіла» 2 рази. Суть завдання полягає у відпрацюванні нових навичок у повсякденному житті, навчання фокусуватися, і це потребує регулярної практики і тренування [24].

Завдання 2. Завдання передбачає виконання «неформальної» практики: «Ведення щоденника для самоспостереження» для розвитку глибшого розуміння себе.

Завдання 3. Завдання орієнтоване на виконання вправи «Щастя – це вміння дивитися на ті самі речі іншими очима». Суть завдання полягає в тому, щоб педагогічні працівники проаналізували та відповіли на такі питання: «Які заняття, речі або люди приносять Вам радість?»; «Чи можете Ви приділяти їм трохи більше уваги і цінувати їх трохи більше?»; «Чи можете Ви на секунду зупинитися, коли трапляється щось приємне?». Щоб допомогти собі в цьому, треба спостерігати: за своїми тілесними відчуттями; за своїми думками; за своїми почуттями в такі моменти [24].

Модуль 3. «Соціальна фрустрованість педагогічних працівників»

Вступ до модуля: мета, завдання, організація тренінгової роботи.

Інформаційно-смисловий компонент: **«Соціальна фрустрованість педагогічних працівників: сутність та її наслідки»**

Творче завдання (робота в малих групах): «Характеристика соціальної фрустрованості та її прояви у працівників закладів освіти».

Інформаційне повідомлення: «Поняття соціальної фрустрованості», «Вплив соціальної фрустрованості», «Як проявляється соціальна фрустрованість у професійному та особистісному житті людини?», «Які наслідки впливу соціальної фрустрованості можливі у працівників закладів освіти в умовах соціальної напруженості?». (Для підготовки презентації використовувалися наявні літературні джерела та результати власних досліджень автора) [3; 4; 10; 17].

Групове обговорення отриманих результатів.

Діагностичний компонент тренінгу: **«Діагностика соціальної фрустрованості у педагогічних працівників»**

Психологічний практикум. Практикум проводиться за допомогою методики «Рівень соціальної фрустрованості» Л. Вассермана [17], яка дає можливість визначити ступінь соціальної фрустрованості (незадоволеності особистості соціальними досягненнями в осно**вних аспектах життєдіяльності в умовах соціальної напруженості).**

Корекційно-розвивальний компонент тренінгу: **«Споглядання за своїми думками та почуттями»**

Вправа «Мої почуття». Учасникам пропонується проаналізувати свої почуття за принципом: « На початку тренінгу «Я був (ла) …»; «Потім я …»; «Зараз я ….». Спостереження і саморефлексія змін у настрої і відчуттях учасників. Проведення аналізу впливу емоційних станів педагогічних працівників в умовах соціальної напруженості на особисте та професійне життя (авторська розробка).

Групове обговорення отриманих результатів: «Які емоції відчуваємо?»; «Негативні емоційні стани – скарбничка самодопомоги».

DOI (Issue): https://doi.org/10.31108/2.2018.3.14

Споглядальна практика: «Думки і звуки» [24]. Суть практики полягає в тому, щоб продовжите відточувати вміння краще відчувати сигнали тіла і розуму про негативні емоції, самокритику, які неминучі, коли наші власні реакції затягують нас у вир емоцій.

Підбиття підсумків тренінгової роботи.

Домашні завдання:

Завдання 1. Учасникам тренінгу рекомендовано проводити «формальну» практику: «Сканування тіла» або «Думки і звуки» 2 рази на день. Суть завдання полягає у відпрацюванні нових навичок у повсякденному житті, навчання фокусуватися, і це потребує регулярної практики і тренування [24].

Завдання 2. Завдання передбачає виконання «неформальної» практики: «Ведення щоденника для самоспостереження» для розвитку глибшого розуміння себе.

Завдання 3. Завдання передбачає виконання вправи «Позбавлення звичок». Суть завдання полягає в тому, щоб такі прості речі, як перегляд телевізора, робити сплановано і усвідомлено, для цього треба призначити собі певний день і знайти ті програми, які вам дійсно хочеться подивитися: вони повинні бути цікавими або приносити вам задоволення, або і те й інше. У призначений день подивіться тільки заплановані передачі і усвідомлено вимкнути телевізор, як тільки вони закінчуються. Ця вправа дає змогу побачити новий більш вільний спосіб життя і позбавлятись від звички, яка формувалась роками [24].

Завдання 4. Завдання спрямоване на виконання вправи «Подяка», суть якої полягає в тому, щоб навчитися цінувати приємні моменти в житті. Кожен день згадувати десять речей, за які Ви вдячні, і перераховувати їх. Важливо згадати саме десять, навіть якщо після трьох або чотирьох нічого не спадає на думку. Саме в цьому сенс вправи – усвідомити незначні події дня, які раніше були не помітними [24].

Модуль 4. «Життєве задоволення педагогічних працівників»

Вступ до модуля: мета, завдання, організація тренінгової роботи.

***Інформаційно-смисловий компонент тренінгу:* «Сутність та складові життєвого задоволення педагогічних працівників»**

Творче завдання (індивідуальна робота): «Коло балансу». Учасникам пропонується проаналізувати та прояснити для себе, що в їх в житті головне, а що другорядне; усвідомити наскільки вони мають життєве задоволення в основних сферах свого життя, та як можна направити свою увагу і зусилля на розв'язання проблем повсякдення. Дослідження та обговорення балансу та життєвого задоволення педагогічних працівників в умовах соціальної напруженості (*авторська розробка)*.

Міні-лекція: «Складові життєвої задоволеності педагогічних працівників» (для підготовки презентації використовувалися наявні літературні джерела та результати власних досліджень автора) [18].

***Діагностичний компонент тренінгу:* «Аналіз індексу життєвого задоволення педагогічних працівників»**

Психологічний практикум: Для проведення психологічного практикуму використовується опитувальник «Індекс життєвого задоволення» (адаптація Н.В. Паніної) [18], який дозволяє діагностувати основні складові життєвої задоволення: інтерес до життя; рішучість, цілеспрямованість, послідовність у досягненні життєвих цілей; узгодженість між поставленими і реально досягнутими цілями; позитивну оцінку власних якостей і вчинків; загальний фон настрою та ін.

***Корекційно-розвивальний компонент тренінгу*: «Добре ставлення до себе».**

Інформаційне повідомлення: «Цінності». (Розуміння того, що такі цінності, дружелюбність, доброта – це тихі «внутрішні» голоси, які з легкістю заглушають більш гучні голоси страху і провини. Щоб позбутися від страху і почуття провини, треба спробувати зробити крок назад і прислухатися до тихого голосу всередині. Якщо ми хочемо жити в мирі з самим собою, то потрібно дослухатися до тихого голосу співчуття і ігнорувати гучні голоси страху,

DOI (Issue): https://doi.org/10.31108/2.2018.3.14

провини і сорому (для підготовки презентації використовувалися наявні літературні джерела та результати власних досліджень автора) [6; 24].

Споглядальна практика: «Люблячої доброти». Суть практики полягає в тому, щоб з її допомогою переконатися, як би складно не було співчувати іншим, ще складніше ставитися по-доброму до самого себе, дізнаєтеся, як повернути в своє життя доброту – не тільки до інших, але і до себе [24].

Підбиття підсумків тренінгової роботи.

Домашні завдання:

Завдання 1. Учасникам тренінгу рекомендовано проводити «формальну» практику: «Думки і звуки» або «Люблячої доброти» 2 рази на день. Суть завдання полягає у відпрацюванні нових навичок у повсякденному житті, навчання фокусуватися, і це потребує регулярної практики і тренування [24].

Завдання 2. Завдання передбачає виконання «неформальної» практики: «Ведення щоденника для самоспостереження» для розвитку глибшого розуміння себе [24].

Завдання 3. Завдання передбачає виконання вправи «Добра справа», суть завдання полягає в тому, щоб зробити добру справу. Це не повинно бути щось особливе чи масштабне. Треба просто подумати про своїх друзів, близьких, колег. Що можна зробити, щоб поліпшити їх життя? Можна допомогти колезі прибрати на робочому столі, допомогти сусідові або сусідці донести продукти або зробити за свою кохану людину те, що їй не подобається робити. Є ще безліч способів допомогти іншим, просто треба усвідомлено проявити доброту і співчуття. Самоспостереження.

Модуль 5. «Сутність організаційної культури закладів освіти та її роль в зниженні впливу соціальної напруженості на педагогічних працівників»

Вступ до модуля: мета, завдання, організація тренінгової роботи.

Інформаційно-смисловий компонент тренінгу: **«Характеристика основних складових і типів організаційної культури закладів освіти»**

Метод незавершених речень: «Організаційна культура закладу освіти – це…».

Творче завдання (робота в малих групах з подальшим міжгруповим обговоренням): «Які бувають складові і типи організаційної культури?»

Міні-лекція: «Сутність організаційної культури закладів освіти: її структура та основні типи» (для підготовки презентації використовувалися наявні літературні джерела та результати власних досліджень автора) [14; 20].

Вправа «Пелюстки троянд»: набуття навичок виділяти головні ознаки організаційної культури закладів освіти, спроба класифікувати складові та типи організаційної культури свого закладу освіти (авторська розробка).

Діагностичний компонент тренінгу: **«Дослідження складових і типів організаційної культури закладів освіти»**

Психологічний практикум. Для проведення практикуму використовується методика «Оцінка рівня організаційної культури» І.Д. Ладанова [14], яка дає можливість проаналізувати основні складові організаційної культури «робота», «комунікації», «управління», «мотивація і мораль».

Психологічний практикум. Практикум проводиться за допомогою методики «Діагностика типів організаційної культури за допомогою методики Ч. Хенді» [20], яка визначає такі типи організаційної культури, як культура «влада», культура «ролі», культура «завдання», культура «особистість».

Корекційно-розвивальний компонент: «Як справлятися з непростими ситуаціями в умовах різних організаційних культур?» [24]

Інформаційне повідомлення: «Повільний шлях до прийняття труднощів». Аналіз складних ситуацій у професійному житті педагогічних працівників в умовах соціальної напруженості. Вплив неприємних ситуацій на самопочуття та самооцінку педагогічних працівників (для

DOI (Issue): https://doi.org/10.31108/2.2018.3.14

підготовки презентації використовувалися наявні літературні джерела та результати власних досліджень автора) [6; 24].

Споглядальна практика: «Дослідження неприємної ситуації». Суть практики полягає в тому, щоб коли ми стикаємося з неприємностями (стрес на роботі, проблеми зі здоров'ям у нас або у близьких, перевтома або хвороблива зневіра в себе і світ), природним рішенням здається відгородитися від цієї проблеми. Це можна робити різними способами: намагаючись розв'язати її, ігнорувати або уникати. Рано чи пізно настає момент, коли ці стратегії перестають працювати, оскільки в нас вичерпуються сили, або ж проблема, з якою ми зіткнулися, виявляється дійсно нерозв'язною. Новий підхід полягає в тому, щоб прийняти себе і будь-які труднощі, з якими ми зіткнулися. Це означає повернутися обличчям до проблеми і спробувати знайти з нею спільну мову, навіть коли, нам цього не хочеться або нам від цього страшно [24].

Творче завдання: «Роль організаційної культури у подоланні неприємних ситуацій у педагогічних працівників» (робота в малих групах). (Групи наводять приклади «реальних» неприємних ситуацій, з якими зустрілися педагогічних працівників, і як вони були вирішені в умовах «реальних» організаційних культур. Аналізується те, як цінності, норми, правила поведінки, які були притаманні конкретним організаційним культурам, сприяли подоланню неприємних ситуацій).

Підведення підсумків тренінгової роботи.

Домашні завдання:

Завдання 1. Учасникам тренінгу рекомендовано проводити «формальну» практику: «Люблячої доброти» або «Дослідження неприємної ситуації» 2 рази на день. Суть завдання полягає у відпрацюванні нових навичок у повсякденному житті, навчанні фокусувати увагу [24].

Завдання 2. Завдання передбачає виконання «неформальної» практики: «Ведення щоденника для самоспостереження» для розвитку глибшого розуміння себе.

Завдання 3. Завдання передбачає виконання вправи «Приємна справа». Суть цього завдання полягає в тому, щоб педагогічні працівники згадали той період життя, коли вони були не так завантажені, як зараз, або до того, як трапилася якась неприємність. Це може бути той період, коли читали улюблені журнали, слухали улюблену музику, ходили гуляти або каталися на велосипеді, спілкувались з друзями або з сім'єю, грали в настільні ігри або ходили до театру та ін. Потрібно вибрати одне з цих занять і запланувати його на тиждень. Воно може займати п'ять хвилин або п'ять годин, це може бути щось суттєве або буденне, це можна робити в компанії або самостійно. Важливо тільки одне, це заняття дозволить повернутися до того етапу життя людини, який вона забула. Поспостерігайте, які відчуття з'являються, та запам'ятайте їх [24].

Модуль 6. ««Реальна» та «бажана» організаційна культури закладів освіти: аналіз, напрямки і умови розвитку»

Вступ до модуля: мета, завдання, організація тренінгової роботи.

***Інформаційно-смисловий компонент тренінгу:* «Реальна» та «бажана» організаційні культури закладів освіти»**

«Мозковий штурм» (групова форма): «Існуюча» (реальна) організаційна культура – це …; «бажана» (ідеальна) організаційна культура – це – …;

Міні-лекція: «Існуюча» (реальна) та «бажана» (ідеальна) організаційна культура (для підготовки презентації використовувалися наявні літературні джерела та результати власних досліджень автора) [16].

***Діагностичний компонент тренінгу:* «Визначення та порівняння педагогічними працівниками «реального» та «бажаного» типу організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів»**

Психологічний практикум. Психологічний практикум проводиться за допомогою методики Л.Л. Константина «Шкали організаційних парадигм» [16], яка передбачає виявлення компонентів організаційної культури, сукупності реальних і бажаних уявлень педагогічних працівників.

***Корекційно-розвивальний компонент:* «Приємні активності, як засіб самодопомоги»**

DOI (Issue): https://doi.org/10.31108/2.2018.3.14

Інформаційне повідомлення: «Життєва рівновага». Деякі заняття дають щось більше, ніж задоволення і розслаблення, вони живлять нас на глибинному рівні, допомагаючи протистояти напруженню повсякденної дійсності. Але є і такі речі, які виснажують нас і позбавляють нас енергії. Ми стаємо слабшими і сприйнятливішими до раптових ударів долі і поступово втрачаємо здатність насолоджуватися життям в повному обсязі. Дуже скоро ці речі монополізують наше життя. А коли ми перебуваємо в стані напруження, то поступово відмовляємося від тих занять, які надають нам сил, і стрімко падаємо у вир виснаження. Це може негативно впливати на професійне та особисте життя педагогічних працівників (для підготовки презентації використовувалися наявні літературні джерела та результати власних досліджень автора) [6; 24].

Споглядальна практика: «Гора» [6]. Суть практики полягає в тому, щоб перенести в повсякденне життя стан постійної присутності і спокою. Дійсність швидко змінюється, і на етапі змін важливо для педагогічних працівників вміти зберігати спокій, що позитивно позначиться на їх особистому і професійному житті.

Творче завдання: «Бажана» організаційної культури закладу освіти» (робота в малих групах). (Групи малюють моделі «бажаної» організаційної культури, яка може позитивно впливати на життєву рівновагу педагогічних працівників).

Підбиття підсумків тренінгової роботи.

Домашні завдання:

Завдання 1. Учасникам тренінгу рекомендовано проводити «формальну» практику виконувати по три медитації протягом шести днів. Учасники вибирають дві медитації з тих, що робили раніше. Перша медитація, від якої було відчутне покращення емоційного стану: наприклад, вона допомогла розслабитися або прийняти навколишню дійсність. А другою обирається та, яку, можливо, не змогли опанувати з першого разу: вона здалася важкою або з'явилось відчуття, що вона буде корисною і її треба повторити. Суть завдання полягає у продовженні відпрацювання навичок у повсякденному житті [24].

Завдання 2. Завдання передбачає виконання «неформальної» практики: «Ведення щоденника для самоспостереження» для розвитку глибшого розуміння себе.

Завдання 3. Завдання передбачає виконання вправи «Життєвий баланс». Суть цього завдання полягає в тому, щоб педагогічні працівники відповіли на наведені нижче питання: «Що допомагає вам відновлювати сили?»; «Що поліпшує настрій, додає сил, заспокоює і допомагає зосередитися?»; «Що дозволяє відчути, що ви живете, і живете в теперішньому, а не просто існуєте?»; «Це приємні заняття, які надають сил і енергії?»; «Що виснажує вас, позбавляє сил, викликає напругу і змушує відчувати себе розбитим?»; «Що позбавляє вас відчуття справжнього і змушує думати, що ви просто існуєте?». Мета цієї вправи в тому, щоб дати педагогічним працівникам уявлення про співвідношення приємних і неприємних занять у їхньому житті. Це співвідношення не обов'язково має бути ідеальним, оскільки одну улюблену справу легко може переважити будь-яка кількість неприємних. Проте потрібно мати у своєму арсеналі хоча б кілька приємних занять (і бажано робити їх принаймні раз в день), щоб компенсувати витрати енергії на менш приємні речі. [24].

Заключна частина тренінгу.

- *Рефлексивний аналіз:* «Якою мірою тренінг задовольнив мої очікування?»; «По завершенню тренінгової програми я відчуваю…»; «Що дав мені тренінг?».

- *Виявлення ефективності тренінгу* за допомогою анкети «Оцінка ефективності тренінгу» [23]. На спеціально підготовленому бланку учасники дають оцінку тренінговому заняттю. Бланки заповнюються анонімно та віддаються тренеру.

- *Споглядальна практика*: «Озеро» [6]. Використовуючи символ озера, зберігається спокій і стан усвідомленості. Відчувається спокій в глибині і відкривається новий стиль поведінки в період душевної смути.

Побажання учасників тренінгу один одному в колі: «Я бажаю тобі…».

Апробація експериментальної програми психологічної підготовки педагогічних працівників закладів освіти до розвитку організаційної культури в умовах соціальної

DOI (Issue): https://doi.org/10.31108/2.2018.3.14

напруженості була реалізована впродовж 2018 року на базі Новосілківської загальноосвітньої школи І-ІІІ ступенів Києво-Святошинського району Київської області та Центру практичної психології Києво-Святошинського району Київської області.

Висновки:

1. З метою зниження впливу соціальної напруженості на педагогічних працівників розроблено та впроваджено тренінг «Роль організаційної культури закладів освіти у зниженні впливу соціальної напруженості на педагогічних працівників».

2. Структура тренінгу включає вступне та заключне заняття, а також шість модулів, кожен яких складається зі структурно-змістовного, діагностичного та корекційно-розвивального компонентів.

3. Зміст тренінгу базується на поєднанні двох напрямків: технологічного підходу та когнітивно-поведінкової терапії, яка базується на усвідомленості (Mindfulness-Based Cognitive Therapy).

Перспективи подальших досліджень полягають в аналізі впливу інших психологічних характеристик організації на зниження впливу соціальної напруженості на педагогічних працівників, таких, як організаційний розвиток закладу освіти, креативність освітнього середовища та ін.

Список використаних джерел

1. Бек А. Когнитивная терапия депрессии / А. Бек, А. Раш, Б. Шо, Г.Эмери. – СПб. : Питер, 2003. – 304 с.
2. Гринберг Д. Управление настроением. Методы и упражнения / Д. Гринберг, К. Падески. – СПб. : Питер, 2008. – 224 с.
3. Заіка І.В. Взаємозв'язок соціальної фрустрованості освітнього персоналу з організаційно-професійними та соціально-демографічними чинниками / І.В. Заіка // Організаційна психологія. Економічна психологія : науковий журнал Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України та УАОППП / [за наук. за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки]. – 2016.– №4 (7). – 92 с.
4. Заіка І.В. Сутність та вплив соціального напруження на діяльність загальноосвітніх навчальних закладів / І.В. Заіка // Технології роботи психолога в організації : тези ІІІ Всеукраїнської науково-практичної конференції студентів, аспірантів та молодих вчених (26–27 жовтня 2016 року, м. Запоріжжя). – Запорізький національний університет. – Запоріжжя : ЗНУ, 2015. – С. 22–24.
5. Іщук О. В. Організаційна культура вищого навчального закладу як чинник становлення професійної ідентичності студентів : автореф. … канд. психол. наук : 19.00.10 – організаційна психологія; економічна психологія / О. В. Іщук. – К. : Ін-т психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2013. – 20 с.
6. Кабат-Зинн Дж. Куда бы ты ни шел – ты уже там: Медитация полноты осознания в повседневной жизни / Дж. Кабат-Зинн. – М. : Класс, 2001. – 208 с.
7. Карамушка Л.М. Організаційна культура загальноосвітніх навчальних закладів : наук.-метод. посіб. / Л.М. Карамушка, А.М. Шевченко. – Біла Церква : КОІПОПК,2012. – 92 с.
8. Карамушка Л.М. Соціальна фрустрованість освітнього персоналу: зв'язок із типами організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів / Л.М. Карамушка, І.В. Заіка // Організаційна психологія. Економічна психологія / [за наук. ред. С.Д. Максименка та Л.М. Карамушки]. – К. : Логос, 2016. – № 2–3 (5–6). – С. 82–91.
9. Карамушка Л.М. Розуміння педагогічними працівниками сутності соціальної напруженості та її впливу на діяльність загальноосвітніх навчальних закладів / Л.М. Карамушка, І.В. Заіка // Актуальні проблеми психології : тези ІІ Всеукраїнського конгресу з організаційної та економічної психології (28–30 травня 2015 року, м. Кам'янець-Подільський) / за наук.ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К.-Кам'янець-Подільський : Кам'янець-Подільський національний університет імені Івана Огієнка, 2015. – С. 11–12.
10. Карамушка Л.М. Соціальна фрустрованість освітнього персоналу: зв'язок зі складовими організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів / Л.М. Карамушка, І.В. Заіка // Актуальні проблеми психології : зб. наук. праць Ін-ту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. – 2016.– Том І : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія. – Вип. 45. – С. 40–48.
11. Креденцер О.В. Теоретичний аналіз поняття «соціальна напруженість»: міждисциплінарний підхід / О.В. Креденцер, В.І. Лагозінська, О.С. Ковальчук // Актуальні проблеми психології: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія : зб. наук. праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. : Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2016. – Т. 1. – Вип. 45. – С. 48–56.
12. Креденцер О.В. Тренінг «Формування підприємницької поведінки в персоналу освітніх організацій для ефективного забезпечення організаційного розвитку» / О.В. Креденцер // Актуальні проблеми психології : зб. наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. – Т. І : Організаційна психологія. Соціальна

психологія. Економічна психологія / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. : А.С.К., 2011. – Вип. 32. – С. 218–227
13. Лагодзінська В. І. Взаємозв'язок розвитку креативного потенціалу освітніх організацій і типів організаційної культури / В. І. Лагодзінська // Актуальні проблеми розвитку організаційної та економічної психології в Україні : тези ІІ Всеукраїнського конгресу з організаційної та економічної психології (Кам'янець-Подільський, 28–30 травня 2015 р.) / за наук. ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. – К. ; Кам'янець-Подільський національний університет імені Івана Огієнка, 2015. – С. 38–39.
14. Ладанов И. Д. Практический менеджмент. Психотехника управления и самотренировки : учебное пособие / И.Д. Ладанов. – М. : Корпоративные стратегии, 2004. – 496 с.
15. Левитов Н.Д. О психических состояниях человека / Н.Д. Левитов. – М. : Просвещение, 2004. – 343 с.
16. Липатов С.А. Опросник «Шкалы организационных парадигм» Л.Л. Константина / С.А. Липатов // Журнал практического психолога. – 2005. –№ 2. – С. 186–198.
17. Малкина-Пых И.Г. Психосоматика: Справочник практического психолога / И.Г. Малкина-Пых. – М. : Эксмо, 2009. – 102 с.
18. Панина Н.В. Индекс жизненной удовлетворенности / Н.В. Панина Психология развития конкурентоспособной личности ; под ред. Л.М. Митиной. – М. : Изд-во Моск. психолого-социального ин-та, 2003. – С. 192–194.
19. Прихожан А.М. Причины, профилактика и преодоление тревожности / А.М. Прихожан // Психологическая наука и образование. – 1998. – № 2 – С 11–18.
20. Психологические тесты для профессионалов / [авт.-сост. Н.Ф. Гребень]. – Мн. : Соврем. шк., 2007. – 496 с.
21. Слюсаревський М. Соціальна напруженість: теоретична модель необхідних і достатніх показників / М. Слюсаревський // Наукові студії із соціальної та політичної психології. – 2002. – № 5 (8). – С. 24–34.
22. Терещенко К.В. Зміст та структура тренінгу розвитку толерантності персоналу закладів освіти в умовах соціальної напруженості / К.В. Терещенко // Організаційна психологія. Економічна психологія. – 2017. – № 1 (8). – С. 65–75.
23. Технології роботи організаційних психологів : [навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти] / за наук. ред. Л.М. Карамушки. – К. : ІНКОС, 2005. – 366 с.
24. Уильямс М. Осознанность. Как обрести гармонию в нашем безумном мире / М. Уильямс, Д. Пенман. – М. : Манн, Иванов и Фербер, 2015. – 288 с.
25. Ханин Ю. Стресс и тревога в спорте / Ю. Ханин. – М. : Физкультура и спорт, 2003. – 288 с.
26. Чернявська О.В. Становлення громадянського суспільства як чинник соціальної напруженості в Україні / О.В. Чернявська // Вісник Харківського університету. – №456. – Серія : Актуальні проблеми сучасної науки в дослідженнях молодих вчених м. Харкова. – Харків, 2000. – Ч. 1. – С. 9–12.
27. Шевченко А.М. Організаційна культура інноваційних та традиційних загальноосвітніх навчальних закладів: теоретичний аспект / А.М. Шевченко // Актуальні проблеми психології : зб. наук. пр. Ін-ту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. – Т. І : Організаційна психологія. Соціальна психологія. Економічна психологія. – К. : А.С.К., 2011. – Вип. 33. – С. 211–213.
28. Davidson, R. J., Kabat-Zinn, J., Schumacher, J.,Rosenkranz, M., Muller, D., Santorelli, S. F., et al., «Alterations in brain and immune function produced bymindfulness meditation», Psychosomatic Medicine, 65, pp.564–70.
29. Kabat-Zinn, J. Full Catastrophe Living: Using the Wisdom of Your Body and Mind to Face Stress, Pain, and Illness. / J. Kabat-Zinn. – N.Y.: Delacourt, 1990.
30. Kabat-Zinn, J. An Outpatient Program in Behavioral Medicine for Chronic Pain Patients Based on the Practice of Mindfulness Meditation: Theoretical Considerations and Preliminary Results / J. Kabat-Zinn // General Hospital Psychiatry. – 1982. – Vol. 4. – P. 33–47.
31. National Institute for Clinscal Excellence (NICE). Management of depressionsn primary and secondary care. Natsonal Clsnscal Practice Guidelsne. The British Psychological Society and The Royal College of Psychiatrists.- London, 2004
32. Segal, Z.V. Mindfulness-based Cognitive Therapy for Depression: a new approach to preventing relapse / Z.V. Segal, J.M.G. Williams, J.D. Teasdale. – NY: Guilford Press, 2002. – 351 p.
33. Sharma, M. Mindfulness-based stress reduction as a stress management intervention for healthy individuals: a systematic review / M. Sharma, S.E. Rush // Journal of Evidence-Based Complementary & Alternative Medicine. – 2014. –Vol.19 (4). – P. 271–286.

Spysok vykorystanykh dzherel

1. Bek A. Kognitivnaja terapija depressii / A. Bek, A. Rash, B. Sho, G.Jemeri. – SPb. : Piter, 2003. – 304 s.
2. Grinberg D. Upravlenie nastroeniem. Metody i uprazhnenija / D. Grinberg, K. Padeski. – SPb. : Piter, 2008. – 224 s.
3. Zaika I.V. Vzaiemozviazok sotsialnoi frustrovanosti osvitnoho personalu z orhanizatsiino-profesiinymy ta sotsialno-demohrafichnymy chynnykamy / I.V. Zaika // Orhanizatsiina psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia : naukovyi zhurnal Instytutu psykholohii imeni H.S. Kostiuka NAPN Ukrainy ta UAOPPP / [za nauk. za red. S.D. Maksymenka, L.M. Karamushky]. – 2016.– №4(7). – 92 s.

DOI (Issue): https://doi.org/10.31108/2.2018.3.14

4. Zaika I.V. Sutnist ta vplyv sotsialnoho napruzhennia na diialnist zahalnoosvitnikh navchalnykh zakladiv / I.V. Zaika // Tekhnolohii roboty psykholoha v orhanizatsii : tezy III Vseukrainskoi naukovo-praktychnoi konferentsii studentiv, aspirantiv ta molodykh vchenykh (26–27 zhovtnia 2016 roku, m. Zaporizhzhia). – Zaporizkyi natsionalnyi universytet. – Zaporizhzhia : ZNU, 2015. – S. 22–24.
5. Ishchuk O. V. Orhanizatsiina kultura vyshchoho navchalnoho zakladu yak chynnyk stanovlennia profesiinoi identychnosti studentiv : avtoref. … kand. psykhol. nauk : 19.00.10 – orhanizatsiina psykholohiia; eko¬no¬mich¬na psykholohiia / O. V. Ishchuk. – K. : In-t psykholohii imeni H. S. Kostiuka NAPN Ukrainy, 2013. – 20 s.
6. Kabat-Zinn Dzh. Kuda by ty ni shel – ty uzhe tam: Meditacija polnoty osoznanija v povsednevnoj zhizni / Dzh. Kabat-Zinn. – M. : Klass, 2001. – 208 s.
7. Karamushka L.M. Orhanizatsiina kultura zahalnoosvitnikh navchalnykh zakladiv : nauk.-metod. posib. / L.M. Karamushka, A.M. Shevchenko. – Bila Tserkva : KOIPOPK,2012. – 92 s.
8. Karamushka L.M. Cotsialna frustrovanist osvitnoho personalu: zviazok iz typamy orhanizatsiinoi kultury zahalnoosvitnikh navchalnykh zakladiv / L.M. Karamushka, I.V. Zaika // Orhanizatsiina psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia / [za nauk. red. S.D. Maksymenka ta L.M. Karamushky]. – K. : Lohos, 2016. – № 2–3 (5–6). – S. 82–91.
9. Karamushka L.M. Rozuminnia pedahohichnymy pratsivnykamy sutnosti sotsialnoi napruzhenosti ta yii vplyvu na diialnist zahalnoosvitnikh navchalnykh zakladiv / L.M. Karamushka, I.V. Zaika // Aktualni problemy psykholohii : tezy II Vseukrainskoho konhresu z orhanizatsiinoi ta ekonomichnoi psykholohii (28–30 travnia 2015 roku, m. Kamianets-Podilskyi) / za nauk.red. S.D. Maksymenka, L.M. Karamushky. – K.-Kamianets-Podilskyi : Kamianets-Podilskyi natsionalnyi universytet imeni Ivana Ohiienka, 2015. – S. 11–12.
10. Karamushka L.M. Sotsialna frustrovanist osvitnoho personalu: zviazok zi skladovymy orhanizatsiinoi kultury zahalnoosvitnikh navchalnykh zakladiv / L.M. Karamushka, I.V. Zaika // Aktualni problemy psykholohii : zb. nauk. prats In-tu psykholohii imeni H.S. Kostiuka NAPN Ukrainy. – 2016.– Tom I : Orhanizatsiina psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia. Sotsialna psykholohiia. – Vyp. 45. – C. 40–48.
11. Kredentser O.V. Teoretychnyi analiz poniattia «sotsialna napruzhenist»: mizhdystsyplinarnyi pidkhid / O.V. Kredentser, V.I. Lahozinska, O.S. Kovalchuk // Aktualni problemy psykholohii: Orhanizatsiina psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia. Sotsialna psykholohiia : zb. nauk. prats Instytutu psykholohii imeni H.S. Kostiuka NAPN Ukrainy / za red. S.D. Maksymenka, L.M. Karamushky. – K. : Instytut psykholohii imeni H.S. Kostiuka NAPN Ukrainy, 2016. – T. 1. – Vyp. 45. – C. 48–56.
12. Kredentser O.V. Treninh «Formuvannia pidpryiemnytskoi povedinky v personalu osvitnikh orhanizatsii dlia efektyvnoho zabezpechennia orhanizatsiinoho rozvytku» / O.V. Kredentser // Aktualni problemy psykholohii : zb. naukovykh prats Instytutu psykholohii imeni H.S. Kostiuka NAPN Ukrainy. – T. I : Orhanizatsiina psykholohiia. Sotsialna psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia / za red. S.D. Maksymenka, L.M. Karamushky. – K. : A.S.K., 2011. – Vyp. 32. – S. 218–227
13. Lahodzinska V. I. Vzaiemozviazok rozvytku kreatyvnoho potentsialu osvitnikh orhanizatsii i typiv orhanizatsiinoi kultury / V. I. Lahodzinska // Aktualni problemy rozvytku orhanizatsiinoi ta ekonomichnoi psykholohii v Ukraini : tezy II Vseukrainskoho konhresu z orhanizatsiinoi ta eko¬no¬michnoi psykholohii (Kamianets-Podilskyi, 28–30 travnia 2015 r.) / za nauk. red. S. D. Maksymenka, L. M. Karamushky. – K. ; Kamianets-Podilskyi natsionalnyi universytet imeni Ivana Ohiienka, 2015. – S. 38–39.
14. Ladanov I. D. Prakticheskij menedzhment. Psihotehnika upravlenija i samotrenirovki : uchebnoe posobie / I.D. Ladanov. – M. : Korporativnye strategii, 2004. – 496 s.
15. Levitov N.D. O psihicheskih sostojanijah cheloveka / N.D. Levitov. – M. : Prosveshhenie, 2004. – 343 s.
16. Lipatov S.A. Oprosnik «Shkaly organizacionnyh paradigm» L.L. Konstantina / S.A. Lipatov // Zhurnal prakticheskogo psihologa. – 2005. –№ 2. – S. 186–198.
17. Malkina-Pyh I.G. Psihosomatika: Spravochnik prakticheskogo psihologa / I.G. Malkina-Pyh. – M. : Jeksmo, 2009. – 102 s.
18. Panina N.V. Indeks zhiznennoj udovletvorennosti / N.V. Panina Psihologija razvitija konkurentosposobnoj lichnosti ; pod red. L.M. Mitinoj. – M. : Izd-vo Mosk. psihologo-social'nogo in-ta, 2003. – S. 192–194.
19. Prihozhan A.M. Prichiny, profilaktika i preodolenie trevozhnosti / A.M. Prihozhan // Psihologicheskaja nauka i obrazovanie. – 1998. – № 2 – S 11–18.
20. Psihologicheskie testy dlja professionalov / [avt.-sost. N.F. Greben']. – Mn. : Sovrem. shk., 2007. – 496 s.
21. Sliusarevskyi M. Sotsialna napruzhenist: teoretychna model neobkhidnykh i dostatnikh pokaznykiv / M. Sliusarevskyi // Naukovi studii iz sotsialnoi ta politychnoi psykholohii. – 2002. – № 5 (8). – S. 24–34.
22. Tereshchenko K.V. Zmist ta struktura treninhu rozvytku tolerantnosti personalu zakladiv osvity v umovakh sotsialnoi napruzhenosti / K.V. Tereshchenko // Orhanizatsiina psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia. – 2017. – № 1 (8). – S. 65–75.
23. Tekhnolohii roboty orhanizatsiinykh psykholohiv : [navch. posib. dlia studentiv vyshch. navch. zakl. ta slukhachiv in-tiv pisliadyplom. osvity] / za nauk. red. L.M. Karamushky. – K. : INKOS, 2005. – 366 s.
24. Uil'jams M. Osoznannost'. Kak obresti garmoniju v nashem bezumnom mire / M. Uil'jams, D. Penman. – M. : Mann, Ivanov i Ferber, 2015. – 288 s.

