

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

**Актуальні проблеми
психологічного забезпечення
професійної діяльності**

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

(03 грудня 2015 р.)

Київ 2015

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

Актуальні проблеми психологічного забезпечення професійної діяльності: вузівська науково-практична конференція студентів, аспірантів та молодих вчених (03 грудня 2015 р.): тези доп. / Відп. Ред. Г.М. Ржевський, Л.С. Процик. – К.: Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2015. – 260 с.

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

Редакційна колегія:

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

ПЕРЕДМОВА

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

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

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

ЗМІСТ

ПЕРЕДМОВА.....3

МАТЕРІАЛИ ПЛЕНАРНОГО ЗАСІДАННЯ.....9

Шейко Т., ФФБС, 1 м курс, 1 група
Психологічні особливості корпоративної культури9

Гриценко М., магістрант 2 курсу 1 групи ФФБС, спеціальність «Психологія»
Психологічні умови самореалізації особистості в підприємницькій сфері діяльності.....10

Костюк І.І. магістрант 2 курсу 1 групи ФФБС, спеціальність «Психологія»
Особливості соціально-психологічних чинників психічного і фізичного здоров'я студентів.....29

Жукова В., ФФБС ,1 м курс , 1 група
Ржевський Г.М., кандидат психологічних наук, доцент, директор ЦПЗПД, доцент кафедри психології КНТЕУ
Психологічні особливості новітніх методів управління персоналом.....45

Шусть В.В., канд. психол. наук, доц.
Формування політичних цінностей молоді в кризовий період української державності.....54

МАТЕРІАЛИ СЕКЦІЇ 1 «Актуальні проблеми організаційної та економічної психології».....58

Новікова О.О., ФФБС, 2 м курс 1 група,
Науковий керівник: Корольчук В.М., д-р. психол. наук, проф.
Психологічні особливості гендерної взаємодії в організації.....58

Ралко Альбіна, аспірант кафедри психології
Науковий керівник:
Самойлов О.Є., д-р. психол. наук, проф.
Проблема невідповідності індивідуальних особливостей фахівця вимогам професійної діяльності аудитора.....71

Мельніченко Оксана, здобувач кафедри психології
Науковий керівник:
Корольчук В.М., д-р. психол. наук, проф.
Аналіз комунікативної сфери щодо прийняття нововведень науково-педагогічними працівниками ВНЗ.....75

- Проша М.,** 2 м курс 1 група ФФБС
Науковий керівник:
Ржевський Г.М., канд. психол. наук, доц.
Аналіз проявів індивідуально-психологічних характеристик працівників колективу торгово-виробничої компанії «ПРОТЕХ».....77
- Войтюк Альона, ФФБС,** 1 м курс, 1 група
Науковий керівник:
Ржевський Г.М., канд. психол. наук, доц.
Психологічні особливості збереження професійного здоров'я.....95
- Надточей Марина, ФФБС,** 1 м курс, 1 група
Науковий керівник:
Ржевський Г.М., канд. психол. наук, доц.
Психологічні особливості формування корпоративного іміджу.....96
- Сапунова Анастасія, ФФБС,** 1 м курс, 1 група
Науковий керівник:
Ржевський Г.М., канд. психол. наук, доц.
Психологічні особливості професійного вигорання.....98
- Підкручний Олександр, ФФБС,** 1 м курс, 1 група
Науковий керівник:
Ржевський Г.М., канд. психол. наук, доц.
Психологічні особливості конфліктів у торгівельній сфері.....100
- Приймук О.О., аспірант кафедри психології**
Науковий керівник:
Корольчук В.М., д-р. психол. наук, проф.
Психологічний аналіз особливостей професійної діяльності фахівців ресторанного бізнесу.....107
- Жовнер В.Ю., аспірант кафедри психології**
Науковий керівник:
Корольчук М.С., д-р. психол. наук, проф.
Актуальні проблеми психологічних умов розвитку конкурентоспроможності майбутніх фахівців туристичного бізнесу.....109
- Демченко Олексій, ФФБС,** 1 м курс, 1 група
Науковий керівник:
Ржевський Г.М., канд. психол. наук, доц.
Психологічне забезпечення подолання спортивного стресу.....111
- Лигоміна Катерина, ФФБС,** 1 м курс, 1 група

Науковий керівник:

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

Дослідження і систематизація критеріїв психологічного і соціального здоров'я.....122

Шатілова Олександра, ФФБС, 1 м курс, 1 група

Науковий керівник:

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

Особливості інформаційного стресу та його вплив на здоров'я людини....130

Чернега Н.С., практичний психолог Київського університету права НАН України

Науковий керівник:

Корольчук М.С., д-р. психол. наук, проф.