DOI (Issue): https://doi.org/10.31108/2.2018.3.14

25. Hanin Ju. Stress i trevoga v sporte / Ju. Hanin. – M. : Fizkul'tura i sport, 2003. – 288 s.
26. Cherniavska O.V. Stanovlennia hromadianskoho suspilstva yak chynnyk sotsialnoi napruzhenosti v Ukraini / O.V. Cherniavska // Visnyk Kharkivskoho universytetu. – №456. – Seriia : Aktualni problemy suchasnoi nauky v doslidzhenniakh molodykh vchenykh m. Kharkova. – Kharkiv, 2000. – Ch. 1. – S. 9–12.
27. Shevchenko A.M. Orhanizatsiina kultura innovatsiinykh ta tradytsiinykh zahalnoosvitnikh navchalnykh zakladiv: teoretychnyi aspekt / A.M. Shevchenko // Aktualni problemy psykholohii : zb. nauk. pr. In-tu psykholohii imeni H.S. Kostiuka NAPN Ukrainy. – T. I : Orhanizatsiina psykholohiia. Sotsialna psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia. – K. : A.S.K., 2011. – Vyp. 33. – S. 211–213.
28. Davidson, R. J., Kabat-Zinn, J., Schumacher, J.,Rosenkranz, M., Muller, D., Santorelli, S. F., et al., «Alterations in brain and immune function produced bymindfulness meditation», Psychosomatic Medicine, 65, pp.564–70.
29. Kabat-Zinn, J. Full Catastrophe Living: Using the Wisdom of Your Body and Mind to Face Stress, Pain, and Illness. / J. Kabat-Zinn. – N.Y.: Delacourt, 1990.
30. Kabat-Zinn, J. An Outpatient Program in Behavioral Medicine for Chronic Pain Patients Based on the Practice of Mindfulness Meditation: Theoretical Considerations and Preliminary Results / J. Kabat-Zinn // General Hospital Psychiatry. – 1982. – Vol. 4. – P. 33–47.
31. National Institute for Clinscal Excellence (NICE). Management of depressionsn primary and secondary care. Natsonal Clsnscal Practice Guidelsne. The British Psychological Society and The Royal College of Psychiatrists.- London, 2004
32. Segal, Z.V. Mindfulness-based Cognitive Therapy for Depression: a new approach to preventing relapse / Z.V. Segal, J.M.G. Williams, J.D. Teasdale. – NY: Guilford Press, 2002. – 351 p.
33. Sharma, M. Mindfulness-based stress reduction as a stress management intervention for healthy individuals: a systematic review / M. Sharma, S.E. Rush // Journal of Evidence-Based Complementary & Alternative Medicine. – 2014. –Vol.19 (4). – P. 271–286.

Zaika, I. V. Training "The Role of Educational Institution Organizational Culture in Reducing the Impact of Social Tension on Teachers". *The article presents the objectives, tasks and structure of the training "The role of educational institution organizational culture in reducing the impact of social tension on teachers". The training, which draws on a technological approach and Mindfulness-Based Cognitive Therapy, includes an introduction, the main and final parts and home assignments. The main part covers six modules: "Social tension and its impact on teachers personal tension", "Teachers situational and personal tension"; "Educators social tension of "; "Teachers' satisfaction with life"; "Educational institution organizational culture and its role in reducing the impact of social tension on teachers", "Real and ideal organizational culture of educational institutions: analysis, directions of and prerequisites for development ". Each module is made up of the informative, diagnostic and developing components and uses a number of interactive techniques, which are described in detail.*

Key words: *educational institutions; teachers; social tension; personal tension; organizational culture; training; technological approach; cognitive-behavioral therapy; mindfulness; training structure; interactive technology.*

Відомості про автора

Заіка Інна В'ячеславівна, науковий кореспондент лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, м. Київ, Україна.

Zaika, Inna Vyacheslavivna, postgraduate student of Laboratory of Organizational And Social Psychology, G.S.Kostiuk Institute of psychology, NAPS of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

E-mail: inna.zaika.75@gmail.com

Отримано 16 липня 2018 р.
Рецензовано 27 серпня 2018 р.
Прийнято 6 вересня 2018 р.

DOI (Article): https://doi.org/10.31108/2.2018.3.14.4
UDC 316.647.5:005.32

Karamushka, L.
M., Tereshchenko, K. V., Kredentser, O. V.,
Lagodzinska, V. I., Ivkin, V. M., Kovalchuk, O. S.

EDUCATIONAL STAFF AMBIGUITY INTOLERANCE: RELATIONSHIP WITH ORGANIZATIONAL TENSION

Karamushka, L. M., Tereshchenko, K. V., Kredentser, O. V., Lagodzinska, V. I., Ivkin, V. M., Kovalchuk, O. S. Educational staff ambiguity intolerance: relationship with organizational tension. *The article presents the results of an empirical study on ambiguity intolerance in the staff of educational organizations. The authors analyze the ambiguity intolerance index and its components: intolerance to novelty, intolerance to complexity and intolerance to insolubility. Using correlation analysis, the authors have found the relationship between the levels of educational organization staff ambiguity intolerance and organizational tension types and index. It has been shown that organizational tension has a significant impact on the level of educational organization staff ambiguity intolerance.*

Key words: *educational organizations, educational organization staff, ambiguity intolerance, organizational tension, organizational tension types, organizational tension index.*

Карамушка Л. Н., Терещенко К. В., Креденцер О. В., Лагодзинская В. И., Ивкин В. Н., Ковальчук А. С. Интолерантность к неопределенности образовательного персонала: связь с напряженностью в организации. *В статье представлены результаты эмпирического исследования интолерантности к неопределенности персонала образовательных организаций. Проанализирован уровень развития общего показателя интолерантности к неопределенности и ее составляющих показателей: интолерантности к новизне, интолерантности к сложности и интолерантности к неразрешимости. С помощью корреляционного анализа определена связь между уровнем развития интолерантности к неопределенности персонала образовательных организаций и видами та индексом социальной напряженности в целом. Показано, что социальная напряженность в организации имеет существенное влияние на уровень выраженности интолерантности к неопределенности.*

Ключевые слова: *образовательные организаций, персонал образовательных организаций, интолерантность к неопределенности, напряженность в организации, виды напряженности в организации, индекс напряженности в организации.*

Introduction. An important issue in the studying the effectiveness of modern organizations is the problem of tolerance / intolerance in individuals, groups and organizations as a whole, which affects both staff interactions and the organizational development, organizational change making, etc. The issue of tolerance / intolerance in staff of educational organizations is particularly relevant to the functioning of Ukrainian educational institutions in the context of reforms and the complex socio-economic and socio-political situation in Ukraine, which can lead to social tension within organizations.

Analysis of recent publications. The content of intolerance, its role in the development of personality, its psychological factors and the conditions for overcoming it have been studied by foreign (Z.V. Brant [1], V.P. Zinchenko [3], I.M. Leonov [8], N.M. Linetskaya [9], G.U. Soldatova [13], M.V. Shalaev [16], S. Budner [19], A. MacDonald [23], S. Grenier, A. Barrette, R. Ladouceur [20]) and Ukrainian (A.I. Gusev [2], P.V. Lushin [10], O.V. Petrunko [12], O.O. Stavytsky [14], I.M. Yushchenko [18]) researchers.

As for the study of intolerance to ambiguity or uncertainty in educational institutions, only certain studies that are relevant to particular professional groups in ambiguious situations are known: in teachers (O.E. Kreeger [7]), future psychologists (N.V. Perogonchuk [11], O. S. Khilko [17]), and students (I.M. Yushchenko [18]). However, the relationship between educational staff ambiguity intolerance and organizatinal tension has not been the subject of special studies yet.

The G.S. Kostiuk Institute of Psychology laboratory of organizational and social psychology of the NAES of Ukraine has considered various aspects of tension in educational organizations [4; 6; 15;

DOI (Issue): https://doi.org/10.31108/2.2018.3.14

22], however, the effects of social tension on ambiguity intolerance in educational staff have not been investigated until now.

Objectives:

1. To measure the levels of educational staff ambiguity intolerance.
2. To find out the relationship between the levels of educational staff ambiguity intolerance index and the types of organizational tension.
3. To find out the relationship between the levels of educational staff ambiguity intolerance types and organizational tension types.

The study was conducted in partial fulfilment of the research done by the G.S. Kostiuk Institute of Psychology laboratory of organizational and social psychology of the NAES of Ukraine entitled "Psychological Technologies of Educational Staff Training for the Development of Organizational Culture in Conditions of Social Tension" (2016-2018, state registration number 0116U004811, supervised by Corresponding Member of the NAES of Ukraine, Doctor of Psychological Sciences, Professor L. Karamushka).

Results and discussion. The instruments used in the research included: a) *S. Budner Tolerance of Ambiguity Scale* (adapted by G.U. Soldatova) [19], which made it possible to assess three sources of ambiguity intolerance (novelty, complexity and insolubility) and the ambiguity intolerance index; b) *R. L. Kana and D. M. Wolf Index of Social Tension in Organizations* [21] (modified by L. M. Karamushka, K. V. Tereshchenko) [5], which was used to determine the main types of social tension at the staff-organization interaction level (9 groups) and the organizational social tension index.

The sample was made up of 233 secondary school headteachers and teaching staff from the central regions of Ukraine, who took advanced training courses at the University of Education Management Central Institute of Postgraduate Pedagogical Education of the National Academy of Educational Sciences of Ukraine and other institutes of postgraduate teacher education.

Mathematical processing of the obtained data was carried out using SPSS (version 22), in particular descriptive statistics and correlation analysis (Spearman rank correlation).

The following results have been achieved.

1. Levels of educational staff ambiguity intolerance.

During the first phase of the study it was found that the vast majority of the respondents (94.1%) had a medium level of intolerance index, which was determined based on the analysis of intolerance to novelty, complexity and insolubility (Table 1). High and low levels of ambiguity intolerance were found in a small number of the respondents (3.2% and 2.7% respectively).

Given the distinctive features of education work, which provides individuals with training and education and promotes their personal development to prepare them for living in diverse social conditions, it can be suggested that the found levels of educational staff ambiguity intolerance need to be lowered. After all, teaching staff and headteachers should be, in our opinion, models of tolerant behavior in ambiguous situations encountered in their professional and personal lives.

Table 1

Levels of ambiguity intolerance in educational staff (% of respondents)

Ambiguity intolerance indicators	**Levels**		
	High	*Medium*	*Low*
Intolerance to novelty	6.2	93.0	0.9
Intolerance to complexity	16.1	83.9	0.0
Intolerance to insolubility	4.3	86.5	9.1
Ambiguity intolerance index	3.2	94.1	2.7

In addition, we analyzed the levels of such indicators of ambiguity intolerance as intolerance to novelty, intolerance to complexity and intolerance to insolubility (Table 1).

DOI (Issue): https://doi.org/10.31108/2.2018.3.14

Thus, the analysis of the obtained results showed that 6.2% of the respondents had high-level intolerance to novelty, while 93.0% and 0.9% had medium- and low-level intolerance to novelty respectively.

High-level intolerance to complexity was found in 16.1% of the respondents, while 83.9% and 0% had medium- and low-level intolerance to complexity respectively.

Finally, 4.3% of the respondents had high-level intolerance to insolubility and 86.5% and 9.1% medium-level and low-level intolerance to insolubility respectively. Thus, educational staff are mainly intolerant to doing complex tasks, that is, those that need a lot of time, ability, and energy.

2. Relationships between the levels of educational staff ambiguity intolerance index and organizational tension types.

During the second phase of the study, we analyzed the relationship between the levels of educational staff ambiguity intolerance index and the organizational tension types (Table 2).

Table 2

Relationship between levels of ambiguity intolerance and organizational tension types (r_s)

	Intolerance to novelty	Intolerance to complexity	Intolerance to insolubility	*Ambiguity intolerance index*
Organizational work tension	**0.177****	0.052	0.104	**0.222****
Professional qualification, certification and career development tension	**0.234*****	**0.269*****	-0.070	**0.338*****
Organizational change making and innovation tension	**0.146***	0.045	0.077	**0.168***
Vertical (employees-administration) interaction tension	**0.182****	**0.138***	-0.012	**0.211****
Horizontal (employees-employees) interaction tension	-0.035	**0.141***	-0.079	0.043
Work conditions and occupational health tension	**0.235*****	-0.004	0.114	**0.216****
Society-relevant work conditions tension	0.104	**-0.137***	0.061	-0.013
Military conflict-relevant tension	**0.217****	-0.013	-0.013	0.086
Work-life balance tension	**0.143***	0.073	-0.029	0.121
Organizational tension index	**0.220****	0.101	0.035	**0.229****

*****$p< 0.05$; $^{**}p<0.01$; $^{***}p<0.001$

Regarding the educational staff ambiguity intolerance index, a correlation analysis showed a positive statistically significant relationship between the levels of educational staff ambiguity intolerance and five types of organizational tension relevant to work organization (r_s=0.222, p<0.01), staff's professional qualifications, certification and career development (r_s=0.338, p<0.001), organizational change making and innovation (r_s=0.168, p<0.05), staff-administration interactions (r_s=0.211, p<0,01), organizational and psychological work conditions and occupational health (r_s=0.216, p<0.01), and organizational tension index (r_s=0.229, p<0.01). Thus, out of the ten possible indicators, statistically significant relationships were found between educational staff ambiguity intolerance and six indicators of organizational tension. It should be noted that the strongest relationship was between staff ambiguity intolerance and professional qualifications, certification and career development.

DOI (Issue): https://doi.org/10.31108/2.2018.3.14

The found relationships imply that as these organizational tension indicators grow, educational staff ambiguity intolerance grows, too (their ambiguity tolerance lowers). This can be explained by the fact that tension, which manifests itself in many areas of organizational activities, does not promote ambiguity tolerance, i.e. the positive perception of new ideas, approaches, readiness to perform complex tasks and find solutions, since staff's activity is focused mainly on coping with the existing organizational tension, which decreases their work performance.

3. Relationships between educational staff ambiguity intolerance indicators and organizational tension types.

During the third phase of the study we analyzed the relationship between the levels of the main indicators of educational staff ambiguity intolerance (intolerance to novelty, intolerance to complexity and intolerance to insolubility) and organizational tension types.

It was found that different indicators of ambiguity intolerance had different correlations with organizational tension types (Table 2).

The largest number of statistically significant correlations was found between intolerance to novelty and organizational tension types. Out of the ten possible indicators, statistically significant relationships were found for eight indicators. Statistically positive significant relationships were found between the levels of educational staff intolerance to novelty and organizational tension related to staff's work organization (r_s=0.177, p<0.01), professional qualifications, certification and career development (r_s=0.234, p<0.001), organizational change making and innovation (r_s=0.146, p<0.01), vertical (employees-administration) interactions (r_s=0.182, p<001), staff's organizational and psychological work conditions and occupational health (r_s=0.235, p<0.001), work-life balance (r_s=0.143, p<0.05), and the ongoing military conflict in Ukraine (r_s=0.217, p<0.05), as well as the organizational tension index (r_s=0.220, p<0.01). These correlations imply that as these types of organizational tension and organizational tension index grow, intolerance to novelty increases, too. Again, most likely it can be explained by the fact that organizational tension, which manifests itself in different organizational activities, does not contribute to staff's openness to new ideas, approaches, tasks, etc., because of unfavorable work settings.

Educational staff intolerance to complexity was shown to have positive statistically significant relationships with the following three out of ten organizational tension types related to: staff's professional qualifications, certification and career development (r_s=0.269, p<0.001), vertical (employees-administration) interactions (r_s=0.138, p<0.05), horizontal (employees-employees) interactions (r_s=0.141, p<0.05). That is, the higher these types of organizational tension, the higher staff's intolerance to complexity, which is probably due to the fact that unfavorable organizational settings may contribute to staff's intolerance to complexity.

Besides, educational staff intolerance to complexity also had a negative statistically significant relationship with organizational tension related to the general socio-economic work conditions in society (r_s=-0.137, p<0.05). In other words, the higher this organizational tension, the lower educational staff intolerance to complexity, which, most likely, can be explained by the fact that complex living conditions of educational staff may develop their tolerance to complex problems they face in their work and life.

The study did not find statistically significant relationships between educational staff intolerance to insolubility and organizational tension types.

Thus, it has been established that educational organization tension is a significant educational staff ambiguity intolerance factor.

Conclusion:

1. The vast majority of educational staff have medium-level ambiguity intolerance. Intolerance to complexity is the strongest indicator of educational staff ambiguity intolerance.

2. Most types of organizational tension that relate to staff's work organization, professional qualifications, certification and career development, organizational change making and innovations, employees-administration interactions, organizational and psychological work conditions and occupational health, as well as organizational tension index have a positive effect on educational staff ambiguity intolerance, i.e., they reduce staff's ambiguity intolerance. However, the greatest negative

DOI (Issue): https://doi.org/10.31108/2.2018.3.14

impact on educational staff ambiguity intolerance has organizational tension relevant to educational staff's professional qualifications, certification and career development.

3. Different types of organizational tension have different effects on the main indicators of educational staff's ambiguity intolerance:

a) most types of organizational tension that relate to staff's work organization, professional qualifications, certification and career development, organizational change making and innovations, employees-administration interactions, organizational and psychological work conditions and occupational health, work-life balance, the ongoing military conflict in the east of Ukraine, as well as the organizational tension index, have a positive impact on educational staff's intolerance to novelty, i.e., they reduce it;

b) only some kinds of organizational tension that relate to educational staff's professional qualifications, certification and career development, employees-administration interactions and employees-employees interactions have a positive impact on staff's intolerance to complexity, i.e., they reduce tolerance to complexity;

c) certain types of organizational tension that relate to the general social and economic work conditions in society have a negative impact on educational staff's intolerance to complexity, i.e., they increase their tolerance to complexity;

d) educational staff's intolerance to insolubility is "insensitive" to all types of organizational tension and organizational tension index.

4. The research findings can be helpful in the work aimed at reducing organizational tension in educational institutions and, accordingly, increasing educational staff ambiguity tolerance.

Prospects for further research. Further research may focus on the relationship between the levels of educational staff ambiguity intolerance index and components and the personal-level organizational tension (such negative mental states as frustration, anxiety, aggressiveness, rigidity, etc.).

Список використаних джерел

1. Брандт З.В. Толерантность и интолерантность: два полюса одной культуры / З.В. Брандт [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http:// lib.socio.msu.ru
2. Гусєв А.І. Толерантність до невизначеності як чинник розвитку ідентичності особистості : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07 / А.І. Гусєв. – К., 2009. – 233 с.
3. Зинченко В.П. Толерантность к неопределенности: новость или психологическая традиция? / Человек в ситуации неопределенности / [гл. ред. А.К. Болотова]. – М. : ТЕИС, 2007. – С. 9–33.
4. Карамушка Л.М. Класифікація видів соціальної напруженості в освітніх організаціях / Л.М. Карамушка // Організаційна психологія. Економічна психологія. – 2018. – № 1(12). – С. 44–56.
5. Карамушка Л.М. Соціальна напруженість в організації: сутність, підходи до вивчення, методики дослідження / Л.М. Карамушка // Наукове забезпечення розвитку освіти в Україні: актуальні проблеми теорії і практики (до 25-річчя НАПН України) : зб. наук. праць. – К. : ВД «Сам», 2017. – С. 119–126.
6. Креденцер О.В. Розвиток внутрішньоорганізаційного підприємництва в умовах соціальної напруженості: психологічний аспект / О.В. Креденцер // Актуальні проблеми психології : зб. наук. пр. Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України – 2017. – Т. І : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія. – Вип. 46. – С. 39–45.
7. Кригер Е.Э. Типы ситуаций неопределенности в профессиональной деятельности педагога / Е.Э. Кригер // Вестник ТГПУ (TSPU Bulletin). – 2014. – № 1(142). – С. 9–12.
8. Леонов И.Н. Влияние толерантности к неопределенности на профессионально важные качества руководителя : дисс. … канд. психол. наук : 19.00.03 / И.Н. Леонов ; Удмуртск. гос. ун-т. – Удмуртия, 2015. – 256 с.
9. Линецкая Н.М. Интолерантность в структуре индивидуальности: психофизиологические предикторы : дисс. ... канд. психол. наук : 19. 00. 02 / Н.М. Линецкая. – Уфа, 2004. – 148 с.
10. Лушин П.В. Неопределенность, которую не толерируют / П.В. Лушин // Теория и практика психотерапии. – 2016. – № 5. – Т. 3. – С. 2–6.
11. Перегончук Н. В. Ситуація невизначеності перехідного періоду розвитку суспільства як психологічна умова формування професійної компетентності майбутнього психолога / Н. В. Перегончук // «ScienceRise». – 2016. – №3/1 (20). – С. 41–45.
12. Петрунько О.В. Успадкований і набутий досвід інтолерантності // О.В. Петрунько // Збірник наукових статей Київського міжнародного університету та Інституту соціальної та політичної психології НАПН України. – Серія «Психологічні науки: проблеми і здобутки». – Вип. 6. – К. : КиМУ, 2014. – С. 145–155.

13. Солдатова Г.У. Практическая психология толерантности / Г.У. Солдатова [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www. tolz. ru/library/?de=0&id=425
14. Ставицький О.О. Інтолерантність як основний прояв гандикапізму / О.О. Ставицький // Наукові записки національного університету «Острозька Академія». – Серія «Психологія і педагогіка» – 2011. – Вип. 18. – С. 230–239.
15. Терещенко К.В. Толерантність освітнього персоналу та її зв'язок з організаційною культурою закладів освіти в умовах соціальної напруженості / К.В. Терещенко // Актуальні проблеми психології : зб. наук. пр. Ін-ту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. – 2017. – Т. І : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія. – Вип. 47. – С. 38–43.
16. Шалаев Н.В. Толерантность к неопределенности в психологических теориях / Н.В. Шалаев // Человек в ситуации неопределенности / [гл. ред. А.К. Болотова]. – М. : ТЕИС, 2007. – С. 9–33.
17. Хілько С.О. Сутність і типи ситуацій невизначеності у професійній діяльності психологів / С.О. Хілько // Актуальні проблеми психології : зб. наук. пр. Ін-ту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. – Т. І : Організаційна психологія. Соціальна психологія. Економічна психологія / за ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. – К. : А.С.К., 2016. – Вип. 45. – С. 144–150.
18. Ющенко І.М. Толерантність до невизначеності як чинники психологічного благополуччя студентів випускників вищих навчальних закладів / І.М. Ющенко // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Психологічні науки». – Т. 1. – Вип. 4. – 2017. – С. 123–128.
19. Budner, S. Intolerance of Ambiguity as a Personality Variable / S. Budner // Journal of Personality. – 1962. – No 30. – P. 29–50.
20. Grenier, S. Intolerance of Uncertainty and Intolerance of Ambiguity: Similarities and differences / S. Grenier, A.-M. Barrette, R. Ladouceur // Personality and Individual Differences. – 2005. – Vol. 39. – P. 593–600.
21. Kahn, R.L. Organizational Stress: Studies in Role Conflict and Ambiguity / R.L. Kahn, D.M. Wolfe. – New York : John Wiley, 1964. – P. 424–425.
22. Karamushka, L.M. Organizational and psychological factors in the development of social tension in educational organizations and conditions for its overcoming / L.M. Karamushka, K.V. Tereschenko, O.V. Kredentser, V.I. Lagodzinska, O.S Kovalchuk, V.M. Ivkin // Організаційна психологія. Економічна психологія. – 2018. – № 2(13). – С. 68–74.
23. MacDonald, A. Revised scale for ambiguity tolerance: Reliability and validity / A. MacDonald // Psychological Reports, 1970. – Vol. 26. – P. 791–798.

Spysok vykorystanykh dzherel

1. Brandt Z.V. Tolerantnost' i intolerantnost': dva poljusa odnoj kul'tury / Z.V. Brandt [Elektronnij resurs]. – Rezhim dostupu : http:// lib.socio.msu.ru
2. Husiev A.I. Tolerantnist do nevyznachenosti yak chynnyk rozvytku identychnosti osobystosti : dys. ... kand. psykhol. nauk : 19.00.07 / A.I. Husiev. – K., 2009. – 233 s.
3. Zinchenko V.P. Tolerantnost' k neopredelennosti: novost' ili psihologicheskaja tradicija? / Chelovek v situacii neopredelennosti / [gl. red. A.K. Bolotova]. – M. : TEIS, 2007. – S. 9–33.
4. Karamushka L.M. Klasyfikatsiia vydiv sotsialnoi napruzhenosti v osvitnikh orhanizatsiiakh / L.M. Karamushka // Orhanizatsiina psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia. – 2018. – № 1(12). – С. 44–56.
5. Karamushka L.M. Sotsialna napruzhenist v orhanizatsii: sutnist, pidkhody do vyvchennia, metodyky doslidzhennia / L.M. Karamushka // Naukove zabezpechennia rozvytku osvity v Ukraini: aktualni problemy teorii i praktyky (do 25-richchia NAPN Ukrainy) : zb. nauk. prats. – K. : VD «Sam», 2017. – S. 119–126.
6. Kredentser O.V. Rozvytok vnutrishnoorhanizatsiinoho pidpryiemnytstva v umovakh sotsialnoi napruzhenosti: psykholohichnyi aspekt / O.V. Kredentser // Aktualni problemy psykholohii : zb. nauk. pr. Instytutu psykholohii imeni H.S. Kostiuka NAPN Ukrainy – 2017. – T. I : Orhanizatsiina psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia. Sotsialna psykholohiia. – Vyp. 46. – C. 39–45.
7. Kriger E.Je. Tipy situacij neopredelennosti v professional'noj dejatel'nosti pedagoga / E.Je. Kriger // Vestnik TGPU (TSPU Bulletin). – 2014. – № 1(142). – S. 9–12.
8. Leonov I.N. Vlijanie tolerantnosti k neopredelennosti na professional'no vazhnye kachestva rukovoditelja : diss. … kand. psihol. nauk : 19.00.03 / I.N. Leonov ; Udmurtsk. gos. un-t. – Udmurtija, 2015. – 256 s.
9. Lineckaja N.M. Intolerantnost' v strukture individual'nosti: psihofiziologicheskie prediktory : diss. ... kand. psihol. nauk : 19. 00. 02 / N.M. Lineckaja. – Ufa, 2004. – 148 s.
10. Lushin P.V. Neopredelennost', kotoruju ne tolerirujut / P.V. Lushin // Teorija i praktika psihoterapii. – 2016. – № 5. – T. 3. – S. 2–6.
11. Perehonchuk N. V. Sytuatsiia nevyznachenosti perekhidnoho periodu rozvytku suspilstva yak psykholohichna umova formuvannia profesiinoi kompetentnosti maibutnoho psykholoha / N. V. Perehonchuk // «ScienceRise». – 2016. – №3/1 (20). – S. 41–45.

12. Petrunko O.V. Uspadkovanyi i nabutyi dosvid intolerantnosti // O.V. Petrunko // Zbirnyk naukovykh statei Kyivskoho mizhnarodnoho universytetu ta Instytutu sotsialnoi ta politychnoi psykholohii NAPN Ukrainy. – Seriia «Psykholohichni nauky: problemy i zdobutky». – Vyp. 6. – K. : KyMU, 2014. – S. 145–155.

13. Soldatova G.U. Prakticheskaja psihologija tolerantnosti / G.U. Soldatova [Elektronnij resurs]. – Rezhim dostupu : http://www. tolz. ru/library/?de=0&id=425

14. Stavytskyi O.O. Intolerantnist yak osnovnyi proiav handykapizmu / O.O. Stavytskyi // Naukovi zapysky natsionalnoho universytetu «Ostrozka Akademiia». – Seriia «Psykholohiia i pedahohika» – 2011. – Vyp. 18. – S. 230–239.

15. Tereshchenko K.V. Tolerantnist osvitnoho personalu ta yii zviazok z orhanizatsiinoiu kulturoiu zakladiv osvity v umovakh sotsialnoi napruzhenosti / K.V. Tereshchenko // Aktualni problemy psykholohii : zb. nauk. pr. In-tu psykholohii imeni H.S. Kostiuka NAPN Ukrainy. – 2017. – T. I : Orhanizatsiina psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia. Sotsialna psykholohiia. – Vyp. 47. – S. 38–43.

16. Shalaev N.V. Tolerantnost' k neopredelennosti v psihologicheskih teorijah / N.V. Shalaev // Chelovek v situacii neopredelennosti / [gl. red. A.K. Bolotova]. – M. : TEIS, 2007. – S. 9–33.

17. Khilko S.O. Sutnist i typy sytuatsii nevyznachenosti u profesiinii diialnosti psykholohiv / S.O. Khilko // Aktualni problemy psykholohii : zb. nauk. pr. In-tu psykholohii imeni H.S. Kostiuka NAPN Ukrainy. – T. I : Orhanizatsiina psykholohiia. Sotsialna psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia / za red. S. D. Maksymenka, L. M. Karamushky. – K. : A.S.K., 2016. – Vyp. 45. – S. 144–150.

18. Iushchenko I.M. Tolerantnist do nevyznachenosti yak chynnyky psykholohichnoho blahopoluchchia studentiv vypusknykiv vyshchykh navchalnykh zakladiv / I.M. Yushchenko // Naukovyi visnyk Khersonskoho derzhavnoho universytetu. Seriia «Psykholohichni nauky». – T. 1. – Vyp. 4. – 2017. – S. 123–128.

19. Budner, S. Intolerance of Ambiguity as a Personality Variable / S. Budner // Journal of Personality. – 1962. – No 30. – P. 29–50.

20. Grenier, S. Intolerance of Uncertainty and Intolerance of Ambiguity: Similarities and differences / S. Grenier, A.-M. Barrette, R. Ladouceur // Personality and Individual Differences. – 2005. – Vol. 39. – P. 593–600.

21. Kahn, R.L. Organizational Stress: Studies in Role Conflict and Ambiguity / R.L. Kahn, D.M. Wolfe. – New York : John Wiley, 1964. – R. 424–425.

22. Karamushka, L.M. Organizational and psychological factors in the development of social tension in educational organizations and conditions for its overcoming / L.M. Karamushka, K.V. Tereschenko, O.V. Kredentser, V.I. Lagodzinska, O.S Kovalchuk, V.M. Ivkin // Orhanizatsiina psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia. – 2018. – № 2(13). – C. 68–74.

23. MacDonald, A. Revised scale for ambiguity tolerance: Reliability and validity / A. MacDonald // Psychological Reports, 1970. – Vol. 26. – P. 791–798.

Карамушка Л. М., Терещенко К. В., Креденцер О. В., Лагодзінська В. І., Івкін В. М., Ковальчук О. С. Інтолерантність до невизначеності освітнього персоналу: зв'язок із напруженістю в організації. *У статті представлено результати емпіричного дослідження інтолерантності до невизначеності персоналу освітніх організацій. Проаналізовано рівень розвитку загального показника інтолерантності до невизначеності та її показників: інтолерантності до новизни, інтолерантності до складності та інтолерантності до нерозв'язності.*

За допомогою кореляційного аналізу визначено зв'язки між рівнем вираженості інтолерантності до невизначеності освітнього персоналу та загальним індексом напруженості в організації та її окремими видами.

Встановлено, що більшість видів напруженості в організації знижують рівень вираженості загального показника інтолерантності до невизначеності освітнього персоналу та, зокрема, інтолерантності до новизни. При цьому найбільший вплив на вияв інтолерантності до невизначеності має вид напруженості, який стосується професійної кваліфікації, атестації та кар'єри освітнього персоналу.

Констатовано, що лише окремі види напруженості в організації знижують такий показник інтолерантності до невизначеності освітнього персоналу, як інтолерантність до складності. Однак, види напруженості в організації, які стосуються соціально-економічних умов праці в суспільстві, підвищують інтолерантність до складності освітнього персоналу.

Виявлено, що інтолерантності до нерозв'язності не є «чутливою» до загального показника напруженості в організації та всіх її видів.

Ключові слова: *освітні організацій, персонал освітніх організацій, інтолерантність до невизначеності, напруженість в організації, види напруженості в організації, індекс напруженості в організації.*

DOI (Issue): https://doi.org/10.31108/2.2018.3.14

Відомості про авторів

Карамушка Людмила Миколаївна, член-кореспондент НАПН України, доктор психологічних наук, професор, завідувачка лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, м. Київ, Україна.

Karamushka, Liudmila Mykolaivna, corresponding member of the NAES of Ukraine, Dr., Prof., Head, Laboratory of organizational and social psychology, G.S.Kostiuk Institute of psychology of the NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

E-mail: LKARAMA01@gmail.com

Терещенко Кіра Володимирівна, кандидат психологічних наук, старший науковий співробітник лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, м. Київ, Україна.

Tereshchenko, Kira Volodymyrivna, PhD, senior researcher, Laboratory of organizational and social psychology, G.S. Kostiuk Institute of psychology of the NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

E-mail: kteresh75@gmail.com

Креденцер Оксана Валеріївна, кандидат психологічних наук, доцент, старший науковий співробітник лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, м. Київ, Україна.

Kredentser, Oksana Valeriivna, PhD, Assoc. Prof., senior researcher, Laboratory of organizational and social psychology, G.S. Kostiuk Institute of psychology of the NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

E-mail: okred278@gmail.com

Лагодзінська Валентина Іванівна, кандидат психологічних наук, старший науковий співробітник лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, м. Київ, Україна.

Lahodzinska, Valentyna Ivanivna, PhD, senior researcher, Laboratory of organizational and social psychology, G.S. Kostiuk Institute of psychology of the NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

E-mail: vlagoda@ukr.net

Ковальчук Олександр Сергійович, науковий співробітник лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, м. Київ, Україна.

Kovalchuk, Olexandr Serhiiovych, researcher, Laboratory of organizational and social psychology, G.S. Kostiuk Institute of psychology of the NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

E-mail: kovalchuk_a_c@email.ua

Івкін Володимир Миколайович, кандидат психологічних наук, доцент, старший науковий співробітник лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, м. Київ, Україна.

Ivkin, Volodymyr Mykolaiovych, PhD, Assoc. Prof., senior researcher, Laboratory of organizational and social psychology, G.S. Kostiuk Institute of psychology of the NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

E-mail: vivushka808@gmail.com

Отримано 2 липня 2018 р.
Рецензовано 26 липня 2018 р.
Прийнято 6 серпня 2018 р.

DOI (Article): https://doi.org/10.31108/2.2018.3.14.5
УДК 159.938

Кулаковський Т. Ю., Кулаковська О. Г.

ГЕНДЕРНІ ОСОБЛИВОСТІ ОБРАЗУ УСПІШНОГО ПІДПРИЄМЦЯ В СВІДОМОСТІ СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ

Кулаковський Т. Ю., Кулаковська О. Г. Гендерні особливості образу успішного підприємця в свідомості студентської молоді. *У статті наведено результати дослідження образу успішного підприємця з використанням методу ненаправленого асоціативного експерименту та факторного аналізу. Встановлено гендерні відмінності в уявленнях студентської молоді образу успішного підприємця. Жінки сприймають успішного підприємця як людину порядну та професіонала своєї справи, який наполегливо працює для досягнення поставленої мети. Чоловіки бачать успішного підприємця як людину, що здатна діяти ризиковано та проявляти наполегливість у досягненні мети. Для обох груп виявилися важливими такі характеристики успішного підприємця: професійна та комунікативна компетенції, фінансовий та соціальний успіх і позитивні моральні якості. Як негативну складову образу успішного підприємця у свідомості чоловіків слід зазначити позитивну кореляцію характеристик «зв'язки» та «багатство», що можна пояснити наявністю негативних інвайроментальних факторів, які впливають на підприємницьку діяльність.*

Ключові слова: *успішний підприємець, гендерні відмінності, уявлення, образ, асоціації, ненаправлений асоціативний експеримент, факторний аналіз.*

Кулаковский Т. Ю., Кулаковская О. Г. Гендерные особенности образа успешного предпринимателя в сознании студенческой молодежи. *В статье приведены результаты исследования образа успешного предпринимателя с использованием метода ненаправленного ассоциативного эксперимента и факторного анализа. Установлены гендерные отличия в представлениях студенческой молодежи образа успешного предпринимателя. Женщины воспринимают успешного предпринимателя как человека порядочного и профессионала своего дела, который упорно работает для достижения поставленной цели. Мужчины видят успешного предпринимателя как человека, способного действовать рискованно и проявлять настойчивость в достижении цели. Для обеих групп оказались важными следующие характеристики успешного предпринимателя: профессиональная и коммуникативная компетенции, финансовый и социальный успех и положительные моральные качества. Как негативную составляющую образа успешного предпринимателя в сознании мужчин следует отметить позитивную корреляцию характеристик «связи» и «богатство», что можно объяснить наличием негативных инвайроментальних факторов, влияющих на предпринимательскую деятельность.*

Ключевые слова*: успешный предприниматель, различия, представление, образ, ассоциации, ненаправленный ассоциативный эксперимент, факторный анализ.*

Постановка проблеми. Сучасний стан розвитку країни вимагає проведення швидких та рішучих реформ, що призведуть до поліпшення стану економіки. Так, одним із узагальнених показників, що характеризують рівень економіки в країні, є показник ВВП з розрахунку на одну особу в доларах США. Останній складав у 2017 р. 2640,3 дол. США, у той час як чотири роки тому (2013 р.) його значення складало – 4030,3 дол. США [1]. Україна у 2018 році обійняла 138-ме місце із 156-ти за Міжнародним індексом щастя, за основу визначення якого береться добробут людей, стан навколишнього середовища та ряд інших показників. У порівнянні з минулим роком наша країна опустилася на 6 пунктів (з 132-го місця). У 2016 році вона обіймала 123 місце, 2015 – 111-е, 2013 – 87-е. [8].

Наукові дослідники як з країн з розвинутою ринковою економікою, так і країн пострадянського простору постійно наголошують на значній ролі підприємництва у розвитку будь-якої країни.

Одним із чинників неефективності підприємництва у країнах пострадянського простору вважалося те, що підприємці не мали відповідного досвіду підприємництва та зростали при планово-командній системі управління економікою. Однак, минуло 27 років з дня незалежності

DOI (Issue): https://doi.org/10.31108/2.2018.3.14

України та її переходу на ринкову економіку. За цей час виросло нове покоління, що повинно мати здатність до підприємництва і мрію ним займатися.

Важливе значення у професійному самовизначенні, у побудові образів можливого професійного майбутнього має уявлення. Уявлення зобов'язане своєму походженню праці, а зміст і характер уявлення людини залежить від досвіду її включення у різні види діяльності. [11].

Отже, якщо розраховувати на включення сьогоднішньої молоді у підприємницьку діяльність, то необхідно, в першу чергу, визначитися з її уявленнями про підприємництво.

Тереза Нельсон вважає, що в ході навчання підприємництва важливо зважати на гендерні особливості навчання [13]. В Україні частка жінок серед керівників підприємств і організацій складає 30%, а серед фізичних осіб-підприємців жінки становлять 46% [9].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Останнім часом, у силу своєї актуальності, проблема успішного підприємництва та успішного підприємця привертає все більше уваги вчених економічної та психологічної науки.

Були проведені дослідження психологічних особливостей підприємницької діяльності: оцінка підприємцями змісту, основних мотивів, позитивних та негативних сторін підприємницької діяльності (Л. М. Карамушка, Г. В. Гнускіна) [4]. Значна увага приділялася особі підприємця: досліджувалися особливості розвитку підприємницької активності, підприємницької самоефективності (О.В. Креденцер) [5; 6], застосування когнітивного підходу у вивченні феномену підприємця (Т.Ю. Кулаковський) [7], проводився аналіз образу підприємця (А.Ю. Мухарлямова) [8], розглядалися проблеми формування психологічної готовності особистості до легітимної підприємницької діяльності (Б.Н. Дишеков) [2] та подолання негативних самоізоляційних тенденцій підприємців в умовах кризової економіки (Є.П. Єрмолаєва) [3].

Усі наведені роботи здійснили свій неоціненний внесок у теорію та практику підприємницької діяльності. Однак, сьогодні для ефективного вітчизняного підприємництва важливо спрямувати молоді сили у цю сферу діяльності. Тому, на нашу думку, варто розпочати із визначення уявлень молоді про якості успішного підприємця, оскільки без уявлень не може бути діяльності [11].

Актуальність дослідження уявлень молоді про успішного підприємця підсилюється гендерною складовою, на якій наголошують і зарубіжні вчені [12; 14].

Метою дослідження було виявлення гендерних відмінностей в уявленнях молоді про образ успішного підприємця.

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. Для досягнення поставленої мети нами було розроблено та проведено дослідження, учасниками якого стали студенти Житомирського національного агроекологічного університету та студенти Житомирського державного університету ім. І. Франка. Загальна вибірка досліджуваних склала 46 осіб (25 – жінки та 21 – чоловіки), що навчаються за наступними спеціальностями: «Фінанси, банківська справа та страхування», «Психологія», «Ветеринарна медицина». Вибірка була сформована із студентів, які розглядають підприємницьку діяльність як бажаний або можливий напрям трудової діяльності. Середній вік учасників дослідження склав 20,8 роки. Мінімальний вік – 19 років, максимальний – 25 років. У вибірці жінок середній вік досліджуваних склав 20,6 років, мінімальний вік – 20 років, максимальний – 25 років. У вибірці чоловіків середній вік досліджуваних склав 21 рік, мінімальний вік – 19 років, максимальний – 21 рік.

На першому етапі дослідження нами було використано метод ненаправленого асоціативного експерименту, при проведенні якого досліджуваним було запропоновано максимально швидко навести не менше 10 асоціацій на слово-стимул (словосполучення) «успішний підприємець».

Після проведення першого етапу дослідження отримані дані були опрацьовані з використанням методів якісного та частотного аналізу, результати якого представлено *у табл. 1.*

DOI (Issue): https://doi.org/10.31108/2.2018.3.14

Таблиця 1

Результати дослідження щодо образу підприємця в уявленнях студентської молоді: жінок і чоловіків

Категорія	**Жінки**		**Чоловіки**	
	Приклад асоціацій	**%**	**Приклад асоціацій**	**%**
Фінансовий успіх	Багатий, багатство, гроші, дохід, прибуток	**6**	Гроші, достаток, капітал, прибуток, незалежність, багатий	**11**
Професійна компетентність	Досвідчений, професіонал, профі, ділові папери	**20**	досвідчений, компетентний, професіонал, умілий	**22**
Комунікативна компетентність	Зв'язки, комунікабельний, домовляється, «рішає»	**8**	Зв'язки, «криша», Має зв'язки, комунікабельний	**9**
Лідерські якості	Влада, керівник, підлеглі, лідер,	**16**	Влада, авторитет, лідер, самостійність	**5**
Креативність	Винахідливий, креативний, новатор	**4**	новатор, креатив, креативний, новаторство	**14**
Соціальне визнання	Відомий, знатний	**4**	Популярність, перший, репутація, щасливе життя	**9**
Наполегливість	Енергійний, завзятий, ініціативний, наполегливий	**13**	Наполегливість, наполегливий, працьовитий	**9**
Позитивні моральні якості	Товариський, чесний, щедрий, надійний, порядний	**9**	Мудрий, чесність, щедрість, порядний	**5**
Здатність до ризику	Ризиковий, сміливий, ризик	**3**	Ризиковий, сміливий, ризик	**11**
Негативні моральні якості	Хитрий	**5**	90-ті, непорядний	**5**

Аналізуючи отримані результати, можна помітити такі гендерні відмінності у розподілі асоціацій за категоріями. Найбільший відсоток асоціацій за категоріями у групі жінок був таким: професійна компетентність – 20%, лідерські якості – 16%, та наполегливість – 13%. У чоловіків результати були наступними: професійна компетентність – 20%, креативність – 14%, та здатність до ризику – 11%. Відповідно до отриманих результатів можна припустити, що у чоловіків визначальними характеристиками в образі успішного підприємця є здатність до ризику та креативність. При цьому для них значно важливішим є фінансовий та соціальний успіх, як індикатор успішного підприємця. В той же час для жінок найважливішими категоріями в образі успішного підприємця стали лідерство та наполегливість. Також варто зазначити, що у обох вибірках спостерігається значна кількість асоціацій, пов'язаних з категорією «професійна компетентність». Беручи до уваги результати даного аналізу, можна припустити, що жінки пов'язують успіх у підприємницькій діяльності, в першу чергу, з груповою взаємодією та розглядають процес досягнення успіху як такий, що розтягнутий у часі та вимагає наполегливості. Для чоловіків досягнення успіху в підприємницькій діяльності більшою мірою пов'язане зі здатністю до ризику та креативністю.

На другому етапі дослідження з усього отриманого масиву асоціацій було відібрано 10 асоціацій, які зустрічаються в кожній вибірці (по п'ять найбільш уживаних асоціацій з кожної вибірки). На основі даних асоціацій було розроблено бланк, в якому відібрані асоціації були використані як назви 7-бальних шкал. З використанням розробленого бланку було проведено

DOI (Issue): https://doi.org/10.31108/2.2018.3.14

повторне дослідження, в якому досліджуваних просили оцінити ступінь важливості вказаних у бланку асоціацій для успішного підприємця. Надалі у роботі було застосовано факторний аналіз.

У результаті проведеного факторного аналізу даних, отриманих у вибірці жінок, було виділено чотири фактори, які пояснюють 84,75% дисперсії. Перший фактор – 38,58% дисперсії. До даного фактора увійшли такі характеристики успішного підприємця, як багатий (0,9), комунікабельний (0,88), має зв'язки (0,85) та лідер (0,84). Зважаючи на характеристики, які були виражені через цей фактор, вважаємо можливим назвати його «фінансовий успіх». Можна припустити, що фінансовий успіх у підприємницькій діяльності жінки переважно асоціюють з комунікативною та лідерською компетенціями.

Окрім цього, жінки вважають наявність або здатність формувати зв'язки важливою складовою досягнення успіху у підприємницькій діяльності. Другий фактор пояснює 18,02% дисперсії. До даного фактора увійшли наступні характеристики: щедрий (0,88) та порядний (0,74). Даний фактор, на нашу думку, може бути названий «позитивна репутація». Можна припустити, що успішний підприємець сприймається жінками як постать, що виступає носієм позитивних моральних цінностей. Третій фактор, що пояснює 15,39% дисперсії, включає такі характеристики: ризиковий (0,87) та професіонал (-0,69). Даний фактор, враховуючи результати кількісного аналізу, може бути названий «професіоналізм».

Аналізуючи його складові, можна припустити, що жінки вважають ризиковану діяльність непрофесійною, а розглядають успішного підприємця як несхильного до ризику. До четвертого фактора (12,76%) увійшла характеристика наполегливий (0,93). Зважаючи, що через даний фактор була виражена лише одна змінна, вважаємо можливим назвати даний фактор «наполегливість». При цьому характеристика «новатор» не була виражена через жоден з виділених факторів, оскільки не отримала достатнього факторного навантаження. Отримані результати графічно представлені на *рис. 1*.

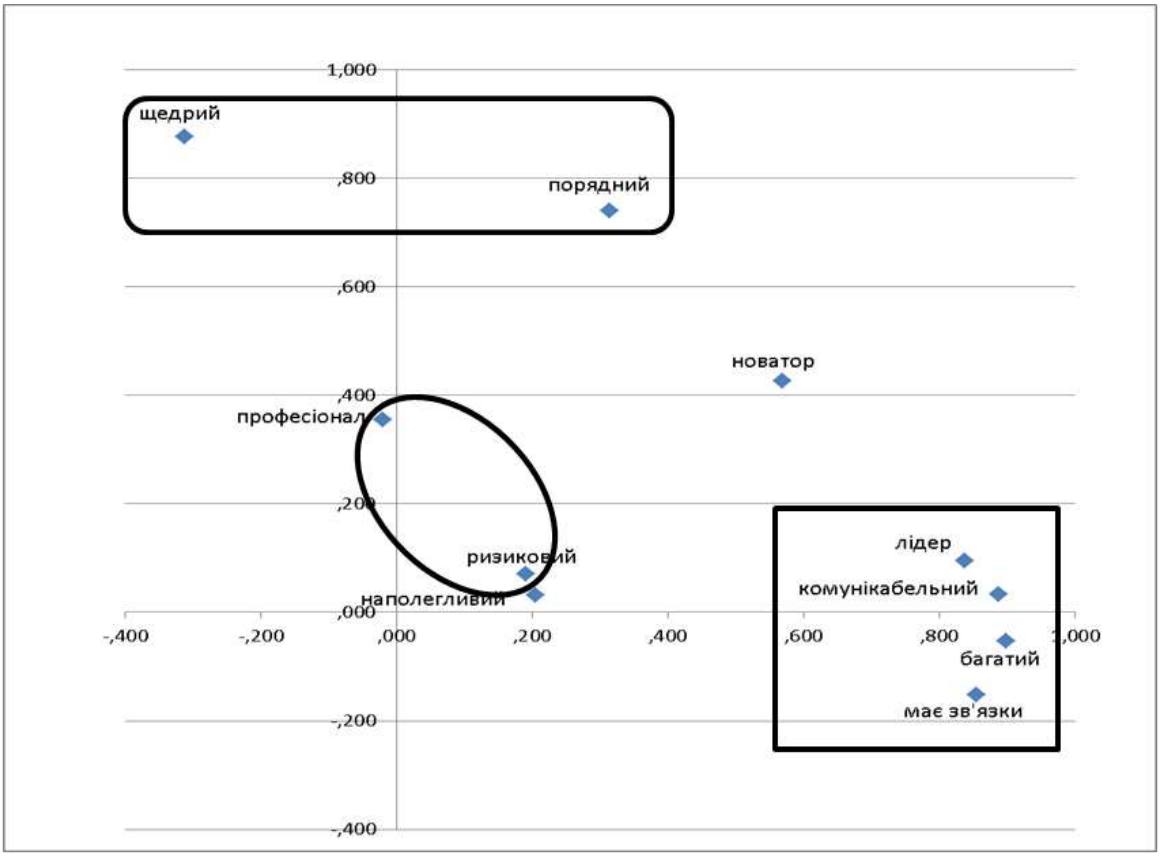

Рис. 1. **Факторно-семантичне поле (жінки)**

DOI (Issue): https://doi.org/10.31108/2.2018.3.14

Підсумовуючи дані результати, можна припустити, що жінки бачать успішного підприємця як людину, що наділена позитивними моральними характеристиками, професіонала своєї справи, що наполегливо працює на досягнення поставленої мети. При цьому ризик у підприємницькій діяльності вони розглядають як свідчення непрофесіоналізму. Варто зазначити, що основною передумовою досягнення фінансового успіху у підприємницькій діяльності жінки вважають наявність здатності налагоджувати соціальні контакти та керувати групою.

У результаті факторного аналізу даних, отриманих у вибірці чоловіків, також було виділено чотири фактори, які пояснюють 78,19% дисперсії. Перший фактор пояснює 34,06% дисперсії. До даного фактора увійшли такі характеристики успішного підприємця, як лідер (0,96), комунікабельний (0,88), порядний (0,85). Відповідно до складових, даний фактор був названий нами «керівник». Другий фактор пояснює 19,8% дисперсії. До даного фактора увійшли такі характеристики: ризиковий (0,85) та наполегливий (0,70). Даний фактор, на нашу думку, можна назвати «підприємливість». Третій фактор (пояснює 13,86% дисперсії) і включає такі характеристики: має зв’язки (0,87) та багатий (0,70). Даний фактор, зважаючи на його складові, був названий нами «фінансовий успіх». До четвертого фактора (10,47% дисперсії) увійшла характеристика щедрий (0,9). Даний фактор, зважаючи на те, що до нього увійшла лише одна змінна, був названий нами «щедрість». Варто зазначити, що, як і в результатах, отриманих на вибірці жінок, характеристики «новатор», а також характеристика «професіонал» не були виражені через жоден фактор. Графічно отримані результати представлено на *рис. 2.*

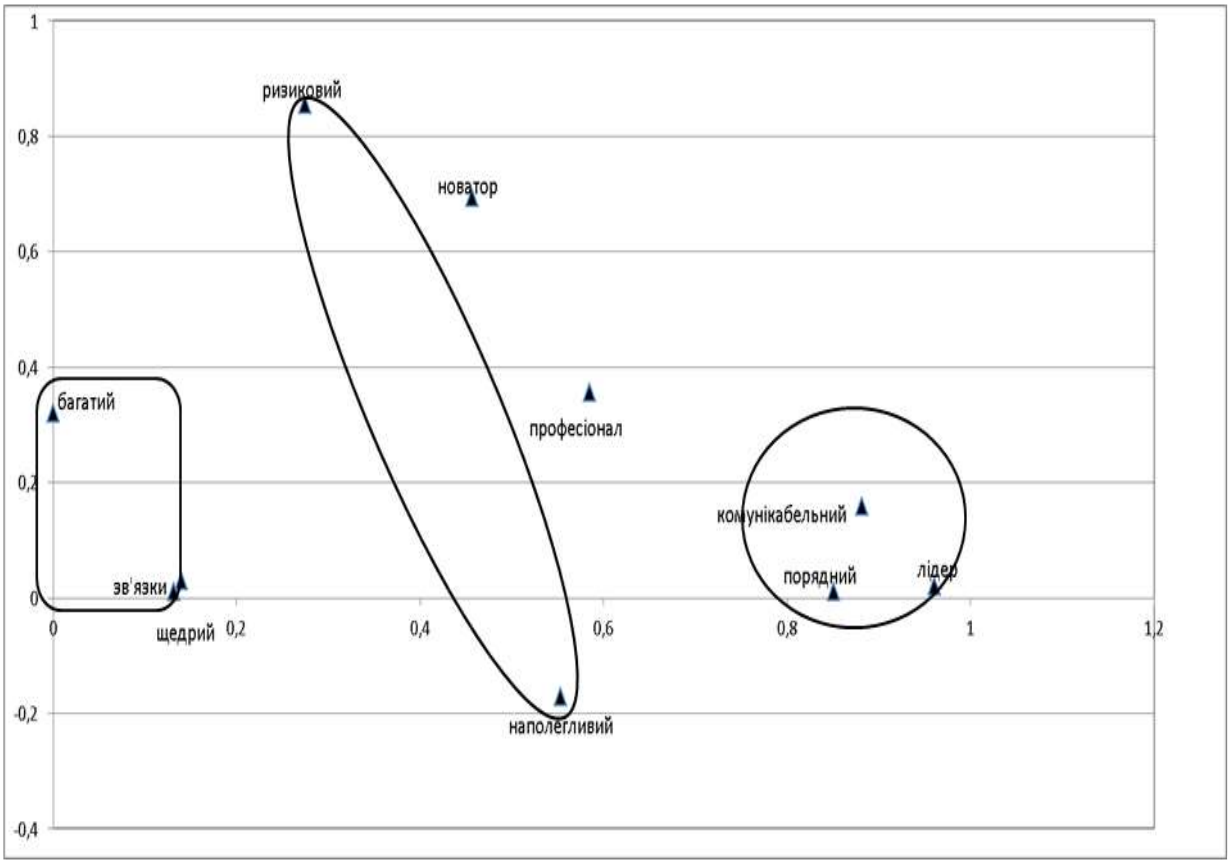

Рис. 2. **Факторно-семантичне поле (чоловіки)**

Підсумовуючи наведене вище, можна припустити, що чоловіки бачать успішного підприємця як здібного керівника, що позитивно сприймається підлеглими (характеристика «порядний та щедрий»), особу, що здатна діяти у полі невизначеності, ризикувати та проявляти наполегливість у досягненні поставленої мети. При цьому варто звернути увагу на те, що в уявленні чоловіків досягнення фінансового успіху, насамперед, пов’язане з наявністю зв’язків, а не зі здатністю їх формувати.

DOI (Issue): https://doi.org/10.31108/2.2018.3.14

Висновки. Порівнюючи результати якісного аналізу, можна припустити, що для жінок в образі успішного підприємця більш важливими є лідерські якості (жінки – 16% асоціацій, чоловіки – 5%) та наполегливість (жінки – 13% асоціацій, чоловіки – 9%). Для чоловіків в образі підприємця важливими виявилися такі якості: креативність (жінки – 4% асоціацій, чоловіки – 14%) та здатність до ризику (жінки – 3% асоціацій, чоловіки – 11%). Для обох груп виявилися важливими такі характеристики успішного підприємця, як: професійна та комунікативна компетенції, фінансовий та соціальний успіх і позитивні моральні якості.

Загалом жінки сприймають успішного підприємця як людину порядну та професіонала своєї справи, який наполегливо працює для досягнення поставленої мети. При цьому жінки бачать схильність ризикувати скоріше як негативну особливість, що не притаманна професіоналу. А досягнення фінансового успіху, в першу чергу, асоціюють з навичками міжособистісної взаємодії: здатністю встановлювати необхідні соціальні контакти та керувати групою.

Чоловіки бачать успішного підприємця як людину, що здатна діяти ризиковано та проявляти наполегливість у досягненні мети. Також в образі успішного підприємця для чоловіків важливими є характеристики успішного керівника.

Як негативну складову образу успішного підприємця у свідомості чоловіків можна зазначити прямий зв’язок між наявністю зв’язків та багатством. Можна припустити, що ця особливість уявлень про необхідні складові фінансового успіху пов’язана з уявленнями чоловіків про наявність негативних інвайроментальних факторів, що спричинені надмірним корупційним та адміністративним тиском на осіб, що здійснюють підприємницьку діяльність. Це, у свою чергу, може спричиняти значний демотивуючий вплив на чоловіків, що розглядають можливість розпочати підприємницьку діяльність.

Перспективи подальших досліджень. Варто зазначити, що вибірка на якій здійснено дослідження не може розглядатись як репрезентивна до генеральної сукупності. Відповідно, для уточнення результатів необхідно провести додаткові дослідження на більших та більш репрезентативних вибірках. Також потребує уточнення семантичного наповнення конструкту «зв’язки», оскільки дана змінна позитивно корелює зі змінною «багатство». Окрім зазначеного вище в наступних дослідженнях необхідно з’ясувати наявність казуального, а не кореляційного, звя’зку між змінними «багатство» та «звя’язки» у свідомості молоді.

Список використаних джерел

1. Валовий внутрішній продукт. Мінфін. – 2017. – [Електронний ресурс] . – Режим доступу : https://index.minfin.com.ua/ua/economy/gdp/2017

2. Дышеков Б.Н. Формирование психологической готовности личности к легитимной предпринимательской деятельности / Б.Н. Дышеков, Д.А. Китова // Психология в экономике и управлении. – 2011. – № 1. – С. 29–35.

3. Ермолаева Е.П. Преодоление негативных самоизоляционных тенденций предпринимателей в условиях кризисной экономики / Е.П. Ермолаева // Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ». – 2015. – Том 7. – №6. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://naukovedenie.ru/PDF/22EVN615.pdf .

4. Карамушка Л.М. Психологічні особливості підприємницької діяльності: оцінка підприємцями змісту, основних мотивів, позитивних та негативних сторін підприємницької діяльності / Л.М. Карамушка, Г.В. Гнускіна // Актуальні проблеми психології. – 2012. – Т. 1. – Вип. 35. – С. 107–111. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/UJRN/appsuh_2012_1_35_24

5. Креденцер О.В. Дослідження особливостей розвитку підприємницької активності персоналу освітніх організацій / О.В. Креденцер // Актуальні проблеми психології : зб. наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. – К. : Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2015. – Вип. 42. – С. 114–122.

6. Креденцер О. В. Підприємницька самоефективність персоналу освітніх організацій як чинник розвитку їх підприємницької активності / О. В. Креденцер // Організаційна психологія. Економічна психологія. - 2016. - № 1. - С. 51-60. - [Електр. ресурс]. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ophep_2016_1_8

7. Кулаковський Т.Ю. Когнітивний підхід у вивченні феномену підприємця / Т.Ю. Кулаковський // Вісник Житомирського державного технологічного університету. – №2 (80) – 2017. – С. 117–123.

8. Мухарлямова А.Ю. Анализ образа предпринимателя в современном обществе / А.Ю. Мухарлямова, К.А. Холуева // Современные проблемы науки и образования. – 2014. – № 3. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : URL: http://www.science-education.ru/ru/article/view?id.

9. Работіна І. Дослідження ґендерної рівності в Україні / І. Работіна. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://platforma-msb.org/doslidzhennya-gendernoyi-rivnosti-v-ukrayini/

10. Україна опинилася на 138 місці зі 156 країн за рівнем щастя [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.ukrinform.ua/rubric-society/2422662-ukraina-opinilasa-na-138mu-misci-zi-156-za-rivnem-sasta.html
11. Штейнмец А.Э. Общая психология : [учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений] / А.Э. Штейнмец. – М. : Академия, 2006. – 288 с.
12. Meek, William R. Gender and entrepreneurship: a review and process model / Diane M. Sullivan, William R. Meek // Journal of Managerial Psychology. – Vol. 27. – P. 428–458.
13. Nelson, T. Men, Women, Sex and Gender in Entrepreneurship Education / T. Nelson. – [Electr. Resource]. – Access mode : https://www.researchgate.net/profile/Teresa_Nelson2/publication/228947849_Men_Women_Sex_and_Gender_in_Entrepreneurship_Education/links/00b49534469e9d4d42000000/Men-Women-Sex-and-Gender-in-Entrepreneurship-Education.pdf
14. Thurik, A.R. Entrepreneurial activity, self-perception and gender / A.R.Thurik, I. Uhlaner, I.Verheul // Erim report series research in management. – Erim Report Series reference. – number ERS-2002-03-STR.