Формування іміджу вищого навчального закладу: теоретичний аспект.....139

Герасимова Д.Г., ФФБС, 2 курс

Науковий керівник:

Ванюшина О.Ф. канд. філос. наук, доц.

Девіантна поведінка молоді причини та особливості.....141

МАТЕРІАЛИ СЕКЦІЇ 2 «Проблеми профорієнтаційної роботи та професійного відбору майбутніх фахівців».....143

Іщенко Марія, ФФБС, 1 м курс, 1 група

Науковий керівник:

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

Психологічне забезпечення здорового способу життя студентів ВНЗ.....143

Черняк Альона, ФФБС, 2 м курс, 1 група

Науковий керівник:

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

Особливості психологічних умов формування здорового способу життя студентів.....155

Хоменко В'ячеслав, ФФБС, 1 м курс, 1 група

Науковий керівник:

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

Особливості психологічного забезпечення профорієнтації вступників КНТЕУ.....173

Ізовіт Марія, ФФБС, 1 м курс, 1 група

Науковий керівник:

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

Психологічні особливості професійного становлення майбутніх психологів.....176

Пастухова Зінаїда, ФФБС, 1 м курс, 1 група,

Науковий керівник:

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

Психологічні особливості відбору персоналу у некомерційній організації.....190

Струк Марина, ФФБС, 1 м курс, 1 група

Науковий керівник:

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

Особистісний тренінг як засіб адаптації студентів до навчальної діяльності.....196

Овчаренко І., ФФБС, 1 м курс, 1 група

Науковий керівник:

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

Психологічні особливості професійної орієнтації молоді.....201

Комаринська Іванна, ФФБС, 1 м курс, 1 група

Науковий керівник:

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

Психологічне забезпечення подолання кризових ситуацій працівниками організації.....203

Ткаченко Ксенія, ФФБС, 1 м курс, 1 група

Науковий керівник:

Корольчук М.С., д-р. психол. наук, проф.

Психологічні особливості формування позитивного іміджу державної організації.....213

Орел Анна, ФФБС, 1 м курс, 1 група

Науковий керівник:

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

Соціально-психологічні особливості гендерної взаємодії в організації.....215

Процик Л.С., аспірант кафедри психології і педагогіки НПУ ім. М.П. Драгоманова

Науковий керівник:

Приходько Ю.О., д-р. психол. наук, проф.

Вплив механізмів психологічного захисту інтелектуально обдарованих підлітків на професійне самовизначення.....227

Крива Н, ФФБС, 1 м курс, 1 група
Науковий керівник:
Лагутіна Т.М., канд. пед. наук, доц.
*Психологічні засади розробки індивідуальних адаптаційних програм для молодого фахівця.....*230

Приходько Д.С., ФФБС, 2 м курс, 1 група
Науковий керівник:
Лагутіна Т.М., канд. пед. наук, доц.
*Психологічні особливості мотиваційної сфери працівників приватного підприємства.....*236

Федорчук Я.А., ФТПП, 4 курс
Науковий керівник:
Ляшенко Т.Г., асистент
*Психологічні якості менеджера у професійній діяльності.....*253

Берзін В.І., д-р.мед. наук, проф.
Стельмахівська В.П
*Здоров'язберігаючі технології в умовах навчально-виховних закладів(досягнення та перспективи)*255

Берзін В.І., д-р.мед. наук, проф.
Стельмахівська В.П
*Психо-гігієнічні та медико-соціальні фактори ризику формування стану здоров'я дитячого населення в умовах промислового регіону.....*256

Берзін В.І., д-р.мед. наук, проф.
Стельмахівська В.П
*Психофізіологічні засади формування моніторингу соматичного здоров'я та функціонального стану дітей молодшого шкільного віку.....*258