Spysok vykorystanykh dzherel

1. Valovyi vnutrishnii produkt. Minfin. – 2017. – [Elektronnyi resurs] . – Rezhym dostupu : https://index.minfin.com.ua/ua/economy/gdp/2017
2. Dyshekov B.N. Formirovanie psihologicheskoj gotovnosti lichnosti k legitimnoj predprinimatel'skoj dejatel'nosti / B.N. Dyshekov, D.A. Kitova // Psihologija v jekonomike i upravlenii. – 2011. – № 1. – S. 29–35.
3. Ermolaeva E.P. Preodolenie negativnyh samoizoljacionnyh tendencij predprinimatelej v uslovijah krizisnoj jekonomiki / E.P. Ermolaeva // Internet-zhurnal «NAUKOVEDENIE». – 2015. – Tom 7. – №6. – [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu : http://naukovedenie.ru/PDF/22EVN615.pdf .
4. Karamushka L.M. Psykholohichni osoblyvosti pidpryiemnytskoi diialnosti: otsinka pidpryiemtsiamy zmistu, osnovnykh motyviv, pozytyvnykh ta nehatyvnykh storin pidpryiemnytskoi diialnosti / L.M. Karamushka, H.V. Hnuskina // Aktualni problemy psykholohii. – 2012. – T. 1. – Vyp. 35. – S. 107–111. – [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu : http://nbuv.gov.ua/UJRN/appsuh_2012_1_35_24
5. Kredentser O.V. Doslidzhennia osoblyvostei rozvytku pidpryiemnytskoi aktyvnosti personalu osvitnikh orhanizatsii / O.V. Kredentser // Aktualni problemy psykholohii : zb. naukovykh prats Instytutu psykholohii imeni H.S. Kostiuka NAPN Ukrainy. – K. : Instytut psykholohii imeni H.S. Kostiuka NAPN Ukrainy, 2015. – Vyp. 42. – S. 114–122.
6. Kredentser O. V. Pidpryiemnytska samoefektyvnist personalu osvitnikh orhanizatsii yak chynnyk rozvytku yikh pidpryiemnytskoi aktyvnosti / O. V. Kredentser // Orhanizatsiina psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia. - 2016. - № 1. - S. 51-60. - [Elektr. resurs]. – Rezhym dostupu: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ophep_2016_1_8
7. Kulakovskyi T.Iu. Kohnityvnyi pidkhid u vyvchenni fenomenu pidpryiemtsia / T.Iu. Kulakovskyi // Visnyk Zhytomyrskoho derzhavnoho tekhnolohichnoho universytetu. – №2 (80) – 2017. – S. 117–123.
8. Muharljamova A.Ju. Analiz obraza predprinimatelja v sovremennom obshhestve / A.Ju. Muharljamova, K.A. Holueva // Sovremennye problemy nauki i obrazovanija. – 2014. – № 3. – [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu : URL: http://www.science-education.ru/ru/article/view?id.
9. Rabotina I. Doslidzhennia gendernoi rivnosti v Ukraini / I. Rabotina. – [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu : http://platforma-msb.org/doslidzhennya-gendernoyi-rivnosti-v-ukrayini/
10. Ukraina opynylasia na 138 mistsi zi 156 krain za rivnem shchastia [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu : http://www.ukrinform.ua/rubric-society/2422662-ukraina-opinilasa-na-138mu-misci-zi-156-za-rivnem-sasta.html
11. Shtejnmec A.Je. Obshhaja psihologija : [ucheb. posobie dlja stud. vyssh. ucheb. zavedenij] / A.Je. Shtejnmec. – M. : Akademija, 2006. – 288 s.
12. Meek, William R. Gender and entrepreneurship: a review and process model / Diane M. Sullivan, William R. Meek // Journal of Managerial Psychology. – Vol. 27. – R. 428–458.
13. Nelson, T. Men, Women, Sex and Gender in Entrepreneurship Education / T. Nelson. – [Electr. Resource]. – Access mode : https://www.researchgate.net/profile/Teresa_Nelson2/publication/228947849_Men_Women_Sex_and_Gender_in_Entrepreneurship_Education/links/00b49534469e9d4d42000000/Men-Women-Sex-and-Gender-in-Entrepreneurship-Education.pdf
14. Thurik, A.R. Entrepreneurial activity, self-perception and gender / A.R.Thurik, I. Uhlaner, I.Verheul // Erim report series research in management. – Erim Report Series reference. – number ERS-2002-03-STR.

Kulakovsky, T. Yu., Kulakovska, O. G. Gender differences in students' perception of the ideal entrepreneur. *The article presents the results of research into the image of the ideal entrepreneur, which were obtained using the non-directive associative experiment. The aim of the research was to identify gender differences in students' perception of the ideal entrepreneur. The sample included 46 students (25 women and 21 men) averagely aged 20.8 years. The first stage of the study used a non-directive associative experiment in which the respondents gave ten associations to the stimulus-phrase 'successful entrepreneur.' At the second stage of the research, ten most common associations produced by men and women were selected to give the names to the scales of a specially designed questionnaire. The research found gender differences in the students' perceptions of the ideal entrepreneur: women viewed the ideal entrepreneur as a decent, highly-skilled, hard-working and purposeful professional, while men saw the ideal entrepreneur as a risk-taking and goal-focused person. Both*

men and women considered the ideal entrepreneur as having professional and communicative competences and being financially and socially efficient and highly moral. However, men perceived as a negative feature of the ideal entrepreneur his/her positively correlated 'connections' and 'wealth', which can be explained by the negative environmental factors in entrepreneurial activity.

Key words: *ideal entrepreneur, gender differences, ideas, image, associations, non-directive associative experiment, factor analysis*

Відомості про авторів

Кулаковський Тарас Юрійович, кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри психології розвитку та консультування Житомирського державного університету ім. І. Франка, м. Житомир, Україна.

Kulakovsky, Taras Yuriyovych, PhD, Assoc. Prof., Department of Developmental Psychology and Counseling, I.Franko Zhytomyr State University, Zhytomyr, Ukraine.

E-mail: taraskulakovsky@gmail.com

Кулаковська Ольга Григорівна, асистент кафедри психології розвитку та консультування Житомирського державного університету ім. І. Франка, м. Житомир, Україна.

Kulakovska, Olga Grygorivna, assistant lecturer, Dept. of theoretical and applied psychology, I.Franko Zhytomyr State University, Zhytomyr, Ukraine.

E-mail: olka_@i.ua

Отримано 1 вересня 2018 р.
Рецензовано 17 вересня 2018 р.
Прийнято 20 вересня 2018 р.

DOI (Article): https://doi.org/10.31108/2.2018.3.14.6
УДК 005.73:331.1

Кунцевська А. В.

ПРОФЕСІЙНА ПОЗИЦІЯ ЯК МЕХАНІЗМ РЕГУЛЮВАННЯ ДІЯЛЬНОСТІ (НА ПРИКЛАДІ ДІЯЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ СЕРВІСНИХ ЦЕНТРІВ МВС УКРАЇНИ)

Кунцевська А. В. Професійна позиція як механізм регулювання діяльності (на прикладі діяльності працівників сервісних центрів МВС України). *У поданій статті порушено проблему професійної комунікації як індикатора професійної позиції працівників сервісних центрів МВС, а також визначення механізму корекції професійної позиції засобами налагодження професійної комунікації. Результати дослідження свідчать про серйозну проблему перетину особистісної та професійної позицій працівників сервісу, що виявляється у схильності співробітників спілкуватись з клієнтами та колегами так само як і з близьким оточенням. Подібні установки призводять до підміни професійних оцінок ситуації емоційними, що стає причиною вигоряння, появи професійного цинізму, й виявляється у нетолерантному або байдужому ставленні до клієнтів.*

Ключові слова: *професійна позиція, професійна комунікація, клієноорієнтованість, сервісні центри, сервісні послуги*

Кунцевская А. В. Профессиональная позиция как механизм регулирования деятельности (на примере сотрудников сервисных центров МВД Украины). *В данной статье затронута проблема профессиональной коммуникации как индикатора профессиональной позиции сотрудников сервисных центров МВД, а также определение механизма коррекции профессиональной позиции средствами налаживания профессиональной коммуникации. Результаты исследования свидетельствуют о серьезной*

DOI (Issue): https://doi.org/10.31108/2.2018.3.14

проблеме пересечения личностной и профессиональной позиций работников сервиса, которая выявляется в склонности сотрудников общаться с клиентами и коллегами так же, как и с близким окружением. Подобные установки приводят к подмене профессиональных оценок ситуации эмоциональными, что становится причиной выгорания, появления профессионального цинизма, и проявляется в нетолерантном или безразличном отношении к клиентам.

Ключевые слова: *профессиональная позиция, профессиональная коммуникация, клиеноориентированность, сервисные центры, деятельность.*

Постановка проблеми. Принципова відмінність послуги від товару, як відомо, і полягає у тому, що створення послуги та її споживання відбувається одночасно. Надання послуг, на відміну від виробництва товарів, безпосередньо пов'язане з необхідністю тісної комунікації – співпраці з клієнтом (споживачем послуг). Комунікація у сервісі виступає основним інструментом діяльності, а відтак, ступінь порозуміння надавача послуги з клієнтом впливає на її якість. Нерозуміння меж професійної та особистісної комунікації, їх перетин призводять до серйозних проблем – як на рівні організації (зниження рівня продуктивності, порушення системи передачі оперативної інформації), так і на рівні внутрішньоорганізаційних відносин (конфлікти та суперечки).

Ідея сервісу та сервісної комунікації в державних адміністративних інституціях є відносно новою та досі незвичною для більшості працівників. Тому багато хто ототожнює професійну комунікацію із необхідністю подобатись клієнту, запобігливістю, або навпаки – з можливістю скористатися «безпорадністю» клієнта, який звернувся по адміністративну послугу, що виявляється у комунікації як надмірна байдужа лаконічність, або моралізаторство (яке межує з грубістю). Введення європейських стандартів у систему надання адміністративних послуг передбачає дотримання принципу клієнтоорієнтованості, однак, значна частина працівників потребує спеціальної підтримки та супроводу для закріплення та розвитку нового способу мислення і позиціонування.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Більшість опублікованих праць зарубіжних дослідників організаційної комунікації зосереджена на проблемах поведінки, використанні або управлінні певним конкретним каналом зв'язку. Рідше зустрічаються дослідження, що зосереджують увагу на системах внутрішніх каналів організаційного спілкування, ще рідше зустрічаються дослідження, присвячені оцінці організаційних каналів зв'язку (Шпак Н. О. [5], Husain Z. [6], Murphy M. [8] та ін.).

У низці сучасних зарубіжних досліджень менеджменту встановлено наявність значущих зв'язків між формами, засобами, якістю професійної комунікації та ефективністю роботи організації (Ince M., Gül H. [7], Husain Z. [6], Ölçer F. [9], Tucker M. [10]). Ефективна комунікація в організації пов'язана з такими характеристиками, як: організаційна відповідальність, ефективність, свідома громадська позиція щодо організації, а також рівень задоволеності роботою. Існує також зворотний зв'язок. Дослідження виявили, що неефективна або деструктивна комунікація, погане забезпечення інформаційних процесів в організації викликає напругу, підвищує рівень незадоволеності роботою та зростання недовіри співробітників один до одного та до організації в цілому, впливає на формування намірів щодо звільнення та стає причиною зниження організаційної відповідальності.

Ефективність інновацій в організації залежить від її здатності змінювати індивідуальні результати кожного працівника – професійна комунікація в процесі впровадження організаційних інновацій зменшує недовіру та супротив працівників [7].

У роботах сучасних українських та зарубіжних організаційних психологів професійну позицію у комунікації розглядають переважно у контексті педагогічної та психологічної професійної практики. Окреме місце посідають системні розробки та наукові роботи методологів, в яких проаналізовані моделі та зміст позиції управлінця в організації (Новиков А.М. [3], Соріна Г.В., [4], Шпак Н.О.) [5].

DOI (Issue): https://doi.org/10.31108/2.2018.3.14

Системно-діяльнісний підхід до методології аналізу організації полягає у виокремленні позицій її суб'єктів та фокусуванні на значенні управлінської позиції (як діяльності над діяльністю) та її базових функцій прогнозування, проектування та планування [1].

Професійна комунікація у цьому контексті є необхідним інструментом забезпечення зв'язку між функціональними елементами системи.

Метою статті є аналіз професійної комунікації як індикатора професійної позиції працівників сервісних центрів МВС, а також визначення механізму корекції професійної позиції засобами налагодження професійної комунікації.

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. У логіці діяльнісного підходу, в рамках якого і здійснено подане дослідження, особистість у професійній діяльності зазнає поступових змін, включаючись до виробничих відносин (і, в свою чергу, стаючи суб'єктом професійної діяльності, здатна впливати на її зміст, форми, результат тощо).

Професійна діяльність знаходить своє відображення у структурі свідомості особистості, де формується позиція суб'єкта професійної діяльності [2].

Діяльність завжди передбачає наявність суб'єкта, здійснюється за умов свідомого цілепокладання та спрямована на певний предмет, вирішення певної задачі.

Позиція особистості є необхідним компонентом функціональної структури діяльності, що забезпечує ідентифікацію та усвідомлення суб'єктом власного місця у кожній конкретній ситуації.

Формування професійної позиції передбачає свідоме прийняття суб'єктом його місця у системі діяльності та відповідних йому професійних задач, нормативів, вимог, а також усвідомлення меж власної відповідальності і компетентності стосовно виконуваних задач. Одним із визначальних індикаторів прийняття суб'єктом професійної позиції є *професійна комунікація* як специфічний спосіб побудови взаємодії з іншими суб'єктами діяльності (колегами, керівництвом, клієнтами), що включає: здатність розмежовувати професійні завдання та особисте ставлення; володіння нормативними професійними засобами комунікації (стандарти звернення та реагування на скарги); здатність утримувати професійну позицію при вирішенні проблемних робочих ситуацій; володіння навичками свідомої емоційної регуляції; свідоме поважливе ставлення до усіх суб'єктів діяльності.

З 2015 року і донині EUAM Ukraine (European Union Advisory Mission Ukraine) підтримує та супроводжує процес реформування основних адміністративних структур, в тому числі системи сервісних центрів МВС. Пріоритетом реформи є якісне надання адміністративних послуг та клієнтоорієнтований персонал, у зв'язку із чим відбувається поступове оновлення кадрового складу, впроваджується система стажування та перепідготовки[1]. В рамках реалізації реформи було заплановано серію тренінгів та програму стажування, для формування змісту яких було проведено *дослідження наявного стану проблем* у сфері надання послуг сервісними центрами МВС в Україні.

Нами було розроблено *методику оцінки рівня ефективності професійної комунікації співробітників сервісних центрів МВС.* Методика містила п'ять основних параметрів: позиція, асертивність, сенситивність, терплячість/толерантність та комунікативна компетентність *(табл 1).*

Опитування було проведене анонімно, співробітники заповнювали віртуальну анкету, даючи відповіді на закриті запитання. Разом в опитуванні взяли участь 351 співробітників сервісних центрів МВС з усіх областей України та міста Києва (*табл. 2*).

Опитувані обіймали наступні посади: провідний спеціаліст, адміністратор ТСЦ – 41,6%; провідний спеціаліст ТСЦ – 19,9%; оператор комп'ютерного набору ТСЦ – 18,8%; інша посада – 12,5%; начальник ТСЦ – 3,7%; керівна посада в РСЦ – 3,4%.

[1] http://riv.hsc.gov.ua/2017/05/26/euam-ukraine-prodovzhiv-spivpratsyu-z-servisnimi-tsentrami-mvs/

DOI (Issue): https://doi.org/10.31108/2.2018.3.14

Таблиця 1

Параметри професійної комунікації працівників сервісних центрів

Параметри	**Зміст**
Позиція	Особистісна/професійна: вміння розрізняти особистісне і професійне. Протистояння впливу «зараження емоціями»
Рівень асертивності	Реагування на грубощі, агресію, критику, про вокативні дії Позиція у реагуванні: невпевнена, асертивні, агресивна
Сенситивність	Спостережливість, увага, вміння слухати
Терплячість і толерантність	Готовність пояснювати, перефразовувати, повторювати кілька разів. Готовність чекати своєї черги (наприклад, на друк) та уміння спокійно пояснити клієнту необхідність дочекатися черги
Комунікативна компетентність	Вміння доступно пояснювати; вміння керувати власними інтонаціями; володіння навичками етичного спілкування

Таблиця 2

Активність заповнення анкет за областями України

№з/п	**Активність заповнення анкет (за областями)**	**Кількість**	**%**
1	Харківська область	24	6,8
2	Київська область	20	5,7
3	Дніпропетровська область	19	5,4
4	Одеська область	19	5,4
5	Львівська область	18	5,1
6	Запорізька область	16	4,5
7	Київ	16	4,5
8	Полтавська область	16	4,5
9	Закарпатська область	14	4
10	Сумська область	14	4
11	Чернігівська область	14	4
12	Вінницька область	12	3,4
13	Донецька область	12	3,4
14	Житомирська область	12	3,4
15	Миколаївська область	12	3,4
16	Тернопільська область	12	3,4
17	Херсонська область	12	3,4
18	Хмельницька область	12	3,4
19	Черкаська область	12	3,4
20	Чернівецька область	12	3,4
21	Кіровоградська область	11	3,1
22	Луганська область	10	2,8
23	Рівненська область	10	2,8
24	Волинська область	8	2,2
25	Івано-Франківська область	8	2,2
26	Крим та місто Севастополь	2	0,6

DOI (Issue): https://doi.org/10.31108/2.2018.3.14

Серед опитаних 47,9 % жінок та 52,1% чоловіків.

Розподіл опитуваних за віком виявився наступний: від 21 до 25 років –9,1%, від 26 до 35 років – 36,5%, від 36 до 45 років – 35, 8%, понад 46 років – 17,7%. Серед опитаних переважають спеціалісти від 26 до 45 років, причому більшість з них є провідними спеціалістами, адміністраторами ТСЦ.

Після демографічного блоку (загальні дані щодо опитуваних) було розміщено змістовні блоки, які мали на меті визначити «слабкі місця» у професійній комунікації співробітників сервісних центрів для внесення відповідних коректив у програму підготовки тренерів.

Блок «Позиція у комунікації» відображає ступінь розуміння співробітниками сервісних центрів різниці між професійною комунікацією та міжособистісним спілкуванням. Усі запитання даного блоку сформульовані таким чином, щоб виявити проблеми, пов'язані з перетином професійної та особистісної позицій.

Розподіл відповідей респондентів на запитання стосовно можливості порушення правил для збереження дружніх стосунків виявив, що близько 34% співробітників сервісу готові порушувати правила.

Більшість респондентів (92,6%) відмітили, що дружба найчастіше допомагає у роботі, тож йдеться про перетин конструктивних професійних стосунків та близьких відносин. Лише 7,4% чітко усвідомлюють недоцільність близьких дружніх стосунків на роботі.

Близько 40% опитаних виявили готовність до порушення правил сервісних центрів (прискорення процедури за рахунок інших клієнтів) через симпатію до клієнта, що свідчить про нестійке усвідомлення принципу клієнтоорієнтованого сервісу. Симпатія або антипатія до клієнта виявляється більш значущою, аніж наявне професійне завдання. Більшість опитаних (92%) поводить тебе з клієнтами та колегами «так само відкрито і дружньо, як і з близькими людьми». Це означає, що працівники сервісних центрів не відчувають професійних рамок у комунікації, не відділяючи приязне ставлення (підтримання позитивної атмосфери в колективі) від дружніх близьких стосунків.

На відкрито сформульоване запитання про порушення правил заради колеги більшість опитаних відповіла негативно, однак, порівнюючи цю відповідь з попередніми, можна констатувати, що це «соціально схвалювана», «правильна» відповідь, яка означає, що співробітники знають правила, однак ставлення до них є формальним.

Приблизно третина – 26,8% респондентів зазначили, що можуть образитися на клієнта за його слова або дії. Останнє питання блоку визначає ризик виникнення непорозумінь конфліктних ситуацій з клієнтом через наявність у співробітника особистої образи.

Загалом, відповіді на запитання першого блоку спрямовані на виявлення точок перетину особистісної та професійної позицій, професійного або формального ставлення до клієнта та ступеня прийняття ідеї клієнтоорієнтованості.

У підсумку, аналіз відповідей за блоком «Позиція у комунікації» виявив серйозну проблему злиття професійної та особистісної позицій, через нездатність відокремлювати професійні та дружні відносини. Що, в свою чергу, робить співробітника вразливим та беззахисним у професійних ситуаціях. З точки зору взаємодії з колегами є ризик порушення правил щодо порядку надання послуг, з точки зору взаємодії з клієнтом є ризик емоційного вигоряння.

Наступний блок запитань («Асертивність») стосувався визначення рівня асертивності, тобто був спрямований на визначення здатності працівників центру до впевненої неагресивної (стверджувальної) поведінки з клієнтами та колегами.

Більшість співробітників (82,1%) не погоджується з твердженням про те, що клієнти, зазвичай налаштовані до співробітників сервісу агресивно. Лише близько 18,0% визначає клієнта як налаштованого переважно агресивно.

Щодо впливу стану клієнта на готовність працівника сервісу реагувати на запит, можна відмітити, що 12,5% респондентів визнали власну невпевненість у взаємодії з клієнтом. З усього масиву опитаних працівників сервісних центрів лише 2,8% виявили готовність до агресивної

DOI (Issue): https://doi.org/10.31108/2.2018.3.14

відповіді клієнту (у відповідь на агресію з його боку). Стосовно участі (ініціювання) конфліктних ситуацій, 44,7% опитаних зазначили, що не уникають конфліктів та вважають себе правими в них.

Для розуміння можливих причин порушення професійних меж, до системи індикаторів було включено питання, що виявляли переживання меншовартості в очах колег, ступінь образи на колег, невдоволеність власною позицією. Переважна більшість співробітників (85,2%) не вважає себе недооціненими.

Серед опитаних 33,3% вважають що причиною робочих непорозумінь є «тупість» клієнта. Це вказує на ризик презирливого ставлення до клієнта – ознаку професійного цинізму та порушення професійних рамок.

Підсумовуючи результати відповідей за блоком «Асертивність», можна констатувати наявність деяких проблем з клієнтоорієнтованістю, а саме: співробітники розуміють неприпустимість грубощів на робочому місці лише на рівні формальної констатації (декларування), однак третина співробітників на практиці демонструє зверхнє ставлення до клієнта, що відповідно впливає на якість їхнього сервісу. Зверхність, в свою чергу, можна інтерпретувати як захисний механізм, який непрямо свідчить про порушення професійних рамок, особистісне сприйняття робочої ситуації та створювати ризик емоційного вигоряння.

Наступний блок питань анкети («Сенситивність») мав на меті визначити здатність працівників сервісних центрів до розпізнавання особливостей клієнта, «зчитування» його емоційних станів для запобігання конфліктів та ситуацій провокації, а також базової спрямованості на реагування на запит.

Оцінка ситуації є важливою складовою діяльності співробітників сервісних центрів. Здатність оцінювати ставлення оточення є основою комунікації. Лише чверть опитаних зазначили, що мають труднощі із розпізнаванням ставлення до них інших. 87,2% респондентів підтвердили здатність до опанування власним негативним станом, однак, зважаючи на попередні результати, ймовірніше йдеться про придушення цих станів, що підвищує ризик зривів та вигоряння. Близько половини (44,0 %) опитаних зазначили, що частіше не здатні керувати ситуацією, де існує ризик конфлікту з боку клієнта, коли він розгніваний, скаржиться або висловлює незадоволення.

Більшість співробітників сервісних центрів підтвердили свою здатність відчувати знервованість та занепокоєння клієнта, і лише 16,0% опитаних зазначають наявність проблеми розуміння запиту клієнта. Переважна більшість співробітників вважає себе здатними чути і розуміти запит клієнта одразу.

З метою встановлення специфічних особливостей опосередкованої професійної комунікації було проведене *опитування серед працівників кол-центрів,* які, на відміну від співробітників сервісних центрів, комунікують з клієнтами опосередковано (електронні повідомлення, листи та відгуки, а також телефонні консультації).

В опитуванні взяли участь співробітники ГСЦ МВС міста Києва; СЦ Черкаської області; РСЦ МВС Донецької області; РСЦ МВС Рівненської області та РСЦ МВС в Хмельницької області загальною кількістю 14 осіб. Працівники кол-центрів приймають щодня від 10-ти до 70-ти дзвінків. Серед найбільш активно-використовуваних у телефонному консультуванні компетенцій опитані вказали наступні компетентності (табл. 3).

Респонденти давали відповідь на серію запитань, що стосувалися проблем та труднощів, які виникають у процесі телефонного консультування. Аналізуючи перешкоди у комунікації з клієнтами, про які зазначили співробітники, ми згрупували типи проблем, які створюють труднощі при взаємодії з клієнтом (*табл. 4*).

Слід зазначити, що «фактор клієнта» є ризиком (а іноді і показником) втрати працівником кол-центра професійної позиції.

DOI (Issue): https://doi.org/10.31108/2.2018.3.14

Таблиця 3

Компетентності працівників кол-центрів

Компетентності	%
Навички слухання	27,5
Вміння пояснити, вміння розібратися в ситуації коли абонент чітко не може пояснити що сталось	24,3
Навички вирішення конфліктів	20,6
Швидко реагувати на запитання	13,8
Стійкість до стресових ситуацій, самоконтроль	13,8

Таблиця 4

Класифікація труднощів,
які виникають у взаємодії працівників кол-центрів з клієнтами

Труднощі	Приклади висловлювань
Організаційно-інформаційні	- інколи інформацію про якісь нововведення або проблеми дізнаємось від клієнта безпосередньо
	- неможливість уточнення інформації у громадян при проблемних питаннях
	- відсутність можливості швидко ознайомитись із попередніми дзвінками певної особи
	- відсутність оперативної інформації стосовно технічних чи інших проблем
	- одночасне поєднання: робота за фахом, особисте звернення клієнтів та телефонний дзвінок
	- поганий зв’язок
Фактор клієнта	- нерозуміння зі сторони клієнта, агресія клієнта
	- клієнт не може пояснити суть питання
	- упереджене ставлення до роботи сервісних центрів (порівняння з колишніми МРЕВ)
	- небажання дослухати громадянами інформацію, про яку запитують
Втрата професійної позиції	- небайдужість до проблем, з якими звертаються громадяни, заглиблення в їх суть
	- небайдужість до проблемних ситуацій, заглиблення у них, постановка себе на місце незадоволеного клієнта
	- переживання стосовно вирішення проблемних питань громадян після закінчення розмови

На питання про те, які додаткові вміння вони хотіли б освоїти для підвищення ефективності телефонної комунікації, відповіді респондентів розділилися таким чином: утримання психологічної рівноваги; утримання професійної позиції; управління конфліктом; додаткові комунікативні компетенції; пошуку та надання інформації. Опис бажаних компетентностей та кількість згадувань про них представлено в *табл. 5*.

DOI (Issue): https://doi.org/10.31108/2.2018.3.14

Таблиця 5

Бажані компетентності працівників кол-центрів

Компетентності	**Приклади висловлювань**	**Кількість згадувань**
Утримання психологічної рівноваги	Вміння ще спокійніше реагувати на крики громадян	5
	Стресостійкість	
Утримання професійної позиції	Здатність до відстороненості, коли громадянин неправий чи, навпаки, з ним неправомірно вчиняють працівники СЦ	3
Управління конфліктом	Вміння вирішувати конфліктні ситуації	4
Додаткові комунікативні компетенції	Знання іноземних мов	5
	Навички ділового спілкування	
	Ділової мови при складних ситуаціях	
Пошуку та надання інформації	Недосконале володіння всіма нюансами та проблемними питаннями надання адміністративних послуг	3

Працівникам також було запропоновано визначити критерії, відповідно до яких клієнта можна вважати «важким». До «важких клієнтів» було віднесено такі: агресивно налаштовані клієнти; нетерплячі клієнти; клієнти, які нечітко висловлюються; люди похилого віку. Характеристику визначених типів клієнтів та кількість згадувань про них наведено в табл. 6.

Таблиця 6

Типологія «важких клієнтів» кол-центрів

Тип клієнта	**Характеристика** (кількість згадувань)	**Кількість згадувань**
Агресивно налаштовані клієнти	безпідставно звинувачують та ображають співробітників системи МВС	4
	нецензурно висловлюються	5
	нестримані, нетактовні	4
	залякують та погрожують	3
Нетерплячі клієнти	хочуть щоб їм просто зараз по телефону все вирішили та відмовляються взагалі щось слухати чи пояснювати	5
	не можуть висловити думку та вислухати відповідь на поставлене запитання	5
Клієнти, які нечітко висловлюються		4
Люди похилого віку		2

Серед *ресурсних чинників,* які підтримують працівників у їхній діяльності, опитувані згадали наступні: колеги, робочий колектив (4); відчуття значущості і потрібності (3); досвід та

DOI (Issue): https://doi.org/10.31108/2.2018.3.14

бажання спілкування з людьми (3); успішність надання послуги (2); почуття гумору (1); обізнаність у сфері послуг (1).

Як бачимо, загалом проблемні ситуації професійної комунікації співробітників кол-центру збігаються з ситуаціями, характерними для сервісних центрів.

Висновки. Результати дослідження свідчать про серйозну проблему перетину особистісної та професійної позицій працівників сервісу, що виявляється у схильності співробітників спілкуватись з клієнтами та колегами так само, як і з близьким оточенням. Навіть переживаючи роздратування або образу на колегу або клієнта, співробітники сервісу добре розуміють, що не можуть дати волю емоціям на робочому місці, тому придушують їх у спробі контролювати. Таким чином, зростає ризик емоційних зривів, порушення норм робочої поведінки. Бажання «подобатись» клієнту та значущість симпатії/антипатії до нього створюють передумови для розгортання невротичних реакцій, пов'язаних із нездатністю утримувати (відновлювати) професійну позицію. Подібні установки призводять до підміни професійних оцінок ситуації емоційними (замість орієнтації на вирішення запиту клієнта виникає образа на «невдячних» або «вічно невдоволених» клієнтів), що стає причиною вигоряння, появи професійного цинізму й виявляється в нетолерантному або байдужому ставленні до клієнтів.

Таким чином, на нашу думку, переорієнтацію жорсткої державної структури з суб'єкт-об'єктних ієрархічних відносин на гнучку систему надання послуг, засновану на ідеї клієнтоорієнтованості, слід починати з корекції розуміння співробітниками цінностей і місії організаційної структури та зміцнення їхньої професійної позиції.

До перспектив подальшого дослідження входить розробка тренінгових програм для психологічної підготовки співробітників сервісних центрів МВС України до ефективної професійної комунікації.

Список використаних джерел

1. Дубровский В. Я. Понятие управления в СМД-методологии. От схемы оргтехнической системы к схеме шага развития [Електронний ресурс] / В. Я. Дубровский // Архив Чтений памяти Г.П.Щедровицкого. – 2009. – Режим доступу : http://www.fondgp.ru/lib/chteniya.
2. Кунцевська А.В. Розвиток професійної свідомості студентів соціономічних професій / А.В. Кунцевська // Проблеми емпіричних досліджень у психології. – 2009. – №3. – С. 114–119.
3. Новиков А.М. Методология управления / А.М. Новиков, Д.А. Новиков. – М. : СИНТЕГ. – 668 с.
4. Сорина Г. В. Вопросно-ответные процедуры в управленческой деятельности [Електронний ресурс] / Г. В. Сорина // Ценности и смыслы. – 2009. – Режим доступу : https://cyberleninka.ru/article/n/voprosno-otvetnye-protsedury-v-upravlencheskoy-deyatelnosti
5. Шпак Н. О. Основи комунікаційного менеджменту промислових підприємств [Текст] : монографія / Н. О. Шпак. – Л. : Вид-во Львівської політехніки, 2011. – 328 с.
6. Husain, Z. Effective communication brings successful organizational change / Z. Husain // The Business & Management Review. – 2013. – №2. – P. 11–18.
7. Ince, M. The Role of the Organizational Communication on Employees' Perception of Justice [Електронний ресурс] / M. Ince, H. Gül // European Journal of Social Sciences. – 2011. Vol. 21. – №1. – Режим доступу : www.abrmr.com/myfile/conference.../Con.../7-dubai13.pdf
8. Murphy, M. Strategies for Assessing Organizational Communication Channel Effectiveness / Melvin E. Murphy // International Journal of Applied Management and Technology. – 2017. – №1. – P. 123–132.
9. Ölçer, F. The relationship between organizational communication, organizational commitment and intention to leave / F. Ölçer, I. Özenir // European Journal of Business and Social Sciences. – 2017. – №5. – P. 30–53.
10. Tucker, M. Organizational Communication: Development of internal strategic competitive advantage / M. Tucker, G. Meyer, J. Westerman // The Journal of Business Communication. – 1996. – №33. – P. 51–69.

Spysok vykorystanykh dzherel

1. Dubrovskij V. Ja. Ponjatie upravlenija v SMD-metodologii. Ot shemy orgtehnicheskoj sistemy k sheme shaga razvitija [Elektronnij resurs] / V. Ja. Dubrovskij // Arhiv Chtenij pamjati G.P.Shhedrovickogo. – 2009. – Rezhim dostupu : http://www.fondgp.ru/lib/chteniya
2. Kuntsevska A.V. Rozvytok profesiinoi svidomosti studentiv sotsionomichnykh profesii / A.V. Kuntsevska // Problemy empirychnykh doslidzhen u psykholohii. – 2009. – №3. – S. 114–119.
3. Novikov A.M. Metodologija upravlenija / A.M. Novikov, D.A. Novikov. – M. : SINTEG. – 668 s.

DOI (Issue): https://doi.org/10.31108/2.2018.3.14

4. Sorina G. V. Voprosno-otvetnye procedury v upravlencheskoj dejatel'nosti [Elektronnij resurs] / G. V. Sorina // Cennosti i smysly. – 2009. – Rezhim dostupu : https://cyberleninka.ru/article/n/voprosno-otvetnye-protsedury-v-upravlencheskoy-deyatelnosti
5. Shpak N. O. Osnovy komunikatsiinoho menedzhmentu promyslovykh pidpryiemstv [Tekst] : monohrafiia / N. O. Shpak. – L. : Vyd-vo Lvivskoi politekhniky, 2011. – 328 s.
6. Husain, Z. Effective communication brings successful organizational change / Z. Husain // The Business & Management Review. – 2013. – №2. – P. 11–18.
7. Ince, M. The Role of the Organizational Communication on Employees Perception of Justice [Elektronnyi resurs] / M. Ince, N. Gül // European Journal of Social Sciences. – 2011. Vol. 21. – №1. – Rezhym dostupu : www.abrmr.com/myfile/conference.../Con.../7-dubai13.pdf
8. Murphy, M. Strategies for Assessing Organizational Communication Channel Effectiveness / Melvin E. Murphy // International Journal of Applied Management and Technology. – 2017. – №1. – P. 123–132.
9. Ölçer, F. The relationship between organizational communication, organizational commitment and intention to leave / F. Ölçer, I. Özenir // European Journal of Business and Social Sciences. – 2017. – №5. – P. 30–53.
10. Tucker, M. Organizational Communication: Development of internal strategic competitive advantage / M. Tucker, G. Meyer, J. Westerman // The Journal of Business Communication. – 1996. – №33. – P. 51–69.

Kuntsevska, A. V. Professional position as a performance regulatory mechanism (on the example of the Ministry of Internal Affairs Service Centers). *The article deals with professional communication of the MIA Service Centers employees. Professional communication is regarded as a key indicator of the professional position. The improvement of professional communication can be considered as a way of establishing and strengthening the professional position. Professional communication consists of the individuals' ability to distinguish between the personal and professional interests, the ability to cope with clients' "infecting emotions", assertive communication skills (resisting clients' aggression and criticism), professional sensitiveness (observation, attentiveness, listening skills), patience and tolerance towards clients (readiness to explain the same things more than once, rephrase or repeat) and communication competence.*

The survey showed the loss of service staff's differentiation between their personal and professional attitudes, which was manifested in their tending to communicate with clients and colleagues as with their relatives. Such attitudes caused substitution of professional assessment by emotional judgments, which would cause burnout, professional cynicism, and resulted in intolerant and/or indifferent acts toward clients.

The process of reorientation of the rigid state organization from the strict hierarchical relations to the flexible system of service, based on the idea of Client-Centeredness, should start with rethinking of the organization's values and mission and strengthening of staff's professional positions.

Key words: *professional position, professional communication, burnout, personal boundaries, client-centeredness, Service Centers, performance.*

Відомості про автора

Кунцевська Анастасія Володимирівна, кандидат психологічних наук, доцент кафедри соціальної реабілітації та соціальної педагогіки, Київський національний університет імені Тараса Шевченка, м. Київ, Україна.

Kuntsevska, Anastasiia Volodymyrivna, Doctor of Philosophy in social psychology, associate professor, Department of Social Rehabilitation and Social Pedagogy, Kiev National Taras Shevchenko University, Kyiv, Ukraine.

E-mail: psymethodologist@gmail.com

Отримано 1 вересня 2018 р.
Рецензовано 17 вересня 2018 р.
Прийнято 20 вересня 2018 р.

.

DOI (Article): https://doi.org/10.31108/2.2018.3.14.7
УДК 159.944

Лисенко О. Г.

ЗВ'ЯЗОК МІЖ РІВНЕМ ВИЯВУ ПРОФЕСІЙНОГО СТРЕСУ В ПЕРСОНАЛУ ШВИДКОЇ МЕДИЧНОЇ ДОПОМОГИ ТА ЧИННИКОМ «ВИНАГОРОДА ЗА ПРАЦЮ ТА СОЦІАЛЬНИЙ КЛІМАТ»

Лисенко О. Г. Зв'язок між рівнем вияву професійного стресу в персоналу швидкої медичної допомоги та чинником «винагорода за працю та соціальний клімат». *У статті на основі емпіричного дослідження встановлено наявність зв'язку між рівнем вияву гострого професійного стресу в персоналу швидкої медичної допомоги та таким чинником професійного стресу, як «винагорода за працю та соціальний клімат». Також виявлено зв'язок між рівнем вияву хронічного професійного стресу в персоналу швидкої медичної допомоги та організаційним чинником професійного стресу «винагорода за працю та соціальний клімат». Доведено, що чинник професійного стресу «винагорода за працю та соціальний клімат» впливає на рівень вияву гострого та хронічного професійного стресу як за загальними показниками, так і за окремими складовими.*

Ключові слова: *персонал швидкої медичної допомоги, гострий професійний стрес, хронічний професійний стрес, діагностико-превентивна система ІДІКС, організаційний чинник професійного стресу, винагорода за працю та соціальний клімат.*

Лысенко О. Г. Связь между уровнем проявления профессионального стресса у персонала скорой медицинской помощи и фактором «вознаграждение за труд и социальный климат». *В статье на основе эмпирического исследования установлено наличие связи между уровнем проявления острого профессионального стресса у персонала скорой медицинской помощи и таким фактором профессионального стресса, как «вознаграждение за труд и социальный климат». Также выявлена связь между уровнем проявления хронического профессионального стресса у персонала скорой медицинской помощи и организационным фактором профессионального стресса: «вознаграждение за труд и социальный климат». Доказано, что фактор профессионального стресса «вознаграждение за труд и социальный климат» влияет на уровень проявления острого и хронического профессионального стресса как по общим показателям, так и по отдельным составляющим.*

Ключевые слова: *персонал скорой медицинской помощи, острый профессиональный стресс, хронический профессиональный стресс, диагностико-превентивная система ИДИКС, организационный фактор профессионального стресса, вознаграждение за труд и социальный климат.*

Постановка проблеми. Професія лікаря займає чільне місце серед інших професій системи «людина-людина», представники яких мають високий ризик виникнення професійного стресу. Це пов'язано, на нашу думку, з низкою факторів. По-перше, низьке соціально-економічне забезпечення діяльності медичних організацій спричиняє низьку мотивацію та задоволеність роботою персоналу та виступає вагомим стресогенним фактором. По-друге, сьогодні суспільство висуває досить високі стандарти до якості надання медичних послуг, у зв'язку з чим на лікарів накладається висока соціальна відповідальність та значно підвищуються їх фізичні та психологічні навантаження. По-третє, низьке психологічне забезпечення діяльності медичних організацій та їх персоналу, практична відсутність посад психологів у медичних установах, відповідних програм їх психологічного супроводу тощо призводить до ще більшого «накопичення» існуючих психологічних проблем та в рази підвищує вплив стресорів на діяльність медиків.

Особливо гостро проблема професійного стресу постає серед працівників швидкої медичної допомоги, адже вони працюють в особливих умовах, що певним чином «підсилює» вплив зазначених вище факторів.

Отже, вважаємо, що проблема дослідження професійного стресу у працівників швидкої медичної допомоги є сьогодні досить актуальною.

DOI (Issue): https://doi.org/10.31108/2.2018.3.14

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Аналіз сучасних досліджень, показує, що проблема професійного стресу персоналу організацій у *зарубіжній організаційній психології* займає вагоме місце (Дж. Грінберг [3], Т.Дж Сміт[12], Н.В. Козіна [6], А.Б. Леонова [8–10], Grau, R., Salanova, M., & Peiró, J.M [14], Chris Lloyd, Robert King & Lesley Chenoweth [15] та ін.).

Упродовж останнього часу проблема професійного стресу стала активно досліждуватися і *українськими* науковцями. Зокрема, проведено дослідження, що стосуються психологічних чинників професійного стресу у працівників освітніх організацій (О. Бондарчук [13], Л.М. Карамушка [13], В.Л. Паньковець [13]) та соціальних працівників (М.Л. Авраменко [1]), працівників системи державної служби (Л.М. Карамушка та Д.І. Куриця [7]), у працівників банківських структур (Т.В. Зайчикова [4]), у працівників медичних установ (В. А. Винокур [2], Л.М. Карамушка [5], О.О. Раковчена [5]).

Однак, до теперішнього часу проблема розвитку та специфіки проявів професійного стресу в персоналу швидкої медичної допомоги не вивчена систематично. В літературі відсутні дані, що базуються на комплексному аналізі проявів професійного стресу в діяльності персоналу різних спеціалізацій, які дозволили б виявити особливості формування професійного стресу в повному циклі його розвитку – від причин, обумовлених змістовною специфікою та умовами діяльності медичного працівника певної спеціалізації, до фіксації негативних переживань стресу у вигляді хронічних несприятливих станів і порушень здоров'я як в особистісному, так і соматичному плані. Разом із тим, саме такий підхід визнаний нині найбільш перспективним для вивчення професійного стресу в різних видах праці (Г.Б. Леонова [8; 9; 10]). На цій основі виявляється можливою якісна підготовка спеціалізованих засобів надання психологічної допомоги представникам різних професій, зокрема персоналу швидкої медичної допомоги.

Таким чином, соціальна значущість проблеми та її недостатня розробленість обумовили нами формулювання **мети** дослідження: проаналізувати зв'язок між рівнем вияву гострого та хронічного професійного стресу в персоналу швидкої медичної допомоги та такого чинника професійного стресу, як «винагорода за працю та соціальний клімат».

Аналіз результатів дослідження та їх обговорення. Для проведення дослідження використовувалася методика «Інтегральна діагностика і корекція стресу» (ІДІКС) Г.Б. Леонової, 2007 [9; 10].

Робота з системою ІДІКС організована в формі триетапної інтерактивної оцінювально-інформаційної процедури (О.Г. Лисенко [11]).

ІДІКС дає можливість дослідити вияв такого організаційного чинника професійного стресу, як «*винагорода за працю та соціальний клімат».*

Винагорода за працю та соціальний клімат, як організаційний чинник професійного стресу в персоналу швидкої медичної допомоги, аналізується за такими показниками: *соціальні конфлікти, оплата/винагороди за працю, зворотний зв'язок, контроль за виконанням праці, загальний показник винагороди за працю та соціального клімату*.

У дослідженні взяли участь 164 працівники екстрених медичних служб: лікарні швидкої медичної допомоги м. Києва; станції екстреної медичної допомоги м. Луцька; станція екстреної медичної допомоги м. Новомосковська Дніпропетровської обл.; станція екстреної медичної допомоги м. Павлограда Дніпропетровської обл.

Насамперед, розпочнемо аналіз даних, які стосуються ***зв'язку між рівнем вияву гострого професійного стресу персоналу медичної швидкої допомоги та чинником «винагорода за працю та соціальний клімат».***

Як бачимо з *табл. 1,* спостерігається статично значущий зв'язок між *загальним показником* рівня вияву гострого професійного стресу у працівників швидкої медичної допомоги та чинником професійного стресу «*винагорода за працю та соціальний клімат»*, як за загальним показником чинника, так і за більшістю його складових (соціальні конфлікти ($r_s = 0{,}337$, $p < 0{,}001$); оплата праці ($r_s = 0265$, $p < 0{,}01$), зворотний зв'язок ($r_s = 0{,}208$, $p < 0{,}01$)).

DOI (Issue): https://doi.org/10.31108/2.2018.3.14

Таблиця 1

Зв'язок між рівнем вияву гострого професійного стресу в персоналу швидкої медичної допомоги та чинником «винагорода за працю та соціальний клімат» (r_s)

Загальний показник та складові гострого професійного стресу	**Загальний показник та складові чинника «винагорода за працю та соціальний клімат»**				
	Загальний показник чинника	Соціальні конфлікти	Оплата праці	Зворотній зв'язок	Контроль за виконанням
Фізіологічний дискомфорт	**0,233****	**0,200***	**0,214****	0,087	0,023
Когнітивна напруженість	**0,195***	**0,170***	0,113	**0,195***	-0,020
Емоційна напруженість	**0,288*****	**0,356*****	**0,178***	**0,221****	-0,080
Ускладнення в спілкуванні	**0,324*****	**0,370*****	**0,255****	**0,227****	-0,100
Ускладнення в поведінці	**0,260****	**0,258****	**0,204****	**0,174***	-0,042
Загальне самопочуття	**0,153***	**0,170***	**0,172***	0,100	-0,120
Загальний показник вияву гострого професійного стресу	**0,310*****	**0,337*****	**0,265****	**0,208****	-0,111

Примітка: * p<0,05; ** p<0,01; *** p<0,001

Що стосується *складових гострого професійного стресу*, то аналіз даних показав, що існує потужний статистично значущий зв'язок між рівнем *фізіологічного дискомфорту* та соціальними конфліктами (r_s=0,200, p<0,05), оплатою праці (r_s=0,214, p<0,01), загальним показником чинника (r_s=0,233, p<0,001).

Така складова гострого професійного стресу, як *когнітивна напруженість,* позитивно корелює з соціальними конфліктами (r_s=0,170, p<0,05), зворотним зв'язком (r_s=0,195, p<0,05), загальним показником чинника (r_s=0,195, p<0,05).

Емоційна напруженість персоналу швидкої медичної допомоги суттєво залежить від соціальних конфліктів (r_s=0,356, p<0,001), оплати праці (r_s=0,178, p<0,05), зворотного зв'язку (r_s=0,221, p<0,01) та загального показника чинника (r_s =0,288, p<0,001).

Як бачимо із табл. 1, такі складові гострого професійного стресу, як *ускладнення в спілкуванні та поведінці,* суттєво пов'язані (на рівні досить потужного статистично значущого зв'язку) з усіма показниками досліджуваного чинника, окрім контролю за виконанням (r_s = від 0,178 до 0,370).

І, нарешті, дослідження показало наявність більш слабкого статистично значущого зв'язку *між загальним самопочуттям* персоналу швидкої медичної допомоги та такими показниками чинника, як соціальні конфлікти (r_s =0,170, p<0,05), оплата праці (r_s =0,172, p<0,05), загальний показник чинника (r_s =0,153, p<0,05).

Отже, можна говорити про те, що у працівників швидкої медичної допомоги, котрі перебувають у соціальних конфліктах на робочому місці та незадоволені оплатою праці, переважно виявляється гострий професійний стрес. Також у них достатньо сильно впливає на вияв гострого професійного стресу відсутність своєчасного та адекватного зворотного зв'язку. Разом із тим, дослідження не виявило впливу такої складової досліджуваного чинника, як «контроль за виконанням», на рівень гострого професійного стресу.

DOI (Issue): https://doi.org/10.31108/2.2018.3.14

Далі звернемося до аналізу даних, щодо ***зв'язку між рівнем вияву хронічного професійного стресу персоналу медичної швидкої допомоги та чинником «винагорода за працю та соціальний клімат»*** *(див. табл. 2).*

Таблиця 2

Зв'язок між рівнем вияву хронічного професійного стресу в персоналу швидкої медичної допомоги та чинником «винагорода за працю та соціальний клімат» (r_s)

Загальний показник та складові хронічного професійного стресу	**Загальний показник та складові чинника «винагорода за працю та соціальний клімат»**				
	Загальний показник чинника	Соціальні конфлікти	Оплата праці	Зворотній зв'язок	Контроль за виконанням
Тривога	**0,423*** **	**0,316*** **	**0,338*** **	**0,302*** **	0,029
Агресія	**0,279*** **	**0,258** **	**0,217** **	**0,183* **	-0,024
Депресія	**0,392*** **	**0,301*** **	**0,369*** **	**0,227** **	0,009
Астенія	**0,329*** **	**0,304*** **	**0,283*** **	**0,229** **	-0,070
Психосоматичні реакції	**0,198* **	0,138	**0,199* **	0,126	-0,028
Порушення сну	**0,212** **	**0,217** **	**0,272*** **	0,081	-0,125
Загальний показник вияву хронічного професійного стресу	**0,378*** **	**0,315*** **	**0,345*** **	**0,237** **	-0,041

Як видно з *табл. 2,* існує досить потужний статистично значущий зв'язок між *загальним показником рівня* вияву хронічного професійного стресу у працівників швидкої медичної допомоги та такими складовими досліджуваного чинника, як соціальні конфлікти ($r_s = 0,315$, $p < 0,001$), оплата праці ($r_s = 0,345$, $p < 0,001$), зворотний зв'язок ($r_s = 0,237$, $p < 0,01$), загальний показник чинника ($r_s = 0,378$, $p < 0,001$).

Що стосується зв'язку *складових хронічного професійного стресу,* то аналіз даних показав, що існує значущий зв'язок між всіма складовими *хронічного професійного стресу* та чинником «винагорода за працю та соціальний клімат».

Так, *тривога* має найбільш потужний статистично значущий зв'язок з соціальними конфліктами ($r_s = 0,316$, $p<0,001$), оплатою праці ($r_s = 0,338$, $p<0,001$), зворотним зв'язком ($r_s = 0,302$, $p<0,001$) та загальним показником чинника ($r_s = 0,423$, $p<0,001$).

Окрім того, такі складові хронічного стресу, як *агресія, депресія та астенія*, також тісно пов'язані з усіма показниками досліджуваного чинника, окрім контролю за виконанням (r_s = від 0,183 до 0,392).

Із табл. 2 бачимо, що *психосоматичні реакції* пов'язані лише з рівнем оплати праці ($r_s = 0,199$, $p<0,05$) та загальним показником чинника ($r_s = 0,198$, $p<0,05$). А *порушення сну* в медиків суттєво залежать від соціальних конфліктів ($r_s = 0,217$, $p<0,01$), оплати праці ($r_s = 0,272$, $p<0,001$) та загального показника чинника ($r_s = 0,212$, $p<0,01$).

Як і в ситуації з гострим професійним стресом, дослідження не виявило вплив такої складової досліджуваного чинника, як контроль за виконанням, на рівень хронічного професійного стресу. Що, на нашу думку, свідчить, що для медиків більш значущі професійні стосунки «по горизонталі», ніж «по вертикалі».

Підсумовуючи, зазначимо, що аналіз отриманих даних щодо вияву гострого та хронічного професійного стресу в персоналу швидкої медичної допомоги показав, що чим більше виражені соціальні конфлікти (складні стосунки з колегами та керівництвом, наявність боротьби за просування по службі тощо, групових конфліктів, відсутність участі в організаційному

DOI (Issue): https://doi.org/10.31108/2.2018.3.14

управлінні), присутнє невдоволення оплатою/винагородою за працю (неадекватна оплата праці, відсутнє схвалення або заохочення за досягнуті успіхи, немає перспектив для розвитку професійної кар'єри тощо) та поганий зворотний зв'язок (несвоєчасність інформації про якість виконаної роботи, неотримання відомостей як про успіхи, так і про недоліки роботи, неможливість відслідковувати результати своєї роботи під час її виконання тощо), тим вищий рівень прояву гострого професійного стресу. І навпаки, якщо немає виражених соціальних конфліктів (гарні стосунки з колегами та керівництвом, просування по службі прозоре (за заслуги), відсутні групові конфлікти та є участі в організаційному управлінні), немає вияву невдоволення оплатою/винагородою за працю (адекватна оплата праці, є схвалення або заохочення за досягнуті успіхи та перспективи для розвитку професійної кар'єри тощо) та є хороший зворотний зв'язок (своєчасність інформації про якість виконаної роботи, отримання відомостей як про успіхи так і про недоліки роботи, можливість відслідковувати результати своєї роботи під час її виконання і т. ін.), тим менший рівень прояву складових гострого професійного стресу.

Висновки:

1. Дослідження показало суттєву залежність між рівнем вияву гострого та хронічного стресу (як за загальним показником, так і за всіма складовими) та загальним показником чинника «винагорода за працю та соціальний клімат».

2. Найбільшою мірою на рівень вияву гострого і хронічного стресу в персоналу швидкої медичної допомоги впливають наявність соціальних конфліктів та рівень оплати праці.

3. Такий чинник, як «контроль за виконанням», не впливає на рівень вияву гострого і хронічного стресу в персоналу швидкої медичної допомоги.

Перспективи подальшого дослідження ми вбачаємо в розробці системи психологічної підтримки та впровадження спеціальних програм профілактики та подолання гострого та хронічного професійного стресу у працівників швидкої медичної допомоги з урахуванням виявлених тенденцій.

Список використаних джерел

1. Авраменко М.Л. Профілактика професійного вигорання працівників соціальної сфери / М.Л. Авраменко ; за заг. ред. канд. мед. наук М.Л. Авраменка // Всеукраїнський центр професійної реабілітації інвалідів. – Л., 2008. – 53 с.
2. Винокур В.А. Профессиональный стресс у медицинских работников и его предупреждение / В.А. Винокур // Гедеон Рихтер в СНГ : научно-информационный медицинский журнал. – 2001. – №4.
3. Гринберг Дж. Управление стрессом / Дж. Гринберг. – СПб. : Питер, 2002. – 496 с.
4. Зайчикова Т.В. Соціально-психологічні детермінанти синдрому «професійного вигорання» у вчителів : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05 / Інститут психології ім. Г.С. Костюка АПН України / Т.В. Зайчикова. – К., 2005. – 20 с.
5. Карамушка Л.М. Психологічні особливості професійного стресу у працівників медичних установ / Л.М. Карамушка, О.О. Раковчена // Главный врач. – №12. – К. : Блиц-Информ, 2009. – С. 88–93.
6. Козина Н.В. Исследование эмпатии и ее влияния на формирование синдрома эмоционального выгорания у медработников : дисс. … канд. психол. н. / Н.В. Козина. – СПб., 1998. – 235 с.
7. Куриця Д.І. Зміст та структура тренінгу «Психологічні основи профілактики та подолання професійного стресу в персоналу держадміністрацій» / Д.І Куриця, Л.М. Карамушка // Актуальні проблеми психології: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія : зб. наук. праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. : А.С.К., 2011. – Т. 1. – Вип. 33. – С. 53–61.
8. Леонова А.Б. Основные подходы к изучению профессионального стресса / А.Б. Леонова // Вестник МГУ. – Серия 14. – Психология. – 2000. – №3. – С. 4–21.
9. Леонова А. Б. Комплексная стратегия анализа профессионального стресса: от диагностики к профилактике и коррекции / А.Б. Леонова // Психологический журнал. – 2004. – № 2. – С. 75–85.
10. Леонова А.Б. Методика интегральной диагностики и коррекции профессионального стресса (ИДИКС) : методическое руководство / А.Б. Леонова. – СПб. : ИМАТОН, 2007. – 56 с.
11. Лисенко О.Г. Рівень вияву гострого та хронічного професійного стресу в персоналу швидкої медичної допомоги: зв'язок з місцем розташування та напрямом діяльності медичного закладу / О.Г. Лисенко // Наукове видання: Організаційна психологія. Економічна психологія : науковий журнал Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. : Логос, 2018. – №2 (13), – С. 74–84.
12. Смит Т.Дж. Профессиональный стресс / Т.Дж. Смит // Человеческий фактор / под. ред. Г. Салвенди. – М. : Мир, 1991. – Т. 2. – С. 356–392.

DOI (Issue): https://doi.org/10.31108/2.2018.3.14

13. Bondarchuk, O., Karamushka, L., Pankovets, V. (2008). What causes propfessional stress in education managers? // Abstracts of XXIX International Congress of Psychology (Berlin, Germany, July 20–25, 2008). – P. 19.
14. Grau, R. Moderator effects of self-efficacy on occupational stress / Grau, R., Salanova, M., & Peiró, J.M. //. Psychology in Spain. – Vol. 5. – 2001. – № 1. – P. 63–74.
15. Lloyd, C. Social work, stress and burnout: A review / Chris Lloyd, Robert King & Lesley Chenoweth // Journal of Mental Health. – 2002. – № 3. – P. 255–265.

Spysok vykorystanykh dzherel

1. Avramenko M.L. Profilaktyka profesiinoho vyhorannia pratsivnykiv sotsialnoi sfery / M.L. Avramenko ; za zah. red. kand. med. nauk M.L. Avramenka // Vseukrainskyi tsentr profesiinoi reabilitatsii invalidiv. – L., 2008. – 53 s.
2. Vinokur V.A. Professional'nyj stress u medicinskih rabotnikov i ego preduprezhdenie / V.A. Vinokur // Gedeon Rihter v SNG : nauchno-informacionnyj medicinskij zhurnal. – 2001. – №4.
3. Grinberg Dzh. Upravlenie stressom / Dzh. Grinberg. – SPb. : Piter, 2002. – 496 s.
4. Zaichykova T.V. Sotsialno-psykholohichni determinanty syndromu «profesiinoho vyhorannia» u vchyteliv : avtoref. dys. ... kand. psykhol. Nauk : 19.00.05 / Instytut psykholohii im. H.S. Kostiuka APN Ukrainy / T.V. Zaichykova. – K., 2005. – 20 s.
5. Karamushka L.M. Psykholohichni osoblyvosti profesiinoho stresu u pratsivnykiv medychnykh ustanov / L.M. Karamushka, O.O. Rakovchena // Hlavnyi vrach. – №12. – K. : Blits-Inform, 2009. – S. 88–93.
6. Kozina N.V. Issledovanie jempatii i ee vlijanija na formirovanie sindroma jemocional'nogo vygoranija u medrabotnikov : diss…. kand. psihol. n. / N.V. Kozina. – SPb., 1998. – 235 s.
7. Kurytsia D.I. Zmist ta struktura treninhu «Psykholohichni osnovy profilaktyky ta podolannia profesiinoho stresu v personalu derzhadministratsii» / D.I Kurytsia, L.M. Karamushka // Aktualni problemy psykholohii: Orhanizatsiina psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia. Sotsialna psykholohiia : zb. nauk. prats Instytutu psykholohii imeni H.S. Kostiuka NAPN Ukrainy / za red. S.D. Maksymenka, L.M. Karamushky. – K. : A.S.K., 2011. – T. 1. – Vyp. 33. – S. 53–61.
8. Leonova A.B. Osnovnye podhody k izucheniju professional'nogo stressa / A.B. Leonova // Vestnik MGU. – Serija 14. – Psihologija. – 2000. – №3. – S. 4–21.
9. Leonova A. B. Kompleksnaja strategija analiza professional'nogo stressa: ot diagnostiki k profilaktike i korrekcii / A.B. Leonova // Psihologicheskij zhurnal. – 2004. – № 2. – S. 75–85.
10. Leonova A.B. Metodika integral'noj diagnostiki i korrekcii professional'nogo stressa (IDIKS) : metodicheskoe rukovodstvo / A.B. Leonova. – SPb. : IMATON, 2007. – 56 s.
11. Lysenko O.H. Riven vyiavu hostroho ta khronichnoho profesiinoho stresu v personalu shvydkoi medychnoi dopomohy: zviazok z mistsem roztashuvannia ta napriamom diialnosti medychnoho zakladu / O.H. Lysenko // Naukove vydannia: Orhanizatsiina psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia : naukovyi zhurnal Instytutu psykholohii im. H. S. Kostiuka APN Ukrainy / za red. S.D. Maksymenka, L.M. Karamushky. – K. : Lohos, 2018. – №2 (13), – S. 74–84.
12. Smit T.Dzh. Professional'nyj stress / T.Dzh. Smit // Chelovecheskij faktor / pod. red. G. Salvendi. – M. : Mir, 1991. – T. 2. – S. 356–392.
13. Bondarchuk, O., Karamushka, L., Pankovets, V. (2008). What causes propfessional stress in education managers? // Abstracts of XXIX International Congress of Psychology (Berlin, Germany, July 20–25, 2008). – P. 19.
14. Grau, R. Moderator effects of self-efficacy on occupational stress / Grau, R., Salanova, M., & Peiró, J.M. //. Psychology in Spain. – Vol. 5. – 2001. – № 1. – P. 63–74.
15. Lloyd, C. Social work, stress and burnout: A review / Chris Lloyd, Robert King & Lesley Chenoweth // Journal of Mental Health. – 2002. – № 3. – P. 255–265.

Lysenko, O. G. Relationship between the levels of occupational stress in emergency medical staff and the "remuneration for work and social climate" factor. *The article presents the results of empirical research that found the links between the levels of acute occupational stress in emergency medical staff and the "remuneration for work and social climate" occupational stress factor. Also, the investigation found the relationship between the levels of chronic occupational stress in emergency medical staff and the "remuneration for work and social climate" occupational stress factor. The "remuneration for work and social climate" was shown to affect the general indicators and components of acute and chronic occupational stress. It was also found that social conflicts and levels of remuneration affected manifestations of acute and chronic stress in emergency medical staff. The "accomplishment control" factor did not affect the levels of acute and chronic stress in emergency medical staff. The author makes a conclusion about the necessity of a system of emergency medical staff acute and chronic occupational stress psychological support and prevention programs based on the research findings.*

Key words: *emergency medical staff, acute professional stress, chronic occupational stress, IDICS diagnostic and preventive system, occupational stress organizational factor, remuneration for work and social climate.*

Відомості про автора

Лисенко Оксана Георгіївна, аспірантка лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, м. Київ, Україна.

Lysenko, Oksana G., PhD student, Laboratory of organizational and social psychology, Kostiuk Institute of psychology, Kyiv, Ukraine.

E-mail: mannatech_@ukr.net

Отримано 9 липня 2018 р.
Рецензовано 30 липня 2018 р.
Прийнято 6 серпня 2018 р.

DOI (Article): https://doi.org/10.31108/2.2018.3.14.8
УДК 159.944.4

Нікітіна О. П., Резніченко А. А.

ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ ОРГАНІЗАЦІЙНОГО СТРЕСУ В РІЕЛТОРІВ: ПОПЕРЕДЖЕННЯ ТА ЕФЕКТИВНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ

Нікітіна О. П., Резніченко А. А. Психологічні чинники організаційного стресу в ріелторів: попередження та ефективний менеджмент. *У роботі висвітлено проблему психологічних чинників організаційного стресу в ріелторів. Подано результати теоретичного аналізу останніх досліджень і публікацій щодо чинників зростання організаційного стресу в ріелторів. Наведено результати емпіричного вивчення рівня організаційного стресу в ріелторів та спектру його психологічних чинників. Визначено особливості взаємозв'язків показника організаційного стресу з інтегральними показниками психічної напруги, стресостійкості, тривожності та рівня прояву організаторських схильностей у ріелторів. Представлено психологічну програму попередження та ефективного менеджменту організаційного стресу працівників ріелторської організації.*

Ключові слова: *стрес, професійний стрес, організаційний стрес, психологічні чинники організаційного стресу, стрес-менеджмент, рівень психічної напруги, стресостійкість, тривожність особистості, організаторські схильності, ріелтор.*

Никитина О. П., Резниченко А. А. Психологические факторы организационного стресса у риэлтора: предупреждение и эффективный менеджмент. *В работе освещена проблема психологических факторов организационного стресса у риэлторов. Представлены результаты теоретического анализа последних исследований и публикаций о факторах роста организационного стресса у риэлторов. Приведены результаты эмпирического определения уровня организационного стресса у риэлторов и спектра его психологических факторов. Определены особенности взаимосвязей показателя организационного стресса с интегральными показателями психического напряжения, стрессоустойчивости, тревожности и уровня проявления организаторских склонностей у риэлторов. Представлена психологическая программа предупреждения и эффективного менеджмента организационного стресса у работников риэлтерской организации.*

Ключевые слова: *стресс, профессиональный стресс, организационный стресс, психологические факторы организационного стресса, стресс-менеджмент, уровень психического напряжения, стрессоустойчивость, тревожность личности, организаторские склонности, риэлтор.*

Постановка проблеми. На сьогодні нагальною проблемою для всіх без винятку організацій є пошук шляхів оптимізації сприятливості умов праці, що продукує необхідність здійснення ґрунтовних наукових досліджень, спрямованих на аналіз особливостей впливу чинників сучасного робочого середовища (високий рівень конкуренції як на рівні організацій, так і на рівні ринку праці, великі обсяги робочої інформації, наявність віддаленої роботи тощо)

DOI (Issue): https://doi.org/10.31108/2.2018.3.14

на психічне здоров'я працівника та вироблення психологічних програм профілактики та корекції можливих негативних наслідків. Вивчення психологічних чинників організаційного стресу в ріелторів для розробки ефективних програм зі стрес-менеджменту – одне з важливих науково-практичних завдань, яке ставиться перед сучасною організаційною психологією, оскільки його вирішення безпосередньо впливає на благополуччя як окремої людини, так і організації в цілому.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вченими визначається, що професійний стрес у більшості випадків виникає через організаційні чинники [1; 5; 14]. Нераціональна організація праці та робочого місця, неможливість контролювати робочу ситуацію, впливати на прийняття важливих рішень, неоднозначні вимоги до роботи, високе робоче навантаження, брак часу для виконання функціональних обов'язків – все це головні стресори, що впливають на успішність виконання працівником своїх обов'язків. Поряд з цим, організаційний стрес – поширене явище і для управлінської діяльності [1]. Не винятком є і управлінська діяльність у ріелторській організації, оскільки діяльність має свою специфіку, а її результативність залежить від стилю управління [7; 8; 12].

Сучасні дослідники осмислюють психологічні предиктори професійної успішності та збереження психічного здоров'я у працівників ріелторської організації через визначення наявності у ріелтора комплексу важливих якостей, необхідних у його практичній діяльності [2; 4; 6; 8; 11]. Мова йде не стільки про формально-динамічні властивості індивідуальності, а й про інші індивідуально-психологічні особливості: характеру, мотиваційно-потребової сфери, самооцінки, рівня домагань тощо. По суті, це ті якості, які найчастіше притаманні представникам так званих допомагаючих професій. В той же час, в Україні за роки незалежності не сформовано систему освітньо-професійної підготовки спеціалістів такого напряму за єдиним державним стандартом, тож ріелторством займаються всі бажаючі, незалежно від освіти, практичних навичок, рівня професійної свідомості. При цьому втрачає держава, споживач і, у першу чергу, ріелтор. А ріелторські організації, в свою чергу, ставлять новітні високі вимоги до працівника – вміння працювати за умов нестабільності соціально-економічної ситуації у країні, в тому числі і на віртуальному ринку нерухомості [3; 9; 13]. Це, в свою чергу, позначається на специфіці роботи агента з нерухомості: немає гарантій зайнятості та постійної заробітної плати, високою є роль самостійного планування, самодисципліни, низьким є рівень задоволеності психічною стабільністю, реальним статусом, переважає висока ступінь особистої відповідальності [8].

Таким чином, з одного боку, психологічні чинники організаційного стресу в ріелторів – недостатньо вивчена у науці тематика, а, з іншого – його рівень у сучасній ріелторській організації зростає, що актуалізує необхідність розробки психологічних програм з його попередження та ефективного управління.

Мета дослідження: емпіричне визначення рівня організаційного стресу в ріелторів та спектру його психологічних чинників для формування психологічної програми попередження та ефективного менеджменту організаційного стресу в працівників ріелторської організації.

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. Для реалізації поставленого завдання було проведено дослідження, в якому взяло участь 30 ріелторів агентства нерухомості «SunHouse», від 20 до 47 років. Для того, щоб дослідити чинники організаційного стресу в ріелторів, були використані такі методики: «Шкала психологічного стресу PSM – 25» (Лемур-Тесьє-Філліон, адаптація Н. Водоп'янової), «Шкала організаційного стресу» (Маклін, адаптація Н. Водоп'янової), «Тест на стресостійкість» (Ю. В. Щербатих), «Методика виявлення комунікативних та організаторських схильностей» (КОС-2) (В. В. Синявський, В.А. Федорошин), «Шкала самооцінки рівня тривожності Спілбергера-Ханіна».

За допомогою методики «Шкала організаційного стресу» (Маклін, адаптація Н. Водоп'янової) було визначено рівень організаційного стресу працівників ріелторської організації, тобто такого стресу, який пов'язаний з подоланням специфічних організаційних умов праці, з високими навантаженнями при виконанні професійних обов'язків, з високою особистою відповідальністю за робочий процес, а також з пошуком неординарних рішень при адаптації до нових обставин (див. *рис. 1*). За цими даними можемо визначити, що 53% досліджуваних ріелторів мають високий рівень організаційного стресу, що може свідчити про високі

DOI (Issue): https://doi.org/10.31108/2.2018.3.14

навантаження при виконанні професійних обов'язків на робочому місці, робочі конфлікти, тривалу роботу без відпочинку, перевтому, підвищені професійні вимоги, фактор високої особистої відповідальності тощо. Середню та високу толерантність до організаційного стресу визначено менш ніж у половини вибірки. Ці дані свідчать про те, що 47% опитаних вважають свій спосіб життя спокійним та розміреним, задоволені трудовою діяльністю, психологічним кліматом в організації тощо.

Тож рівень перевтоми в організаційному аспекті у більшої частини досліджуваних є високим.

Рис. 1. **Розподіл досліджуваної групи ріелторів за рівнем організаційного стресу**

Також за допомогою методики «Шкала організаційного стресу» (Маклін, адаптація Н. Водоп'янової) було проаналізовано дані за п'ятьма додатковими показниками субшкал: 1) здатність до самопізнання; 2) широта інтересів; 3) прийняття цінностей інших; 4) гнучкість поведінки; 5) активність та продуктивність діяльності. Отримані дані представлено в *табл. 1.* За цими даними можемо визначити, що у досліджуваних значення показників за всіма п'ятьма субшкалами перебувають на середньому рівні, а найбільш вони виражені за четвертою шкалою. Це можна пояснити, на наш погляд, особливістю роботи ріелтора, яка передбачає високу адаптивність до нових обставин.

Таблиця 1

Результати дослідження за субшкалами методики «Шкала організаційного стресу»

Субшкала	Середнє значення	Стандартне відхилення
Здатність до самопізнання	9,3	2,33
Широта інтересів	9,5	2,23
Прийняття цінностей інших	8,5	2,58
Гнучкість поведінки	11,1	2,30
Активність та продуктивність діяльності	9,1	2,45

За допомогою коефіцієнту рангової кореляції Спірмена було визначено статистично значущий прямий взаємозв'язок між показником організаційного стресу та показником за субшкалою «Гнучкість поведінки» ($r_s = 0,43$; $p < 0,05$). Тобто можемо говорити про те, що чим

DOI (Issue): https://doi.org/10.31108/2.2018.3.14

більше виражене значення показника субшкали, тим більший рівень значення показника організаційного стресу.

Можемо припустити, що саме постійне пристосування до нових вимог професійної діяльності є одним із основних чинників, які підвищують організаційний стрес у працівників ріелторської організації. В зарубіжних наукових дослідженнях з організаційного стресу визнається, що найбільший ризик коронарних захворювань мають саме ті особи, які змушені часто змінювати рід занять і умови праці, пристосовуватися до нового становища (статусу) в суспільстві, постійно зіштовхуватися з високим темпом життя, конкуренцією, великим дефіцитом часу та економічними труднощами.

За допомогою коефіцієнту рангової кореляції Спірмена було визначено статистично значущий прямий взаємозв'язок між значенням показника організаційного стресу та значенням інтегрального показника психічної напруги за методикою «Шкала психологічного стресу PSM – 25» ($r_s = 0,49$; $p < 0,05$). Це свідчить про те, що чим вищою є психічна напруга, тим вищим є рівень організаційного стресу.

Для того щоб попередити високий рівень розвитку організаційного стресу в ріелторів, треба звернути увагу і на особливості їх копінг-стратегії. За допомогою методики «Тест на стресостійкість» (Щербатих Ю. В.) було проаналізовано рівень стресостійкості, який переважає у ріелторів АН "SunHouse" та притаманні їм способи подолання стресу. Так, 33% досліджених мають низьку, 47% – помірну та 20% – високу стресостійкість. Щодо способів подолання стресу, які використовують працівники ріелторської організації, то при зіставленні середніх значень отримуємо наступне: показники за конструктивними методами подолання стресу є більш вираженими, ніж за деструктивними (35,8 > 15,5). Це означає, що досліджувані надають перевагу таким способам подолання стресу, як сон, відпочинок, спілкування з близькими, ніж таким, як алкоголь, сигарети, телевізор тощо.

За допомогою методики «Шкала самооцінки рівня тривожності Спілбергера-Ханіна» проаналізовано рівень ситуативної та особистісної тривожності, притаманний досліджуваним. У 33% ріелторів діагностовано низький рівень ситуативної тривожності, у 37% – середній рівень, у 30% –високий. Низький рівень особистісної тривожності виявлено у 20% ріелторів, середній – у 43% ріелторів, та високий – у 37% ріелторів. Це дозволяє досить точно судити про прояв основних особливостей поведінки особистості в плані її ставлення до діяльності.

При зіставленні середніх значень за шкалами «Методики виявлення комунікативних та організаторських здібностей» (КОС-2) визначено високий рівень комунікативних та організаторських здібностей (14 та 13,6 відповідно). Це свідчить про адаптивність досліджуваних до нової обстановки, їхню здатність швидко знаходити друзів, розширювати коло своїх знайомих, допомагати близьким і друзям, проявляти ініціативу в спілкуванні та приймати рішення в складних, нестандартних ситуаціях. І це не дивно, тому що для ріелтора володіння високим рівнем комунікативних та організаторських здібностей – професійно важливо.

За допомогою коефіцієнта рангової кореляції Спірмена було визначено статично значущий зворотний взаємозв'язок між значенням показника комунікативних і організаторських здібностей та значенням показника особистісної тривожності (відповідно, $r_s = - 0,40$; $r_s = - 0,52$; $p < 0,05$).

Для уточнення можливих психологічних чинників організаційного стресу в ріелторів було визначено особливості взаємозв'язку показника організаційного стресу за шкалою Маклін в адаптації Н. Водоп'янової та показниками методик Ю.В. Щербатих, Спілбергера-Ханіна. При аналізі був використаний коефіцієнт рангової кореляції Спірмена (*табл. 2*).

За даними табл. 2 можемо визначити, що показник організаційного стресу прямо корелює з показниками стресостійкості. Так, враховуючи особливості інтерпретації методики Ю. В. Щербатих, високі числові значення тесту – це високий ступінь чутливості до стресу (показник зворотний стресостійкості), то чим вищим є рівень чутливості до стресу, тим вищим є рівень організаційного стресу, і, відповідно, чим вищим є рівень стресостійкості, тим нижчим є рівень організаційного стресу. Окрім того, чим вищим є рівень тривожності, тим вищим є рівень організаційного стресу.

DOI (Issue): https://doi.org/10.31108/2.2018.3.14

Таблиця 2

Взаємозв'язки показника організаційного стресу і показників тривожності та стресостійкості у досліджуваних

Показники методик Щербатих Ю.В., Спілбергера-Ханіна	Показник організаційного стресу за шкалою Маклін в адаптації Н. Водоп'янової
Стресостійкість	0,51*
Ситуативна тривожність	0,67*
Особистісна тривожність	0,72*

* $p < 0,05$

Щодо професійно важливих якостей ріелторів, то слід зазначити, що показник організаційного стресу зворотно корелює з показником організаторських здібностей за методикою КОС-2 на статистично значущому рівні (r_s= - 0,42; $p< 0,05$). Тобто чим нижчими у ріелтора є організаційні здібності, тим вищим є організаційний стрес.

Таким чином, здійснене дослідження дозволило визначити високий рівень перевтоми в організаційному аспекті у більшої частини вибірки, що найбільше обумовлюється необхідністю постійного пристосування до нових професійних вимог, збільшенням рівня психічної напруги. Високий рівень особистісної тривожності, низький рівень стресостійкості, притаманний третині вибірки, взаємопов'язаний з високим рівнем організаційного стресу. Низький рівень організаційних здібностей підвищує вірогідність прояву професійної перевтоми працівника ріелторської організації.

Вищезазначене дозволяє сформувати психологічну програму попередження та ефективного менеджменту організаційного стресу працівників ріелторської організації. Програма містить 5 блоків: діагностичний, перший інформаційний (для працівників організації), другий інформаційний (для керівників організації), перший інструментальний (для працівників організації), другий інструментальний (для керівників організації). Проведенню основного змісту програми передує мотиваційний етап, головне завдання якого сформувати необхідне позитивне ставлення учасників програми до участі в ній.

Мета діагностичного блоку – діагностика психологічних чинників організаційного стресу працівників ріелторської організації за методиками «Шкала психологічного стресу PSM-25» (Лемур-Тесьє-Філліон, адаптація Н. Водоп'янової), «Шкала організаційного стресу» (Маклін, адаптація Н. Водоп'янової), «Тест на стресостійкість» (Ю. В. Щербатих), «Методика виявлення комунікативних та організаторських схильностей» (КОС-2) (В. В. Синявський, В. А. Федорошин), «Шкала самооцінки рівня тривожності Спілбергера-Ханіна».

Перший інформаційний блок (для працівників організації) містить ознайомлення з основними професійно важливими якостями, необхідними ріелтору для успішної діяльності; з поняттям організаційного стресу, його чинниками та шляхами оптимізації; з видами комунікацій в організації та шляхами оптимізації конфліктних ситуацій.

Другий інформаційний блок (для керівників організації) містить подібні етапи інформування, а також спрямований на підвищення інформованості щодо основних професійно важливих якостей керівника, що забезпечують успішний менеджмент організації.

Перший інструментальний блок (для працівників організації) включає ряд занять, спрямованих на оптимізацію рівня організаційної перевтоми у агентів з нерухомості. Робота проводиться за темами: 1 етап – «Тактики ведення переговорів», «Техніки підвищення емпатії», «Розвиток умінь переконуючого мовлення» тощо; 2 етап – «Ефективні способи подолання організаційного стресу», «Релаксація та аутотренінг, як способи подолання стресу», «Шляхи вирішення конфліктних ситуацій» тощо.

Другий інструментальний блок (для керівників організації) включає ряд занять, спрямованих на розвиток професійно важливих якостей, необхідних керівникам ріелторських

DOI (Issue): https://doi.org/10.31108/2.2018.3.14

організацій. Вони спрямовані на опрацювання наступних тем: «Професійно важливі якості управлінця», «Навички планування та організації роботи працівників», «Ефективні стилі управління організацією» тощо.

Висновки. Вирішення важливого науково-практичного завдання щодо психологічних чинників організаційного стресу в ріелторів може безпосередньо вплинути на благополуччя як окремої людини, так і організації в цілому. Для цього мають бути враховані сучасні здобутки психології стресу, а також здійснені відповідні дослідження щодо специфіки ріелторської діяльності. Емпіричне дослідження дозволило визначити наявність високого рівня організаційного стресу більше ніж у половини досліджуваних. При цьому необхідність постійного пристосування до нових вимог професійної діяльності – провідний чинник високого рівня організаційного стресу в ріелторів. З одного боку, визначено статистично значущий прямий взаємозв'язок між значенням показника організаційного стресу та значенням інтегрального показника психічної напруги. З іншого боку, діагностовано, що високий рівень організаційного стресу в ріелторів взаємопов'язаний з низькою стресостійкістю та високою ситуативною, особистісною тривожністю, низьким рівнем прояву організаційних здібностей. Означені особливості дозволили сформувати психологічну програму попередження та ефективного менеджменту організаційного стресу працівників ріелторської організації.

Перспективи подальшого дослідження ми вбачаємо в апробації розробленої психологічної програми попередження та ефективного менеджменту організаційного стресу працівників ріелторської організації.

Список використаних джерел

1. Агафонова М. С. Организационный стресс: анализ причин и методы его профилактики / М. С. Агафонова, Е. Н. Зенкова, В. В. Мирошникова // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2017. – Т. 39. – С. 456–460. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://e-koncept.rsu/2017/970418.htm.
2. Бения М. И. Какой он, успешный риэлтор? / М. И. Бения // Сценарий вашего успеха. – 2012. – Том 6. – №45. – С. 44–54.
3. Визнер Е. А. Особенности профессиональной адаптации риэлторов на поздних этапах карьеры / Е. А. Визнер // Северо-Кавказский психологический вестник. – 2013. – Том 2. – №11. – С. 63–66.
4. Зарецька О. О. Про деякі психологічні складові успішності особистості у ріелторській діяльності / О. О. Зарецька // Технології розвитку інтелекту. – 2011. – Том 1. – № 1. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://psytirs.orsg.ua/upload/joursnals/1/authorss/2011/28-92-1-PB.doc.
5. Калмыкова О. Ю. Организационный стресс : учеб. пособие / О. Ю. Калмыкова, Н. В. Соловова, А.В. Гагаринский. – Самара : Самар. гос. техн. ун-т, 2014. – 117 с.
6. Комсомольська К. Як стати ріелтором, або Реалії гри на ринку нерухомості / К. Комсомольська // Інтерактивна бухгалтерія. – 2013. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.intersbuh.com.ua/rsu/documents/oneopinions/637.
7. Крамаренко Г. О. Фінансовий аналіз і планування / Г. О. Крамаренко. – К. : Центр навчальної літератури, 2003. – 224 с.
8. Кримов А. А. Вы – управляющий персоналом / А. А. Кримов. – М. : Бератор-пресс, 2004. – 512 с.
9. Медовый А. Е. Риэлторские услуги: основные факторы успеха на рынке недвижимости / А. Е. Медовый // Российское предпринимательство. – 2009. – Том 10. – № 7. – С. 122–126.
10. Минина А. А. Исследование организационной культуры и ценностных ориентаций риэлторов / А. А. Минина // Теория и практика сервиса: экономика, социальная сфера, технологии. – 2014. – Том 22. – № 4. – С. 66–73.
11. Міненко М. А. Ріелторство в Україні / М. А. Міненко // Державне управління: удосконалення та розвиток. – 2013. – № 4. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/UJRSN/Duurs_2013_4_3.
12. Ткаченко В. В. Сделки с недвижимостью. Пособие для риэлтора/ В. В. Ткаченко, В. А. Зимин, С. В. Ткаченко. – Самара, 2006. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://www.allprsavo.rsu/librsarsy/doc99p/instrsum6686/.
13. Фурса Л. А. Особливості впливу стилю управління на ефективність діяльності керівника ріелторської компанії / Л. А. Фурса // Студентський альманах : збірник магістерських робіт. – 2013. – №3. –[Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://umo.edu.ua/images/content/nashi_vydanya/stud_almanah/v_1/60.pdf.
14. Шкільова Н. В. Організаційно-правові засади ріелторської діяльності в контексті світового досвіду / Н. В. Шкільова // Державне будівництво. – 2009. – №. 2. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.kbuapa.kharskov.ua/e-book/db/2009-2/doc/5/07.pdf.
15. Levinson, H. Orsganizational Assessment: A Step-by-Step Guide to Effective Consulting / Harsrsy Levinson. – Washington, D.C. : Amersican Psychological Association, 2002. – 328 p.

DOI (Issue): https://doi.org/10.31108/2.2018.3.14

Spysok vykorystanykh dzherel

1. Agafonova M. S. Organizacionnyj stress: analiz prichin i metody ego profilaktiki / M. S. Agafonova, E. N. Zenkova, V. V. Miroshnikova // Nauchno-metodicheskij jelektronnyj zhurnal «Koncept». – 2017. – T. 39. – S. 456–460. – [Jelektronnyj resurs]. – Rezhim dostupa : http://e-koncept.rsu/2017/970418.htm.
2. Benija M. I. Kakoj on, uspeshnyj rijeltor? / M. I. Benija // Scenarij vashego uspeha. – 2012. – Tom 6. – №45. – S. 44–54.
3. Vizner E. A. Osobennosti professional'noj adaptacii rijeltorov na pozdnih jetapah kar'ery / E. A. Vizner // Severo-Kavkazskij psihologicheskij vestnik. – 2013. – Tom 2. – №11. – S. 63–66.
4. Zaretska O. O. Pro deiaki psykholohichni skladovi uspishnosti osobystosti u rieltorskii diialnosti / O. O. Zaretska // Tekhnolohii rozvytku intelektu. – 2011. – Tom 1. – № 1. – [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu: http://psytirs.orsg.ua/upload/joursnals/1/authorss/2011/28-92-1-PB.doc.
5. Kalmykova O. Ju. Organizacionnyj stress : ucheb. posobie / O. Ju. Kalmykova, N. V. Solovova, A.V. Gagarinskij. – Samara : Samar. gos. tehn. un-t, 2014. – 117 s.
6. Komsomolska K. Yak staty rieltorom, abo Realii hry na rynku nerukhomosti / K. Komsomolska // Interaktyvna bukhhalteriia. – 2013. – [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu : http://www.intersbuh.com.ua/rsu/documents/oneopinions/637.
7. Kramarenko H. O. Finansovyi analiz i planuvannia / H. O. Kramarenko. – K. : Tsentr navchalnoi literatury, 2003. – 224 s.
8. Krimov A. A. Vy – upravljajushhij personalom / A. A. Krimov. – M. : Berator-press, 2004. – 512 s.
9. Medovyj A. E. Rijeltorskie uslugi: osnovnye faktory uspeha na rynke nedvizhimosti / A. E. Medovyj // Rossijskoe predprinimatel'stvo. – 2009. – Tom 10. – № 7. – S. 122–126.
10. Minina A. A. Issledovanie organizacionnoj kul'tury i cennostnyh orientacij rijeltorov / A. A. Minina // Teorija i praktika servisa: jekonomika, social'naja sfera, tehnologii. – 2014. – Tom 22. – № 4. – S. 66–73.
11. Minenko M. A. Rieltorstvo v Ukraini / M. A. Minenko // Derzhavne upravlinnia: udoskonalennia ta rozvytok. – 2013. – № 4. – [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu : http://nbuv.gov.ua/UJRSN/Duurs_2013_4_3.
12. Tkachenko V. V. Sdelki s nedvizhimost'ju. Posobie dlja rijeltora/ V. V. Tkachenko, V. A. Zimin, S. V. Tkachenko. – Samara, 2006. – [Jelektronnyj resurs]. – Rezhim dostupa : http://www.allprsavo.rsu/librsarsy/doc99p/instrsum6686/.
13. Fursa L. A. Osoblyvosti vplyvu styliu upravlinnia na efektyvnist diialnosti kerivnyka rieltorskoi kompanii / L. A. Fursa // Studentskyi almanakh : zbirnyk mahisterskykh robit. – 2013. – №3. –[Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu : http://umo.edu.ua/images/content/nashi_vydanya/stud_almanah/v_1/60.pdf.
14. Shkilova N. V. Orhanizatsiino-pravovi zasady rieltorskoi diialnosti v konteksti svitovoho dosvidu / N. V. Shkilova // Derzhavne budivnytstvo. – 2009. – №. 2. – [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu : http://www.kbuapa.kharskov.ua/e-book/db/2009-2/doc/5/07.pdf.
15. Levinson, H. Orsganizational Assessment: A Step-by-Step Guide to Effective Consulting / Harsrsy Levinson. – Washington, D.C. : Amersican Psychological Association, 2002. – 328 p.

Nikitina, O. P., Reznichenko, A. A. Psychological factors behind organizational stress among real estate agents: prevention and effective management. *The article deals with the problem of psychological factors behind organizational stress among real estate agents. The authors analyze the effects of working environment factors (intense intra-organizational and labour market rivalry, large amounts of work-related information, remote work, etc.) on employees' mental health and proposes a psychological program for the prevention and correction of possible negative consequences of job stress. The article discusses the results of the latest research and publications on the factors behind organizational stress among real estate agents. The authors present the results of an empirical investigation into the levels of organizational stress among real estate agents and its psychological factors. The article considers the correlations between the organizational stress indicators and the integral indicators of mental stress, stress resistance, anxiety and the levels of organizational tendencies among realtors, which makes it possible to design a psychological program for the prevention and management of organizational stress among real estate agents. The authors describe the content of the program, which includes the diagnostic, first informational (intended for organization employees), second informational (intended for organization managers), first instrumental (intended for organization employees) and second instrumental (intended for organization managers) blocks.*

Key words: *stress, job stress, organizational stress, organizational stress psychological factors, stress management, level of mental stress, resistance to stress, anxiety, organizational tendencies, real estate agent*

DOI (Issue): https://doi.org/10.31108/2.2018.3.14

Відомості про авторів

Нікітіна Оксана Петрівна, кандидат психологічних наук, доцент кафедри практичної психології, Українська інженерно-педагогічна академія, м. Харків, Україна.

Nikitina, Oksana Petrivna, PhD, Assoc. Prof., Dept. of Applied Psychology, Ukrainian Engineering Pedagogics Academy, Kharkiv, Ukraine.

E-mail: uatoeya@gmail.com

Резніченко Анастасія Андріївна, магістрант факультету міжнародних освітніх програм (6 курс), Українська інженерно-педагогічна академія, м. Харків, Україна.

Reznichenko, Anastasia Andriivna., Master students, Dept. of International Educational Programs, Ukrainian Engineering Pedagogics Academy, Kharkiv, Ukraine.

E-mail: anastasiareznich@gmail.com

Отримано 27 серпня 2018 р.
Рецензовано 10 вересня 2018 р.
Прийнято 17 вересня 2018 р.

DOI (Article): https://doi.org/10.31108/2.2018.3.14.9
УДК 005.96:334.716

Поплавська А. П.

ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТОК КАДРОВОГО РЕЗЕРВУ НА ПРОМИСЛОВОМУ ПІДПРИЄМСТВІ ЗА ДОПОМОГОЮ ТЕХНОЛОГІЇ УПРАВЛІННЯ ТАЛАНОВИТИМИ ПРАЦІВНИКАМИ

Поплавська А. П. Формування та розвиток кадрового резерву промислового підприємства за допомогою технології управління талановитими працівниками. *У статті наголошено, що одним із першорядних умов досягнення стратегічних цілей промислового підприємства виступає формування та розвиток кадрового потенціалу. Представлено авторську технологію управління талантами, яка впроваджена на ВАТ «МоторСіч». Показано, що багаторівневий процес формування кадрового резерву забезпечує якісний підхід для виявлення найталановитіших працівників та сприяє підвищенню якості професійного життя та підвищення власного освітнього рівня. Доведено, що розвиток кадрового резерву дозволяє виявити найбільш кар'єрноорієнтованих працівників і співвіднести їх потреби з можливостями підприємства задовольнити ці потреби.*

Ключові слова: *промислові підприємства, кадровий резерв, талановиті працівники, технології управління талановитими працівниками, навчання управлінського персоналу, професійні компетенції, особистісні компетенції, управлінські компетенції.*

Поплавская А. П. Формирование и развитие кадрового резерва промышленного предприятия с помощью технологии управления талантливыми работниками. *В статье отмечается, что одним из первостепенных условий достижения стратегических целей промышленного предприятия выступает формирование и развитие кадрового потенциала. Представлена авторская технология управления талантами, которая внедрена на ОАО «МоторСич». Показано, что многоуровневый процесс формирования кадрового резерва обеспечивает качественный подход для выявления талантливых работников и способствует повышению качества профессиональной жизни и повышения собственного образовательного уровня. Доказано, что развитие кадрового резерва позволяет выявить наиболее*

DOI (Issue): https://doi.org/10.31108/2.2018.3.14

карьерноориентованих работников и соотнести их потребности с возможностями предприятия удовлетворить эти потребности.

Ключевые слова: *промышленные предприятия, кадровый резерв, талантливые работники, технологии управления талантливыми сотрудниками, обучение управленческого персонала, профессиональные компетенции, личностные компетенции, управленческие компетенции.*

Постановка проблеми. Для вирішення важливих завдань підвищення управлінського потенціалу промислового підприємства в першу чергу необхідним є виявлення і професійний розвиток високопотенційних працівників (переважно молодих фахівців ВАТ «Моторсіч» та випускників профільних вишів). Але для якісного вирішення даного питання першочерговим є створення моделі формування та розвитку кадрового резерву.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Питаннями вивчення технологій розвитку кадрового резерву в різний час займалися А.Я. Кібанов, Е.А. Митрофанова [3], В.Г. Коновалова [4], І.А. Есаулова [2], С.І. Сотникова [8] та ін.

Засновником технології «управління талантами», як і власне даного терміна був Девід Уоткінсон. У 1998 році він описував цю технологію як «... частину еволюції вимірювальних технологій таланту» [5]. На даний момент цей термін трактують по-різному, проте зміст залишається попереднім. Управління талантами – це сукупність організаційно-психологічних методів управління персоналом, яка дає можливість промисловому підприємству ефективно використовувати і утримувати персонал, який є особливою цінністю для вкладу у розвиток підприємства [5].

Управління талантами – це процес, який орієнтований на пошук, діагностику і залучення ефективних працівників з метою задоволення внутрішніх потреб промислового підприємства [6].

Дослідники в галузі організаційної психології вважають, що впровадження технології управління талантами на підприємстві – важливий це стратегічний напрямок, яке тісно пов'язаний з економічними цілями промислового виробництва [7]. Інші дослідники – представники менеджменту – впевнені, що стратегія управління талантами повинна бути інтегрована в стратегію бізнесу [8], оскільки успішна реалізація стратегії здатна забезпечити високу конкурентоспроможність промислового підприємства, збільшити показники його прибутковості.

Мета дослідження – розробка функціональної моделі формування та розвитку кадрового резерву на промисловому підприємстві.

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. Головною метою впровадження навчальних програм кадрового резерву на промисловому підприємстві є виявлення і професійний розвиток високо потенційних співробітників (переважно молодих фахівців ВАТ «МоторСіч» і випускників навчальних закладів).

Використання технології управління талантами в ВАТ «Моторсіч» дозволить вирішити такі завдання:

1. Підвищення конкурентоспроможності певних підрозділів промислового підприємства;
2. Створення нових робочих місць для випускників навчальних закладів, які мають високий потенціал;
3. Підтримка і розвиток молодих фахівців;
4. Застосування інновацій в процес управління персоналом промислового підприємства.

В якості цільових орієнтирів для реалізації даної технології можна визначити наступні:

1. Інтеграція процесу виявлення кадрового резерву з психологічною оцінкою потенціалу та потребами системи управління персоналом промислового підприємства, що дозволить виявляти високопотенційних працівників на всіх рівнях організації;
2. Розробка і реалізація програм психолого-професійного навчання та розвитку резервістів (переважно інженерно-технічного складу) із застосуванням індивідуального плану розвитку;

DOI (Issue): https://doi.org/10.31108/2.2018.3.14

3. Удосконалення психологічних методів роботи з молодими фахівцями і випускниками вищих навчальних закладів;

4. Підвищення ефективності взаємодії з вищими навчальними закладами, яке дозволить, з одного боку, поліпшити якість підготовки випускників ВНЗ, а з іншого – виявити перспективних майбутніх фахівців ще в період навчання у виші [11].

Таким чином, до основних пріоритетів у формуванні та розвитку кадрового потенціалу ВАТ «МоторСіч» з використанням технології управління талантами відносяться:

1. Розвиток талановитих працівників для підтримки конкурентоспроможності промислового підприємства;

2. Розвиток інноваційних підходів (у тому числі психологічних) у процесі управління персоналом підприємства;

3. Удосконалення системи психолог-професійного оцінювання та відбору висококваліфікованого персоналу;

4. Планування індивідуальної професійної кар'єри висококваліфікованих кадрів.

Розробка і реалізація моделі формування та розвитку кадрового резерву на промисловому підприємстві на основі використання технології управління талановитими працівниками повинна вдосконалювати процес формування кадрового резерву на підприємстві та забезпечувати реалізацію всіх стратегічних цілей ВАТ «МоторСіч» щодо управління персоналом.

При розробці моделі формування та розвитку кадрового резерву на промисловому підприємстві необхідно обов'язково описувати всі етапи даного процесу на основі використання технології управління талановитими працівниками, крім цього, представити приблизний термін, відведений на кожний з етапів і в цілому на процес формуванню кадрового резерву.

Перш ніж приступити до розробки моделі формування та розвитку кадрового резерву на основі використання технології управління талановитими працівниками, необхідно визначитися з яких складових частин буде визначена структура даної моделі.

До складових моделі формування та розвитку кадрового резерву з використанням технології управління талановитими працівниками відносяться базові елементи, технологія реалізації (основні процеси) і механізми функціонування даної моделі [9].

До *базових елементів* даної моделі необхідно віднести такі важливі складові, які виступають основою формування резерву на будь-якому промисловому підприємстві, а саме: власне замовники – працівники керівного апарату, фахівці (провідні спеціалісти та молоді фахівці – працівники промислового підприємства), перелік вакантних посад з визначеними вимогами до них (моделі компетенцій, психолого-професійні профілі посад).

Завдяки співвіднесенню замовлення та наявних вакантних посад вдасться визначити поточну і перспективну потребу в талановитих фахівцях на певному етапі та на перспективу.

Власне процес формування та розвиток кадрового резерву є результатом вдалого планування потреб у пошуку талановитих працівників на підприємстві, який спрямований на подальший моніторинг просування даного кадрового резерву на підприємстві, послідовність та результативність цього просування. Для цього необхідно планувати формування та розвиток кадрового резерву на короткий (до двох років) та тривалий (до 10 років) періоди. Завдяки послідовному та систематичному аналізу результатів впровадження даної моделі формування та розвитку кадрового резерву стає можливим цілеспрямоване висунення на підприємстві талановитих працівників, які володіють високим як психологічним, так і професійним потенціалом [11].

Усі представлені елементи моделі формування та розвитку кадрового резерву на промисловому підприємстві пов’язані між собою. Так, наприклад, без визначення списку вакантних посад неможливо сформувати список претендентів до кадрового резерву; без моделі компетенцій і психолого-професійних профілів посад не вийде об'єктивно провести процедуру відбору резервістів і спланувати розвиток кадрового резерву. Тобто без базових елементів

DOI (Issue): https://doi.org/10.31108/2.2018.3.14

неможливе функціонування основних процесів моделі формування та розвитку кадрового резерву на основі використання технології управління талановитими працівниками.

Так, до основних процесів, які повинні забезпечити функціонування моделі формування та розвитку кадрового резерву на основі технології управління талановитими працівниками, слід віднести: процеси визначення потреб, як підприємства, так і талановитих працівників, планування раціонального використання талановитих працівників промисловим підприємством, формування, навчання та розвиток учасників кадрового резерву, оцінювання результатів навчання та розвитку кадрового резерву, та залучення резервістів до висококваліфікованої як управлінської, так і професійної трудової діяльності [10].

Перший процес (визначення потреб, як підприємства, так і талановитих працівників) передбачає виявлення актуальних категорій працівників для формування кадрового резерву: молоді фахівці, стажисти за ключовими професіями і посадами, управлінці [11].

Крім цього, необхідно, перш за все, визначити чисельний склад резерву керуючись певними критеріями:

1. Категорія, посадовий склад фахівців, плинність яких з підприємства (займаної посади) найбільш критична.

2. Потреба підприємства в кадрах на близьку і віддалену перспективу.

3. Кількість додаткових керівних посад, так само, потенціал вакансій, пов'язаних з відходом співробітників на пенсію, зі скороченням штатів на підприємстві.

4. Фактична чисельність підготовленого в даний момент резерву кожного рівня.

5. Відносна насиченість резерву по кожній посаді.

6. Приблизний відсоток окремих працівників, що вибувають з кадрового резерву з різних причин.

Забезпечення функціонування моделі формування та розвитку кадрового резерву на основі технології управління талановитими працівниками на підприємстві відбувається за рахунок навчання і розвитку методом наставництва, який у зарубіжній практиці визнаний ефективним способом навчання і розвитку і дозволяє організації максимально реалізувати основні завдання.

Оцінка результатів навчання представників кадрового резерву, в свою чергу, необхідна для того, щоб виявити, наскільки резервіст засвоїв програму навчання. Рекомендується застосовувати індивідуальну програму оцінювання для кожного резервіста .

Серед критеріїв оцінювання можна виділити наступні: рівень успішності проходження всіх етапів навчання, наявність сформованих практичних управлінських навичок, рівень сформованості потрібних професійних компетенцій.

Нарешті, останній процес – це залучення до трудової діяльності – має стати завершальним щодо створенням умов для ефективного функціонування моделі формування та розвитку кадрового резерву на основі використання технології управління талановитими працівниками на промисловому підприємстві.

У загальному вигляді модель формування та розвитку кадрового резерву на основі технології управління талановитими працівниками на промисловому підприємстві можна представити у вигляді схеми *(рис. 1)*.

Відповідно до того, що ключовою метою при формуванні кадрового резерву на промисловому підприємстві за умов використання технології управління талановитими працівниками виступає створення штату перспективних, здатних до розвитку працівників, що володіють високим потенціалом і професійними компетентностями, варто вирішувати головні завдання саме в момент психолого-професійної оцінки персоналу, який готується до вступу в склад кадрового резерву [7].

Для цього необхідно: визначити індивідуальну мотивацію перспектив професійного просування; визначити ступінь вираженості необхідних управлінських компетенцій [6]; розробити індивідуальні плани навчання.

DOI (Issue): https://doi.org/10.31108/2.2018.3.14

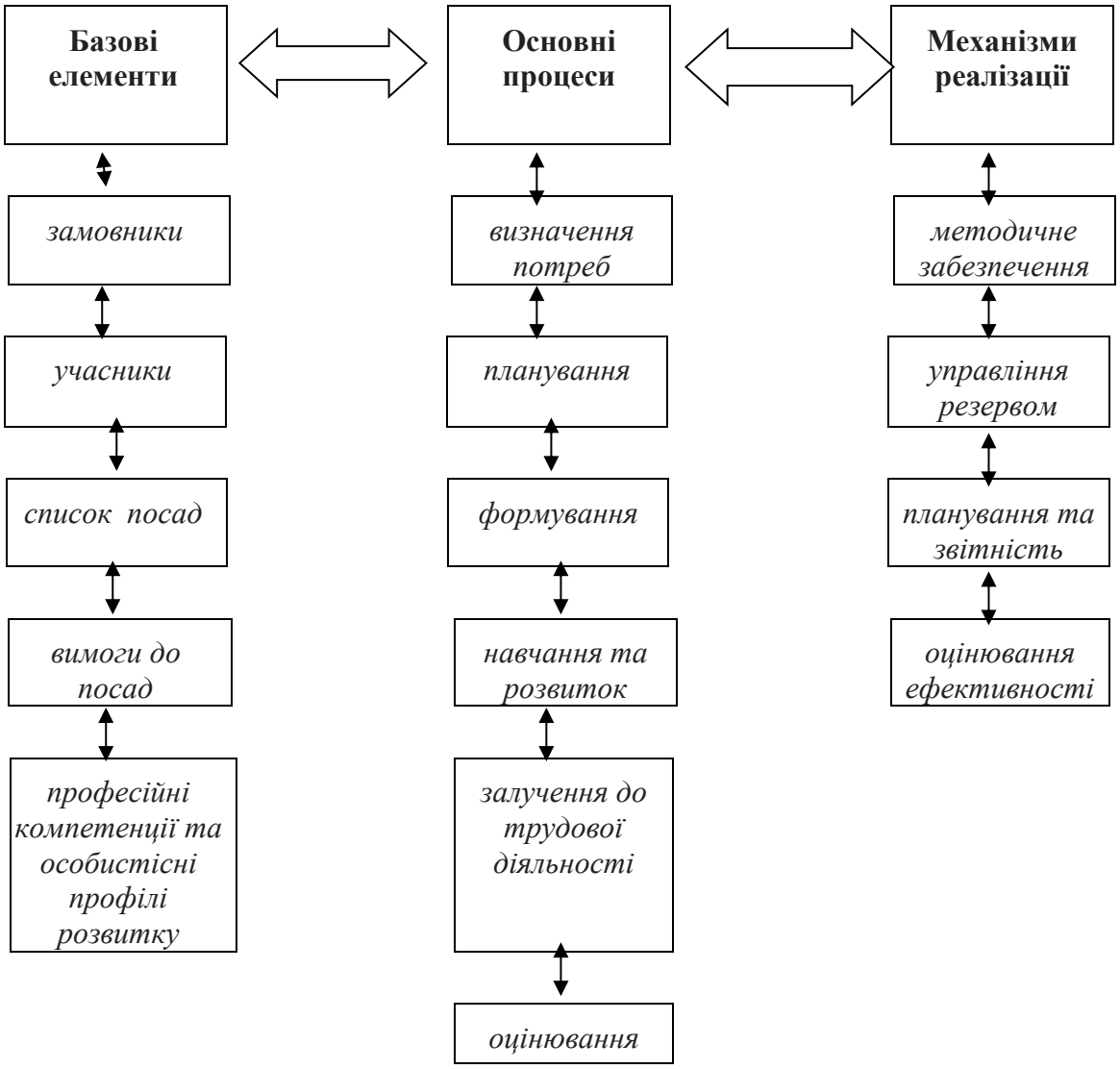

Рис. 1. **Модель формування та розвитку кадрового резерву промислового підприємства**

Серед методів оцінювання можна рекомендувати: психологічне тестування, ситуаційне інтерв'ю, вимір самооцінки [10].

Після того, як здійснено психолого-професійну оцінку талановитих працівників, формується рейтинг претендентів для зарахування до кадрового резерву. Далі, на основі цього рейтингу, керівництвом промислового підприємства повинен бути складений остаточний список талановитих працівників для кадрового резерву.

Як результат можна рахувати забезпечення максимального заповнення ключових посад серед обраних працівників, як наслідок, зниження витрат на пошук талановитих працівників завдяки зовнішньому набору за посередництва кадрових агентств.

Загальний алгоритм розвитку кадрового резерву на основі технології управління талановитими працівниками представлений у вигляді реалізації наступних етапів:

1. Підготовчий етап, що включає постановку цілей розвитку кадрового резерву, визначення потреб заміщення ключових позицій промислового підприємства, визначення методів і процедури розвитку персоналу;

2. Етап розвитку кадрового резерву;

- потреба в отриманні додаткових умінь і знань кадрового резерву, що дозволяють отримати результат, як для персоналу, так і для підприємства;

DOI (Issue): https://doi.org/10.31108/2.2018.3.14

- потреба в наданні кадровому резерву зворотного зв'язку, яка необхідна в цілях професійного просування по службі.

Можна перерахувати основні положення методики організації розвитку кадрового персоналу, заснованої на технології управління талановитими працівниками:

- розвиток кадрового резерву повинен стати таким собі мотиватором не тільки власне для резерву, а й для інших працівників підприємства;
- за допомогою розвитку кадрового резерву не повинні накопичуватися непотрібні підприємству знання і вміння;
- якщо розвиток кадрового резерву не узгоджено з корпоративними стратегіями розвитку промислового підприємства, такий розвиток можна вважати неефективним [11, 113].

На етапі планування розвитку кадрового резерву проводиться виявлення потреби в талановитих співробітників, здатних забезпечити перспективне функціонування підприємства на довгостроковому період. Професійний розвиток кадрового резерву необхідно з метою підвищення рівня професійних компетенцій працівників.

Важливо зауважити, що вибір засобів і методів для досягнення мети – формування кадрового резерву, виступає важливим етапом в процесі реалізації. Для того, щоб домогтися ефективного розвитку кадрового резерву, необхідно застосовувати різні методи. Важливо проводити попередній аналіз власного досвіду щодо формування резерву, досвіду успішних вітчизняних і зарубіжних підприємств. Аналіз повинен бути представлений за трьома складовими:

1. Рівень промислового підприємства;
2. Рівень структурних підрозділів промислового підприємства;
3. Особистий рівень працівника, який включений до списку сформованого кадрового резерву.

Таким чином, у кожному зі структурних підрозділів промислового підприємства, відповідно до потреб у формуванні кадрового резерву, повинні бути визначені завдання і функції для здійснення головної мети щодо розвитку кадрового резерву із застосуванням технології управління талановитими працівниками. Далі в рамках цих самих структурних підрозділів диференціація відбувається стосовно працівників з метою визначення висококваліфікованих кадрів для заміщення ключових посад на промисловому підприємстві [6, 186].

Висновки. Впровадження моделі формування та розвитку кадрового резерву за допомогою технології управління талановитими працівниками на промисловому підприємстві показало доцільність її використання для ефективного управління персоналом та підвищення конкурентоздатності підприємства в цілому.

Перспективи подальших досліджень. Процес формування та розвитку кадрового резерву на промисловому підприємстві передбачає проведення підготовчого психодіагностичного етапу, специфіку проведення та результативності якого ми плануємо проаналізувати в наших наступних дослідженнях.

Список використаних джерел

1. Виноградський Н. Управління персоналом [HR] / Н. Виноградський, А. Виноградська, О. Шканова – К.: Центр навчальної літератури. – 2009. – 502 с.
2. Есаулова И.А. Развитие персонала: стратегии, организация, практические решения / И.А. Єсаулова. – Пермь : Пермский гос. технический ун-т. 2009. – 275 с.
3. Кибанов И.Я. Концепция компетентностного похода в управлении персоналом : монографія / А.Я. Кибанов., Е.А. Митрофанова, В.Г. Коновалова, О.Л. Чуланова. – М. : НИЦ ИНФРА-М, 2016. – 156 с.
4. Коновалова В.Г. Управление талантами: почему идея не всегда работает / В.Г. Коновалова // Вестник университета (Государственный университет управления). – М., 2014. – С. 196–198.
5. Нив Г. Организация как система [Текст] / книга / Г. Нив. – М. : Альпина Бизнес Букс, 2017. – 480 с.
6. Пятницька Н. Управління конкурентоспроможністю підприємств / Н. Пятницька, Г. Пятницька, С. Шумська – К. : Кондор. – 2017. – 700 с.
7. Соловйов О.В. Конспект лекцій з дисципліни «Менеджмент персоналу» / О.В. Соловйов, О.Є. Соловйова ; Харк. нац. акад. міськ. госп-ва. – Х. : ХНАМГ, 2012. – 70 с.
8. Сотникова С.И. Управление карьерой персонала в системе менеджмента современной организации / С.И. Сотникова // Вестник Омского университета. – Серия: Экономика. – 2014. – № 3. – С. 60–67.
9. Управление талантами как инновация в управлении персоналом [Электронный ресурс] / под ред. И.С. Устиновой, М.А. Никоновой. – Томский политехнический университет. – 2015. – Режим доступа : http://www.lib.tpu.ru/fulltext/c/2015/C40/V2/020.pdf

DOI (Issue): https://doi.org/10.31108/2.2018.3.14

10. Чернявський А.Д. Управління конкурентоспроможністю підприємства / А.Д. Чернявський, М.І. Філіппов. – К. : Вид-во МАУП. – 2011. – 234 с.
11. Чуланова О.Л. Компетентностный подход в работе с персоналом: теория, методология, практика : монография / О.Л. Чуланова. – М. : НИЦ ИНФРА-М, 2016. – 292 с.

Spysok vykorystanykh dzherel

1. Vynohradskyi N. Upravlinnia personalom [HR] / N. Vynohradskyi, A. Vynohradska, O. Shkanova – K.: Tsentr navchalnoi literatury. – 2009. – 502 s.
2. Esaulova I.A. Razvitie personala: strategii, organizacija, prakticheskie reshenija / I.A. Єsaulova. – Perm' : Permskij gos. tehnicheskij un-t. 2009. – 275 s.
3. Kibanov I.Ja. Koncepcija kompetentnostnogo pohoda v upravlenii personalom : monografija / A.Ja. Kibanov., E.A. Mitrofanova, V.G. Konovalova, O.L. Chulanova. – M. : NIC INFRA-M, 2016. – 156 s.
4. Konovalova V.G. Upravlenie talantami: pochemu ideja ne vsegda rabotaet / V.G. Konovalova // Vestnik universiteta (Gosudarstvennyj universitet upravlenija). – M., 2014. – S. 196–198.
5. Niv G. Organizacija kak sistema [Tekst] / kniga / G. Niv. – M. : Al'pina Biznes Buks, 2017. – 480 s.
6. Piatnytska N. Upravlinnia konkurentospromozhnistiu pidpryiemstv / N. Piatnytska, H. Piatnytska, S. Shumska – K. : Kondor. – 2017. – 700 s.
7. Soloviov O.V. Konspekt lektsii z dystsypliny «Menedzhment personalu» / O.V. Soloviov, O.Ie. Soloviova ; Khark. nats. akad. misk. hosp-va. – Kh. : KhNAMH, 2012. – 70 s.
8. Sotnikova S.I. Upravlenie kar'eroj personala v sisteme menedzhmenta sovremennoj organizacii / S.I. Sotnikova // Vestnik Omskogo universiteta. – Serija: Jekonomika. – 2014. – № 3. – S. 60–67.
9. Upravlenie talantami kak innovacija v upravlenii personalom [Jelektronnyj resurs] / pod red. I.S. Ustinovoj, M.A. Nikonovoj. – Tomskij politehnicheskij universitet. – 2015. – Rezhim dostupa : http://www.lib.tpu.ru/fulltext/c/2015/C40/V2/020.pdf
10. Cherniavskyi A.D. Upravlinnia konkurentospromozhnistiu pidpryiemstva / A.D. Cherniavskyi, M.I. Filippov. – K. : Vyd-vo MAUP. – 2011. – 234 s.
11. Chulanova O.L. Kompetentnostnyj podhod v rabote s personalom: teorija, metodologija, praktika : monografija / O.L. Chulanova. – M. : NIC INFRA-M, 2016. – 292 s.

Poplavska, A. P. Industrial enterprise personnel reserve development using a talented workers management technology. *The article emphasizes that the formation and development of personnel potential is one of the prime conditions for the achievement of the strategic goals of an industrial enterprise. The author presents the talented workers management technology that was developed and introduced into OJSC MotorSich. It is shown that the multilevel process of personnel reserve development allows revealing the most talented workers and improving their professional life and educational level. The author argues that personnel reserve development allows identifying the best career-oriented workers and correlating their needs with the enterprise capabilities to meet these needs. The introduction of the talented workers management system into OJSC MotorSich contributes to the enterprise competitiveness, creates new workplaces for promising young workers, improves young specialists psychological support and development, as well as promotes innovative psychological approaches to personnel management. It is emphasized that researchers in the field of organizational psychology advocate the introduction of talented workers management technologies into enterprises as an important way to achieve the economic goals of industrial production.*

Key words: *industrial enterprises, personnel reserve, talented workers, talented workers management technologies, managerial staff training, professional competences, personal competencies, managerial competences.*

Відомості про автора

Поплавська Анжеліка Петрівна, кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри психології Запорізького національного університету, м. Запоріжжя, Україна.

Poplavska, Agelika Petrivna, PhD, Assoc. Prof., Dept. of Psychology, Zaporizhian National University, Zaporizhia, Ukranie

E-mail: poplavska-lika@ukr.net

Отримано 23 липня 2018 р.
Рецензовано 30 серпня 2018 р.
Прийнято 10 вересня 2018 р.

DOI (Article): https://doi.org/10.31108/2.2018.3.14.10
УДК 159.922

Синельников Р. Ю.

ДІАГНОСТИКА СФОРМОВАНОСТІ ГРОМАДЯНСЬКОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ УКРАЇНСЬКОЇ МОЛОДІ

Синельников Р. Ю. Діагностика сформованості громадянської ідентичності української молоді. *У статті розкривається зміст поняття «громадянська ідентичність» та її основних компонентів. Визначено і проаналізовано критеріальну основу сформованості громадянської ідентичності. Окреслено коло проблем, пов'язаних із невизначеною громадянською ідентичністю, її основних різновидів та характеристик. Проаналізовано різні підходи до діагностики сформованості громадянської ідентичності, а також представлено авторську методику. Методику перевірено за допомогою методів математичної статистики за правилами стандартизації, валідності та надійності методичного інструментарію. Також на підставі отриманих результатів дослідження емпіричним шляхом визначено типи сформованості громадянської ідентичності української молоді.*

Ключові слова: *громадянська ідентичність, невизначена ідентичність, цінність ототожнення, самоставлення, матеріально-ідеалістичний рівень, мотиваційно-смисловий рівень, українська молодь.*

Синельников Р. Ю. Диагностика сформированности гражданской идентичности украинской молодежи. *В статье раскрывается содержание понятия «гражданская идентичность» и ее основных компонентов. Дано определение, проанализирована критериальная основа сформированной гражданской идентичности. Очерчен круг проблем, связанных с неопределенной гражданской идентичностью, ее основных разновидностей и характеристик. Проанализированы различные подходы к диагностике сформированности гражданской идентичности, а также представлена авторская методика. Методика проверена с помощью методов математической статистики по правилам стандартизации, валидизации и надежности методического инструментария. Также на основании полученных результатов исследования эмпирическим путем определены типы сформированной гражданской идентичности украинской молодежи.*

Ключевые слова: *гражданская идентичность, неопределенная идентичность, ценность отождествления, самоотношение, материально-идеалистический уровень, мотивационно-смысловой уровень, украинская молодежь.*

Постановка проблеми. В нинішніх умовах українська громадянська ідентичність українців постає не лише як суспільно-психологічний феномен, а й як базова передумова національної та державної безпеки. В умовах несформованої або «розмитої» громадянської ідентичності легко відбувається нав'язування чужої громадянської ідентичності, що йде всупереч державним цінностям і несе небезпеку сепаратизму чи інших антидержавних явищ.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблематику громадянської ідентичності досліджували зарубіжні (Н. Безгіна [10], Н. Водолажська [4], Г. Гілс [15], Л. Дробижева [6], Н. Іванова [9], І. Конода [9], Лі Кнефелкамп , В. Ламберт [16], Д. Тайлор [15] та ін.) та вітчизняні (М. Боришевський [2], Т. Бевз [1], В. Васютинський [2], О. Вакуленко [3], І. Жадан [7], І Петровська [12], Н. Хазратова [14], Н. Паніна [10], Т. Яблонська [2]) вчені.

Громадянську ідентичність ми можемо визначити як індивідуальне переживання приналежності до конкретної держави у ролі її громадянина та до спільноти громадян певної держави, що дає їй змогу діяти в якості колективного суб'єкта.

Таким чином, громадянська ідентичність постає як ототожнення не лише із спільнотою співгромадян, але і з державою як організацією, котра створює певні правила гри у вигляді правового, морального та економіко-фінансового поля, яке може сприяти комфортному проживанню та реалізації громадянина, а може, навпаки, створювати перешкоди на шляху до такої реалізації.

У порівнянні із громадянською, етнічна ідентичність пов'язана із переживанням тотожності людини із етнічною групою і усвідомлення свого етнічного походження. Принципова

DOI (Issue): https://doi.org/10.31108/2.2018.3.14

відмінність національної ідентичності від громадянської пов'язана із етнонаціональним підґрунтям та зв'язком національної спільності на основі культури і традицій. Громадянська ідентичність, у свою чергу, спирається на цінності державного характеру.

На думку Т. Бевз, сьогодні суспільство охоплене кризою громадянської ідентичності, наслідки якої впливають, зокрема, на можливості влади сприяти мобілізації громадян та їх консолідації для вирішення завдань стратегічного характеру [1].

Тому **метою** даної **статті** є розкриття сутності явища громадянської ідентичності, аналіз різних підходів щодо діагностики даного явища та розробка авторської методики сформованості громадянської ідентичності.

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. Теоретичний аналіз громадянської ідентичності дозволив виокремити її структурні складові. Такими структурними компонентами є: когнітивний, ціннісно-смисловий, емоційний та поведінковий.

Логічно було б припустити, що сформованість громадянської ідентичності передбачає різну міру сформованості її компонентів.

На сьогодні переважна більшість існуючих методик побудована власне на сформованості її складових. Втім, чи можна стверджувати про несформовану громадянську ідентичність, апелюючи до несформованості її певних складових? На нашу думку, ключовим маркером сформованості громадянської ідентичності має слугувати саме її ціннісно-смислова складова. Усі інші компоненти можуть бути не сформовані належним чином чи взагалі нерозвиненими, що свідчитиме лише про певну «неповноцінність» її функціонування. Так, когнітивний компонент може бути слабко розвиненим, тобто громадянин мало знатиме про свої громадянські права і обов'язки, суспільно-політичну ситуацію в державі, про можливості залученості до спільноти активних громадян, однак цей факт аж ніяк не свідчить про несформованість його громадянської ідентичності. Особистість може не проявляти своєї громадянської ідентичності і залишатись пасивним громадянином, однак це теж не свідчить про несформованість її громадянської ідентичності. Емоційне ставлення до власної громадянської ідентичності формується в особистості лише на підґрунті громадянських цінностей.

Слід наголосити, що нашим завданням було встановлення факту сформованості чи несформованості громадянської ідентичності на підставі рівня сформованості її ціннісної (ціннісно-смислової) складової. Саме тому в нашому дослідженні говоримо про наявність сформованої громадянської ідентичності, якщо така ідентичність для громадянина є цінністю та має значущий смисл. Тобто цінність такої ідентичності, приналежності особистості до спільноти громадян і держави як організаційного середовища слугувала для нас основним індикатором, а отже, і критерієм сформованості громадянської ідентичності.

Такий генералізований критерій сформованості (несформованості) громадянської ідентичності, з огляду на теоретичний аналіз даного поняття, слід диференціювати на такі рівні:

1. *Рівень самоставлення* – у випадку заниженого рівня самоставлення прослідковується знецінення власної гідності, характерне для людини, яка внаслідок знецінення власної суб'єктності переживає заборону самовираження. Така людина переживає позбавлення почуття самоцінності як громадянина (у випадку несформованої громадянської ідентичності), що, за концепцією А. Адлера, лежить в основі комплексу меншовартості. Знецінення власної значущості може перерости у підданство (несформовану громадянську ідентичність підданства), оскільки в такому випадку суб'єктність, що може вплинути на ситуацію, мають лише ті, хто має владу, а значущість самого громадянина, як і громадянського суспільства в цілому – нівелюється. Високий рівень самоставлення характеризує особистість громадянина як такого, який вірить у власну спроможність суб'єкта взаємодії, можливість вплинути на суспільну ситуацію в державі.

2. Матеріально-ідеалістичний рівень – зосередження особи на матеріально-побутових умовах життя, віддається прерогатива матеріальним цінностям. Основним діагностичним показником на даному рівні є зосередження на цінностях матеріального статку, домінування цінності матеріального забезпечення перед усіма іншими (наприклад, духовними, моральними, цінностями саморозвитку). Дисфункція на даному рівні свідчить про нігілістичну громадянську ідентичність.

DOI (Issue): https://doi.org/10.31108/2.2018.3.14

Високий матеріально-ідеалістичний рівень свідчить про наявність у особистості громадянина цінностей не лише матеріального характеру, а й моральних та ідеалістичних інтенцій.

3. *Мотиваційно-смисловий рівень* – зневіра у власній самореалізації в межах організаційного простору даної держави, що знімає необхідність боротьби за право вияву та ствердження власного Я та відхід у пасивність. Провідними переживаннями стають переживання суспільної несправедливості та, як наслідок, позбавлення необхідності проявляти громадянську активність, а отже, боротися за свої громадянські права та уникнення виконання громадянських обов'язків. Це означає, що відповідальність за події та результат громадянин знімає з себе та переносить на інших (владу, інших громадян, державу в цілому та ін.) Діагностичним показником на даному рівні є переживання знедоленості, схильність перекладання відповідальності на інших. Дисфункція громадянської ідентичності на даному рівні лежить в основі такого типу несформованої громадянської ідентичності, як байдужа громадянська ідентичність.

Складність феномену громадянської ідентичності обумовлює і проблеми його емпіричного вимірювання.

Розуміння громадянської ідентичності є різним у різних дослідників, і при спробі надати лише визначення цьому поняттю виникає багато спірних та неоднозначних моментів. Тому закономірно, що вивчати та досліджувати згадане явище різні дослідники також пропонують за допомогою різних методик та різних індикаторів.

Загалом, можна стверджувати, що для дослідження сформованості громадянської ідентичності дослідники використовують такі основні типи методичних засобів, як: шкальні опитувальники, направлені на вивчення структур ідентичності, її основних компонентів; методики самоопису, зокрема, тест «Двадцяти висловлювань» М. Куна та Т. Макпартленда; напівструктуровані інтерв'ю, які ґрунтуються на певних теоретичних моделях ідентичності та аналізуються за допомогою відповідної їм сітки категорій контент-аналізу; психосемантичні методи [9].

Один із підходів для вимірювання громадянської ідентичності представлений у роботі Л. Дробижевої [5]. Вона зазначає про використання наступних методик: методики вибору спільнот для ідентифікацій (частота вибору «ми-ідентифікацій» слугувала засадою для міркувань про ототожнення чи включення людей у даний тип спільноти); методики «ідеологеми» (автор С. Рижова), яка полягає в тому, що респонденту пропонують обрати міркування, з якими він погоджується: «Я рідко замислююсь над тим, хто я за національністю» чи: «Я ніколи не забуваю про свою національність» тощо.

Це дозволяє оцінювати рівень ідентичності. Вибір міркування «Кожній людині важливо відчувати себе членом своєї національності» чи «Людині не обов'язково відчувати себе членом якоїсь національності» є індикатором певних настанов [3; 5].

Обидва види ідентичності, які розглядалися, а саме національно-громадянська та етнічна, у сприйнятті людей вписані в інші множинні ідентичності, тому на особистісному рівні у більшості випадків у більш чи менш стабільних соціально-політичних умовах не домінують (це зафіксовано у дослідженнях Е. Данилової, В. Ядова, Л. Дробижевої, С. Рижової, Г. Солдатової) [5; 9; 13] Тобто такі види ідентичностей не перебувають в актуальному стані для громадянина, якщо дослідники спеціально не орієнтують респондентів на обговорення щодо певної ідентичності.

Значущість цих ідентичностей можна з'ясувати за допомогою тесту Куна-Макпартленда. За усною інструкцією інтерв'юер просить назвати найбільш важливі для респондента характеристики, відповівши 5 разів на запитання «Хто я?» [3; 5].

Для виявлення та аналізу негативної громадянської ідентичності В. Прохода) [9] використовує сумарний показник. Індекс будувався на засадах погодження (чи не погодження) респондентів із наступними твердженнями: «Для мене дуже важливо, що я мешкаю в країні N»; «Для мене дуже важливо бути громадянином країни N»; «Я пишаюся країною N». Однією з підстав для будування індексу виявився результат проведеного факторного аналізу методом

DOI (Issue): https://doi.org/10.31108/2.2018.3.14

головних компонент. Позначені змінні були об'єднані процедурою у фактор, умовно названий автором «громадянська неповноцінність».

Згода із кожним висловом прирівнювалась нулю, незгода – одному балу, а за варіант «Важко відповісти» нараховувалось пів бала. Залежно від кількості набраних балів респонденти умовно розділялися на чотири групи: 0 балів – негативна громадянська ідентичність відсутня; від 0,5 до 1 – слабо виражена; від 1,5 до 2 – середньо виражена; від 2,5 до 3 балів – сильно виражена.

Окреслений спектр діагностичних можливостей кількісного дослідження громадянської ідентичності був здійснений задля демонстрації вже існуючих наукових напрацювань різними дослідниками, однак дані методики, в силу невідповідності завданням нашого дослідження, не задовольняють нас у конкретному дослідницькому випадку. Саме тому було створено власний діагностичний інструментарій.

Для конструювання методики діагностики сформованості громадянської ідентичності ми попередньо визначили основні критерії її сформованості. Таким критерієм для нас слугує її ціннісний аспект, тобто цінність приналежності особистості до спільноти громадян і держави як організаційного середовища. Для побудови шкал нашого опитувальника даний критерій ми диференціюємо на 3 рівні: рівень самоставлення, матеріально-ідеалістичний та мотиваційно-смисловий рівень *(табл. 1)*.

Таблиця 1

Змістовна інтерпретація рівня вияву сформованості громадянської ідентичності особистості

Несформована громадянська ідентичність «-»	**Сформована громадянська ідентичність «+»**
І. Рівень самоставлення	
Переживання відчуття знецінення власної гідності та значущості як громадянина. Відчуття себе об'єктом на який впливають внутрішньодержавні суспільні процеси, та інструментом, який використовує державне представництво задля досягнення певних цілей. Конформне тяжіння до суспільних тенденцій, громадянин йде за думкою більшості, оскільки не наділяє себе суб'єктним статусом, а вбачає свою мізерність та незначущість у масштабах держави	Бачення ролі громадянина як найвищої цінності в державі та, водночас, ключового, дієвого та відповідального суб'єкта суспільних та державних перетворень
ІІ. Матеріально-ідеалістичний рівень	
Громадянин не вважає державу і все державницьке своєю цінністю, оскільки домінуючою цінністю і першочерговою потребою для себе вбачає матеріальне забезпечення	У системі цінностей існує високий рівень значущості державницького, громадянського, суспільного, морально-правового порядку
ІІІ. Мотиваційно-смисловий рівень	
Пасивність через відчуття безперспективності самореалізації в межах організаційного простору певної держави	Віра громадянина у власну реалізацію в межах організаційного простору держави

У відповідності до зазначених критеріальних рівнів сформованості громадянської ідентичності сконструйовано та апробовано методику, яка складається із 18 пунктів двополюсних тверджень, тяжіння до яких респонденти оцінювали по шкалі від -3 до +3.

Досліджуваним надавалася наступна інструкція: «Шановний респонденте! Вам запропоновані пари протилежних тверджень. Ваше завдання вибрати одне з тверджень, яке, на

DOI (Issue): https://doi.org/10.31108/2.2018.3.14

Вашу думку, більше відповідає дійсності, і відзначити одну з цифр 1, 2, 3 в залежності від того, наскільки Ви впевнені у виборі (або 0, якщо обидва твердження на Ваш погляд однаково правильні)».

Обробка результатів передбачала підсумок числових значень для всіх двополюсних тверджень і переведення сумарного бала в стандартні значення. Для підрахунку балів необхідно перевести відмічені респондентами позиції на симетричній шкалі 3210123 в оцінки по висхідній або низхідній асиметричній шкалі. Висхідна послідовність градацій (від 1 до 7) чергується у випадковому порядку з низхідною (від 7 до 1), причому максимальний бал (7) завжди відповідає полюсу сформованої громадянської ідентичності, а мінімальний бал (1) – полюсу її несформованості.

Дана методика була створення із дотриманням усіх необхідних вимог щодо конструювання ефективних психологічних тестів, а саме: метричність шкал; надійність (внутрішня узгодженість та ретестова надійність); валідність; дискримінантність; стандартизація [4].

З метою підтвердження якості тесту, його стійкості щодо погрішностей вимірювання, дана методика в рамках пілотажного дослідження була перевірена на надійність. Загальний показник α-Кронбаха становить 0,838, що свідчить про внутрішню узгодженість завдань сконструйованої методики у відповідності до її шкал. Цей факт дає змогу стверджувати, що оцінка заданих тверджень методики надасть відповідну і повну інформацію про ознаку, що вимірюється *(табл. 2).*

Таблиця 2

Перевірка внутрішньої та ретестової надійності

Назва шкали	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha	Коефіцієнт кореляції Пірсона (ретест)
Шкала самоставлення	0,720**	0,807**	0,821**
Матеріально-духовна шкала	0,786**	0,801**	0,757**
Шкала мотиваційно-смислова	0,822**	0,755**	0,776**
Шкала загального рівня сформованості	0,948**	0,729**	0,838**

З метою підтвердження конкуруючої валідності результатів методики сформованості громадянської ідентичності встановлено кореляційний зв’язок (0,547**) між результатами даної методики із результатами, які ми отримали за допомогою Опитувальника «Громадянська ідентичність» за авторством І. Р. Петровської [6].

Емпіричний аналіз стану сформованості громадянської ідентичності української молоді передбачає, насамперед, розгляд результатів дослідження переживання респондентами даного виду приналежності, враховуючи категоріальні критерії розподілення вибірки, а саме: вік, стать та вид діяльності. Це дозволить з’ясувати, наскільки їм властиве дане переживання, а також визначити рівень вираженості ознаки за заданими психодіагностичними критеріями у різних груп респондентів.

Для правомірності подальшого математико-статистичного аналізу результатів дослідження дана вибірка була перевірена на нормальність розподілу значень. Таким чином, показник асимптетичної значущості Колмогорова-Смірнова становить більше ніж 0,05, що свідчить про те, що розподіл значень за даною вибіркою суттєво не відрізняється від нормального [7; 10].

Керуючись таблицею середніх значень різних вікових груп молоді за шкалами методики «Сформованість громадянської ідентичності», можна зробити висновок, що переживання

DOI (Issue): https://doi.org/10.31108/2.2018.3.14

приналежності до держави та спільноти співгромадян характерне для всіх вікових груп української молоді *(табл. 3).*

Таблиця 3

Показники різних вікових груп молоді за шкалами методики «Сформованість громадянської ідентичності»

Шкали	**Вік респондентів**					
	18–22 роки 123 особи (40,6%)		**23–29 років** 94 особи (30,64%)		**30–35 років** 90 осіб (29,32%)	
	Сер. знач.	**Рівень сформов.**	**Сер. знач.**	**Рівень сформов.**	**Сер. знач.**	**Рівень сформов.**
I	23,07	середній	25,89	середній	27,00	вище середнього
II	26,77	середній	27,56	вище середнього	29,57	вище середнього
III	29,64	вище середнього	30,56	середній, що межує з високим	31,00	середній, що межує з високим
IV	78,46	середній	85,11	вище середнього	87,57	середній, межує з високим

Примітки: I – Шкала самоставлення; II – Шкала матеріально-ідеалістична; III – Шкала мотиваційно-смислова; IV – Загальний рівень

У результаті порівняння трьох вікових груп за шкалою самоставлення виявлено, що в групі віком від 18 до 22 років переважає середній рівень сформованості, що межує з низьким (23,07). У віковій групі 23–29 років показник становить 29,89, що відповідає середньому рівню сформованості ознаки. У третій групі віком від 30 до 35 років рівень вираженості ознаки вище середнього (27,00). Відмінності є значущими на рівні $p \leq 0,05$.

За шкалою матеріально-ідеалістичних цінностей у респондентів 18–22 років виявлено середній рівень вираженості показника (26,77). У групі віком 23–29 років середнє значення за даною шкалою становить 27,57, що відповідає рівню вище середнього. Та у респондентів віком 30–35 років середнє значення показника шкали матеріально-ідеалістичних цінностей становить 29,57, який відповідає середньому рівню, що межує з високим.

За мотиваційно-смисловою шкалою у групі від 18 до 22 років середнє значення становить 29,64, що відповідає рівню вище середнього. У групі віком від 23 до 29 років цей показник дорівнює 30,56 (середній рівень, що межує з високим). У третій групі (30–35 років) показник дорівнює 31,00 (середній рівень, межує з високим). Відмінності за даною шкалою спостерігаються на рівні тенденції, однак вони є статистично незначущими.

Таким чином, ми можемо спостерігати зростаючу тенденцію сформованості громадянської ідентичності зі збільшенням віку громадянина. Даний факт, на нашу думку, є цілком логічним, оскільки з віком молодь проходить процес самореалізації, набуття досвіду та самовизначення, в тому числі й у питаннях, котрі стосуються громадянської площини, тобто її усвідомлення як громадянина певної держави.

Що стосується порівняння результатів сформованості громадянської ідентичності за статевою ознакою, то в даному випадку варто зазначити про те, що суттєвих, статистично значущих відмінностей не виявлено ($p \geq 0,05$).

DOI (Issue): https://doi.org/10.31108/2.2018.3.14

Міжгрупова відмінність за третьою категоріальною змінною, а саме видом діяльності респондентів свідчить про те, що молодь, котра працює має вищий рівень сформованості громадянської ідентичності ніж, студіююча молодь. Результати рівня сформованості громадянської ідентичності працюючої молоді є вищими як у випадку конкретних шкал методики (шкала самоставлення – 26,50; шкала матеріально-ідеалістична 28,79; шкала мотиваційно-смислова – 30,14), так і загального рівня сформованості громадянської ідентичності (85,42).

На нашу думку, така тенденція пов'язана з тим, що працююча молодь має більший досвід взаємодії з державою, переймається про реалізацію себе в організаційно-правовому просторі держави, перебуваючи на конкретній професійній позиції, а отже, більш гостро відчуває переваги і недоліки державницького та суспільного впливу, а також більш конкретніше та чіткіше вбачає свою роль і місце в державі. В той час як студіююча молодь, перебуваючи в переважній більшості в освітянському полі, акцентує більшу увагу на своїй професійній підготовці, не усвідомлює свої громадянські права та обов'язки.

Відмінності між даними групами респондентів є статистично значущими на рівні $p \leq 0,05$.

В цілому, варто зазначити, що відсутність вираженості крайніх значень низького та високого рівня сформованості громадянської ідентичності для даної вибірки не свідчить про її актуальний стан для громадянина і, разом з тим, дає підстави до організації подальшої екологічної, корекційної та профілактичної роботи щодо актуалізації розвитку її рівня усвідомленості та осмисленості. Разом з тим, ми можемо припустити, що стан сформованості громадянської ідентичності для мешканців різних регіонів держави може суттєво різнитись, втім категоризація сформованості громадянської ідентичності української молоді за регіональною ознакою слугуватиме одним із основних напрямків подальших наукових досліджень.

На основі отриманих результатів за сконструйованою методикою по визначенню сформованості громадянської ідентичності було проведено кластерний аналіз, в ході якого виокремлено три кластери. Отримані кластери розподілили наших респондентів на групи, характеристика яких дозволила нам визначити емпіричним шляхом типи сформованості громадянської ідентичності *(табл. 4)*.

Таблиця 4

Типи сформованості громадянської ідентичності респондентів та їх характеристики (за результатами кластерного аналізу)

Назва кластеру	**N**	**Шкали**		
		Самоставлення	Матеріально-ідеалістична	Мотиваційно-смислова
		Середні значення		
Патріотично-ініціативний	162	26,46	29,15	33,90
Потенційні мігранти	103	19,95	23,24	20,86
Суперечливий	42	9,71	12,34	36,02

Кластер 1 (53,0 % досліджуваних). Для цього кластеру характерним є середній рівень самоставлення, що виражається в адекватному відчутті власної гідності і значущості як громадянина країни. Досліджувані вірять у можливість впливати на ситуацію, що відбувається в державі, вважають свій голос важливим і впливовим, для них значущими є не лише цінності матеріального характеру, а й ідеалістичні та моральні інтенції. Представники цього кластеру вбачають різноманітні можливості для самореалізації в межах власної держави. Цей кластер можна назвати ***«патріотично-ініціативним»***.

DOI (Issue): https://doi.org/10.31108/2.2018.3.14

Кластер 2 (33,0 % досліджуваних). Представники другої групи мають середній рівень самоставлення, що межує з низьким та виражається у сприйнятті себе як значущого і цінного громадянина власної держави, який є активним суб'єктом та може впливати на рішення державного рівня. Однак, показник самоставлення у цій групі є значущо нижчим, порівняно із першою групою. Вони однаково цінують як матеріальні, так і ідеалістичні цінності, та мають значущо нижчий показник за мотиваційно-смисловою шкалою, що проявляється у недооцінці власної держави для ефективного розвитку і реалізації громадянина в межах її організаційного та правового поля. Цю групу осіб можна назвати ***«потенційні мігранти»***.

Кластер 3 (14,0 % досліджуваних). Особи третьої групи не вірять у можливість здійснення впливу як активного суб'єкта суспільних відносин на ситуацію в державі, на долю України та власну значущість у прийнятті рішень суспільного і державного значення. Представники цього кластеру більшою мірою зосереджені на матеріально-побутових умовах життя, надають перевагу матеріальним цінностям, а не духовним, моральним чи ідеалістичним тощо, що свідчить про нігілістичну громадянську ідентичність. У цієї групи осіб виявлено високий рівень за мотиваційно-смисловою шкалою, показник якої є найвищим серед трьох кластерів, що свідчить про віру громадянина у власну реалізацію в межах держави. Цей тип громадянської ідентичності можна позначити як ***«суперечливий»***. Представники цієї групи не є послідовними щодо виявлення своєї громадянської ідентичності, тобто вони постулюють одне, а діють інакше, вони в різних ситуаціях по-різному відносяться до однієї і тієї ж події. Це пов'язано із відсутністю стрижневого базису цінностей і переконань, а також інтенсивністю та динамічністю як подій довкола громадянина, що відбувається в державі, так і самого ставлення його до цих подій, кризовістю у розвитку українського громадянського суспільства, і, як наслідок, призводить до реактивного, радикального та різкого прояву свого ставлення по цього.

Висновки. Результати, отримані в ході проведеного емпіричного дослідження громадянської ідентичності української молоді, засвідчили, що переживання приналежності до держави та спільноти співгромадян характерне для всіх вікових груп української молоді. Спостерігається зростаюча тенденція сформованості громадянської ідентичності зі збільшенням віку громадянина.

Загальний рівень сформованості громадянської ідентичності у чоловіків та жінок значущо не відрізняється. Міжгрупова відмінність за видом діяльності респондентів свідчить про те, що молодь, котра працює, має вищий рівень сформованості громадянської ідентичності, ніж молодь, що навчається. Результати рівня сформованості громадянської ідентичності працюючої молоді є вищими як у випадку конкретних шкал методики (самоставлення, матеріально-ідеалістична, мотиваційно-смислова), так і загального рівня сформованості громадянської ідентичності.

На основі отриманих результатів за сконструйованою методикою по визначенню сформованості громадянської ідентичності було проведено кластерний аналіз, в ході якого виокремлено три кластери. Отримані кластери розподілили наших респондентів на групи, характеристика яких дозволила визначити типи сформованості громадянської ідентичності: патріотично-ініціативний, потенційний мігрант, суперечливий.

Перспективи подальших досліджень полягають у вивченні регіональних особливостей сформованості громадянської ідентичності населення України.

Список використаних джерел

1. Бевз Т. А. Політичні механізми формування громадянської ідентичності в сучасному українському суспільстві / Т. А. Бевз – К. : ІПіЕНД ім. І. Кураса НАН України, 2014. – 296 с.
2. Боришевський М. Й. Розвиток громадянської спрямованості особистості / М. Й. Боришевський, Т. М. Яблонська, В. В. Антоненко та ін. ; [за ред. М. Й. Боришевського]. – К., 2007. – 186 с.
3. Вакуленко О. Л. Сучасні проблеми української етнопсихології : монографія / О. Л. Вакуленко. – К. : ВПЦ «Київський університет», 2018. – 111 с.
4. Водолажская Т. Идентичность гражданская / Т. Водолажская // Образовательная политика. – 2010. – № 5–6. – С. 140–142.

DOI (Issue): https://doi.org/10.31108/2.2018.3.14

5. Гора О. Методика дослідження рівня сформованості національної ідентичності студентів / О. Гора // Наукові записки [Кіровоградського державного педагогічного університету імені Володимира Винниченка]. –Сер. : Педагогічні науки. – 2012. – Вип. 103. – С. 90–100.
6. Дробижева Л. Возможность совместимости гражданской и этнической идентичности: пример российских республік / Л. Дробижева // Национально-гражданские идентичности и толерантность. Опыт России и Украины в период трансформации / [под редакцией Л. Дробижевой, Е. Головахи]. – К. : Институт социологии НАН Украины ; Институт социологии РАН, 2007. – 280 с.
7. Жадан І. В. Концепція громадянської освіти в Україні / І. В. Жадан, Т. В. Клинченко, Л. М. Мицик, О. Д. Наровлянського, С. Г. Рябова, І. Г. Тараненко // Управління освітою. – 2005. – № 12. – С. 1–7.
8. Клайн П. Справочное руководство по конструированию тестов: Введение в психометрическое проектирование / П. Клайн ; [под ред. Л.Ф. Бурлачука]. – К. : ПАН Лтд., 1994. – 288 с.
9. Конода И. В. Становление гражданской идентичности россиян в процессе политической социализации : автореф. дисс. … канд. полит. наук / И. В. Конода. – М., 2007. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа : www/rags.ru/failes/dissertation/soodoc
10. Кречетова В. А. Сутність та можливості виміру «громадянської ідентичності» / В. А. Кречетова // Вестник Харьковского национального университета им. В. Н. Каразина. – 2009. – №844. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://archive.nbuv.gov.ua/portal/natural/vkhnu/Soc_dos/2009_844/articles/Krechetova.pdf
11. Наследов А. Д. Математические методы психологического исследования. Анализ и интерпретация данных : учеб. пособ. / А. Д. Наследов. – СПб. : Речь, 2004. – 392 с.
12. Петровська І. Г. Розробка та психометрична перевірка опитувальника «Громадянська ідентичність» / І. Г. Петровська // Науковий вісник Херсонського державного університету. – 2016. – С. 70–75.
13. Солдатова Г. У. Психология межэтнической напряженности. / Г. У. Солдатова. – М. : Смысл, 1998. – 386 с.
14. Хазратова Н. В. Громадянська ідентичність у структурі особистісних ідентичностей / Н. В. Хазратова // Проблеми політичної психології – К. : Міленіум, 2015. – Вип. 2 (16). – 428 с.
15. Giles, H., Taylor, D. M., Lambert, W. E., &Albert, G. (1976). Dimensions of ethnic identity: An example from Northern Maine. The Journal of Social Psychology, 100, 11–19.
16. Knefelkamp, L. Lee. Civic Identity: Locating Self in Community [Electronic Resource] / L. Lee. Knefelkamp // Diversity & Democracy. – 2008. – Vol. 11. – No 2. – P. 1–3. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://www.diversityweb.org/DiversityDemocracy/vol11no2/vol11no2.pdf. – Title from the screen

Spysok vykorystanykh dzherel

1. Bevz T. A. Politychni mekhanizmy formuvannia hromadianskoi identychnosti v suchasnomu ukrainskomu suspilstvi / T. A. Bevz – K. : IPiEND im. I. Kurasa NAN Ukrainy, 2014. – 296 s.
2. Boryshevskyi M. Y. Rozvytok hromadianskoi spriamovanosti osobystosti / M. Y. Boryshevskyi, T. M. Yablonska, V. V. Antonenko ta in. ; [za red. M. Y. Boryshevskoho]. – K., 2007. – 186 s.
3. Vakulenko O. L. Suchasni problemy ukrainskoi etnopsykholohii : monohrafiia / O. L. Vakulenko. – K. : VPTs «Kyivskyi universytet», 2018. – 111 s.
4. Vodolazhskaja T. Identichnost' grazhdanskaja / T. Vodolazhskaja // Obrazovatel'naja politika. – 2010. – № 5–6. – S. 140–142.
5. Hora O. Metodyka doslidzhennia rivnia sformovanosti natsionalnoi identychnosti studentiv / O. Hora // Naukovi zapysky [Kirovohradskoho derzhavnoho pedahohichnoho universytetu imeni Volodymyra Vynnychenka]. –Ser. : Pedahohichni nauky. – 2012. – Vyp. 103. – S. 90–100.
6. Drobizheva L. Vozmozhnost' sovmestimosti grazhdanskoj i jetnicheskoj identichnosti: primer rossijskih respublik / L. Drobizheva // Nacional'no-grazhdanskie identichnosti i tolerantnost'. Opyt Rossii i Ukrainy v period transformacii / [pod redakciej L. Drobizhevoj, E. Golovahi]. – K. : Institut sociologii NAN Ukrainy ; Institut sociologii RAN, 2007. – 280 s.
7. Zhadan I. V. Kontseptsiia hromadianskoi osvity v Ukraini / I. V. Zhadan, T. V. Klynchenko, L. M. Mytsyk, O. D. Narovlianskoho, S. H. Riabova, I. H. Taranenko // Upravlinnia osvitoiu. – 2005. – № 12. – S. 1–7.
8. Klajn P. Spravochnoe rukovodstvo po konstruirovaniju testov: Vvedenie v psihometricheskoe proektirovanie / P. Klajn ; [pod red. L.F. Burlachuka]. – K. : PAN Ltd., 1994. – 288 s.
9. Konoda I. V. Stanovlenie grazhdanskoj identichnosti rossijan v processe politicheskoj socializacii : avtoref. diss. … kand. polit. nauk / I. V. Konoda. – M., 2007. – [Jelektronnyj resurs]. – Rezhim dostupa : www/rags.ru/failes/dissertation/soodoc
10. Krechetova V. A. Sutnist ta mozhlyvosti vymiru «hromadianskoi identychnosti» / V. A. Krechetova // Vestnyk Kharkovskoho natsyonalnoho unyversyteta ym. V. N. Karazyna. – 2009. – №844. – [Jelektronnyj resurs]. – Rezhim dostupa : http://archive.nbuv.gov.ua/portal/natural/vkhnu/Soc_dos/2009_844/articles/Krechetova.pdf
11. Nasledov A. D. Matematicheskie metody psihologicheskogo issledovanija. Analiz i interpretacija dannyh : ucheb. posob. / A. D. Nasledov. – SPb. : Rech', 2004. – 392 s.
12. Petrovska I. H. Rozrobka ta psykhometrychna perevirka opytuvalnyka «Hromadianska identychnist» / I. H. Petrovska // Naukovyi visnyk Khersonskoho derzhavnoho universytetu. – 2016. – S. 70–75.
13. Soldatova G. U. Psihologija mezhjetnicheskoj naprjazhennosti / G. U. Soldatova. – M. : Smysl, 1998. – 386 s.
14. Khazratova N. V. Hromadianska identychnist u strukturi osobystisnykh identychnostei / N. V. Khazratova // Problemy politychnoi psykholohii – K. : Milenium, 2015. – Vyp. 2 (16). – 428 s.

DOI (Issue): https://doi.org/10.31108/2.2018.3.14

15. Giles, H., Taylor, D. M., Lambert, W. E., &Albert, G. (1976). Dimensions of ethnic identity: An example from Northern Maine. The Journal of Social Psychology, 100, 11–19.
16. Knefelkamp, L. Lee. Civic Identity: Locating Self in Community [Electronic Resource] / L. Lee. Knefelkamp // Diversity & Democracy. – 2008. – Vol. 11. – No 2. – P. 1–3. – [Jelektronnyj resurs]. – Rezhim dostupa : http://www.diversityweb

Synelnykov, R. Yu. Assessment of the civic identity of Ukrainian youth. *The article analyzes the meaning and main components of the concept of "civic identity". The author discusses the criterial basis for the formation of civic identity as well as some problems related to uncertain civic identity and its main varieties and characteristics. The article describes different approaches to the civic identity assessment and presents his civic identity assessment technique, which was successfully tested using mathematical statistics. An empirical study conducted by the author allowed identifying the following Ukrainian youth civic identity types: patriotic-enterprising, potential migrant and contradictory. The patriotic-enterprising type is characterized by a medium-level self-esteem, which consists in perceiving themselves as important citizens and active agents, by the predominance of idealistic values and seeing high possibilities of self-realization in the country. The "potential migrant" type has a medium-level self-esteem, a medium-level recognition of the importance of material and idealistic values and the lack of possibilities for personal development in the country. The contradictory type is characterized by low civic self-esteem, the predominance of material values over idealistic, and strong motivation.*

Key words: *civic identity, uncertain identity, identification value, self-esteem, material-idealistic level, motivational level, Ukrainian youth.*

Відомості про автора

Синельников Роман Юрійович, асистент кафедри загальної психології, Київський національний університет імені Тараса Шевченка, м. Київ, Україна.

Synelnykov, Roman Yuriyovych, Assistant Professor of the Department of General Psychology, Taras Shevchenko National University of Kyiv, Kyiv, Ukraine.

E-mail: romasynelnykov@gmail.com

Отримано 1 вересня 2018 р.
Рецензовано 17 вересня 2018 р.
Прийнято 20 вересня 2018 р.

DOI (Issue): https://doi.org/10.31108/2.2018.3.14

УКРАЇНСЬКА АСОЦІАЦІЯ ОРГАНІЗАЦІЙНИХ ПСИХОЛОГІВ ТА ПСИХОЛОГІВ ПРАЦІ

Українська Асоціація організаційних психологів та психологів праці (УАОППП) – провідна професійна громадська організація в галузі організаційної психології, психології праці та економічної психології в Україні.

УАОППП є членом-засновником Європейської Асоціації організаційних психологів і психологів праці (European Association of Work and Organizational Psychology, EAWOP).

Статус УАОППП: Українська Асоціація організаційних психологів та психологів праці (УАОППП) є всеукраїнською громадською організацією, яка має статус юридичної особи з моменту державної реєстрації 6 грудня 2002 року у порядку, встановленому законодавством України (свідоцтво Міністерства юстиції України № 1861 від 6 грудня 2002 року). УАОППП працює на основі самоврядування, закону, відкритості, вільного волевиявлення і рівності її членів згідно з Конституцією України, Законом України «Про громадські об'єднання» та іншими законодавчими актами.

Мета діяльності УАОППП:

- сприяння професійній діяльності, професійному розвитку та професійній кар'єрі фахівців у сфері організаційної психології, психології праці та економічної психології, створенню умов для підвищення рівня психологічної та організаційної культури управлінського персоналу та працівників організацій та захист спільних інтересів членів Асоціації;
- сприяння у задоволенні професійних потреб членів Асоціації, їх інформаційне забезпечення, а також сприяння розвитку організаційної психології, психології праці та економічної психології в регіонах та Україні в цілому.

Основні завдання УАОППП:

- сприяння координації діяльності спеціалістів, які працюють в сфері організаційної психології, психології праці та економічної психології;
- сприяння консолідації та зближенню фахівців, які працюють у сфері академічної та практичної організаційної психології, психології праці та економічної психології;
- сприяння підготовці та втіленню суспільно значущих програм і проектів;
- сприяння формуванню ринку послуг в сфері організаційної психології, психології праці та економічної психології;
- поширення міжнародного та національного досвіду та досягнень в сфері організаційної психології, психології праці та економічної психології;
- сприяння у підвищенні професійного рівня фахівців з організаційної психології, психології праці, економічної психології та ін.

Структура УАОППП:

Президент УАОППП – *Людмила Карамушка,* член-кор. НАПН України, доктор психологічних наук, професор, Заслужений працівник освіти України, заступник директора з науково-організаційної роботи та міжнародних наукових зв'язків Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, завідувач лабораторії організаційної та соціальної психології.

Виконавча дирекція УАОППП. Згідно Статуту для ефективного управління Асоціацією створена Виконавча дирекція. Членами Виконавчої дирекції УАОППП є: кандидат психологічних наук, доцент *Оксана Креденцер,* кандидат психологічних наук *Кіра Терещенко*, кандидат психологічних наук, доцент *Володимир Івкін,* кандидат психологічних наук *Валентина Лагодзінська, Олександр Ковальчук.*

Виконавча дирекція організує і координує діяльність УАОППП у *наступних напрямках:*

DOI (Issue): https://doi.org/10.31108/2.2018.3.14

- організаційна робота;
- звязки з громадськістю;
- організація конференцій, семінарів, тренінгів;
- підготовка публікацій;
- міжнародне співробітництво;
- фінансово-економічна діяльність;
- підготовка інформаційних бюлетенів УАОППП та ін.

УАОППП має **22 місцевих та 5 студентських осередків** в різних містах та областях України (Вінниця, Дніпро, Запоріжжя, Кам'янець-Подільський, Київ, Київська обл., Луцьк, Львів, Миколаїв, Миколаївська обл., Одеса, Полтава, Рівне, Суми, Умань, Харків, Харківська обл., Чернігів та ін.) і об'єднує **210 членів.**

УАОППП активно взаємодіє з багатьма міжнародними та вітчизняними організаціями, які працюють в сфері організаційної психології, психології праці та економічної психології.

Основні форми співпраці: проведення конгресів, конференцій та семінарів в Україні; участь в конгресах, конференціях, симпозіумах, літніх та зимових школах, дистанційному навчанні за кордоном; робота в наглядових та організаційних комітетах; підготовка міжнародних інформаційних бюлетенів.

ОСНОВНІ ФОРМИ АКТИВНОСТІ УАОППП

Організація конгресів, конференцій та семінарів в Україні:

- І і ІІ Всеукраїнські конгреси з організаційної та економічної психології (м. Кам'янець-Подільський, 2011 р., 2015 р.);
- 11 міжнародних конференцій з організаційної та економічної психології в різних містах України (м. Київ, 2003 р., 2006 р., 2013 р., 2014 р., 2016 р., 2018 р.; м. Умань, 2005 р.; м. Запоріжжя, 2008 р.; м. Керч, 2009 р.; м. Луцьк, 2010 р., м. Алчевськ, 2012 р.; м. Харків, 2017 р. та ін.);
- 35 міжнародних конференцій, семінарів і тренінгів за участю міжнародних фахівців (з Італії, Іспанії, Нідерландів, Німеччини, Польщі, США, Франції та ін.).

Організація участі українських психологів у міжнародних психологічних конгресах за кордоном:

- Всесвітній психологічний конгрес (м. Берлін, Німеччина, 2008 р.);
- 2 Міжнародні конгреси з прикладної психології (м. Афіни, Греція, 2006 р.; м. Париж, Франція, 2014 р.);
- 3 Європейські психологічні конгреси (м. Осло, Норвегія, 2009 р.; м. Мілан, Італія, 2015; м. Амстердам, Нідерланди, 2017 р.);
- 5 Європейські конгреси з організаційної психології і психології праці (м. Стамбул, Туреччина, 2005 р.; м. Стокгольм, Швеція, 2007 р.; м. Сантьяго-де-Компостела, Іспанія, 2009 р.; м. Маастріхт, Нідерланди, 2011 р.; м. Осло, Норвегія, 2015 р.);
- 4 Міжнародні конгреси з економічної психології (м. Прага, Чехія, 2005 р.; м. Париж, Франція, 2006 р.; м. Кельн, Німеччина, 2010 р.; м. Вроцлав, Польща, 2012 р.) та ін.

Підготовка наукових публікацій:

За 15 років членами Асоціації опубліковано понад ***2000 наукових праць*** з проблем організаційної психології, психології праці та економічної психології (монографії, збірники наукових праць, навчальні посібники, статті та ін.).

DOI (Issue): https://doi.org/10.31108/2.2018.3.14

Видання наукового журналу «Організаційна психологія. Економічна психологія»:

УАОППП спільно з Інститутом психології імені Г.С. Костюка НАПН України є засновником наукового журналу «Організаційна психологія. Економічна психологія». Наукові редактори: С.Д. Максименко, Л.М. Карамушка. Відповідальний секретар: О.В. Креденцер.

Науковий журнал «Організаційна психологія. Економічна психологія» проіндексовано у міжнародних наукометричних базах: INDEX COPERNICUS (IC) (з 2015 р.), GOOGLE SCHOLAR (з 2016 р.).

Веб-сайт журналу: http://orgpsy-journal.in.ua.

Захист кандидатських та докторських дисертацій членами УАОППП:

Протягом 2006-2017 рр. в трьох спеціалізованих вчених радах в Україні захищено 3 докторські і 65 кандидатських дисертацій за спеціальністю 19.00.10. – організаційна психологія; економічна психологія. Переважна більшість авторів дисертацій та наукових керівників (наукових консультантів) є членами УАОППП.

Надання психологічних послуг:

Проведення соціально-психологічних тренінгів та здійснення психолого-управлінського консультування менеджерів та персоналу організацій, організаційних психологів з проблем діяльності організацій та організаційного розвитку.

Здійснення підготовки аспірантів та докторантів в рамках школи «Психологія науково-дослідної діяльності».

КОНТАКТИ:

Web-site: www.uaoppp.com.ua
E-mail: uaoppp@online.ua
сторінка на Facebook:
fb.me/UAOPPP.Ukraine

Адреса та телефони:
вул. Паньківська, 2, оф. 22
Київ, 01033
Тел./Fax. + 38 044 288 07 19

Наукове видання

ОРГАНІЗАЦІЙНА ПСИХОЛОГІЯ
ЕКОНОМІЧНА ПСИХОЛОГІЯ

Науковий журнал

№ 3 (14) / 2018

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

Літературний редактор Ю. М. Лезвинська

Підп. до друку 29.09.2018. Формат 60×84 1/8. Папір. офс. Гарнітура “Таймс”. Друк. офс.
Ум. друк. арк. 12,1. Обл.-вид. арк. 13,2. Наклад 100 прим. Зам. 794.

Віддруковано у видавництві “ЛОГОС” із оригіналів автора.
Свідоцтво суб’єкта видавничої справи ДК № 201 від 27.09.2000 р.
01030, Київ-30, вул. Богдана Хмельницького, 10, тел. 235-6003