Берзін В.І., д-р.мед. наук, проф.
Стельмахівська В.П.
Процик Л.С.,
Аспірант кафедри психології і педагогіки НПУ ім. М.П. Драгоманова
*Методологічні основи психологічного супроводу здоров'язбережувальних технологій навчально-виховного процесу в загальноосвітніх закладах.....*259

Берзін В.І., д-р.мед. наук, проф.
Стельмахівська В.П
*Еколого-психологічні аспекти формування здоров'я дитячого населення шкільного віку.....*260

МАТЕРІАЛИ ПЛЕНАРНОГО ЗАСІДАННЯ

Шейко Т., ФФБС, 1 м курс, 1 група

Психологічні особливості корпоративної культури

Актуальність дослідження. Основним ресурсом будь – якої організації, фірми, компанії завжди був людський ресурс. Розвиток персоналу є найважливішою умовою успішного функціонування будь-якої організації. Цьому сприяє корпоративна культура, вона слугує потужним інструментом підвищення загального рівня управління персоналом на підприємстві. Корпоративна культура відіграє важливу роль у визначенні і реалізації управлінської діяльності, здійсненні ефективної політики підприємства [1].

У зв'язку з цим все більшої актуальності набуває проблема формування української корпоративної культури підприємства, яка б в свою чергу враховувала національний менталітет, традиції, норми та правила, які формувалися протягом десятиліть і не приховували індивідуальності України, а навпаки сприяли вдосконаленню процесів в середині організації, а також налагодженню взаємовідносин між українськими і зарубіжними партнерами. Тому необхідність дослідження феномену корпоративної культури та її впливу на діяльність господарюючих суб'єктів є беззаперечною.

Метою дослідження є визначення психологічних особливостей корпоративної культури.

Виклад основного матеріалу. Культуру в організації почали визнавати одним з основних чинників, необхідних для правильного розуміння поведінки людей та управління нею, лише в останні десятиліття минулого століття [2].

Поняття культура походить з латинської мови і під цією категорією розуміють єдину модель знань, віри, поведінки. Не можна стверджувати, що поняття корпоративної культури є новим, адже сам процес створення організації означає формування певних зв'язків, які потім формують корпоративну культуру. Однак це поняття не завжди правильно трактують та тлумачать. словосполучення "корпоративна культура" уперше використовував в XI столітті у військовій термінології німецький фельдмаршал Х.К. Мольтке. Їм він визначив стосунки в офіцерському середовищі. У другій половині XX століття почали з'являтися перші більш менш чіткі визначення культури організації. Приведемо декілька різних поглядів до визначення терміну "корпоративна культура".

Корпоративна культура - це система цінностей, переконань, вірувань, представлень, очікувань, символів, а також ділових принципів, норм поведінки, традицій, ритуалів і тому подібне, які склалися в організації або її підрозділах за час діяльності і які приймаються більшістю співробітників.

Атмосфера або клімат в організації називається її культурой. Культура відображає переважаючі звичаї в організації.

Висновки. Отже, у "класичному" розумінні корпоративна культура розглядається як інструмент стратегічного розвитку компанії через стимулювання інновацій і управління змінами. Корпоративна культура існує у будь-якій компанії — з моменту появи організації і до самого кінця — незалежно від того, створюється спеціальна служба для роботи з нею або ні. Грамотне ж управління корпоративною культурою робить найпозитивніший вплив на бізнес компанії.

Узагальнюючи приведені вище визначення, можна зробити висновок, що корпоративна культура – це система цінностей, переконань, вірувань, уявлень, очікувань, символів, а також діючих принципів, норм поведінки, традицій, ритуалів, що склалися в організації, або її підрозділах за час діяльності і що легітимізуються більшістю співробітників.

Список використаної літератури

1. Корпоративная культура и энергия движения в компании / Материалы конференции ["Бизнес со знаком „+”. Роль корпоративной культуры в повышении стоимости компании"] // Корпоративная культура. — 2006. — №1. — С.17—19.

2. Мазаракі, А. А., Максименко, С. Д., Кулаківська, Л. П., Кулаківський Т. Ю. «Підприємництво : психологічні, організаційні та економічні аспекти» : навч. посіб. / А.А.Мазаракі, С. Д. Максименко, Л. П Кулаківська., Т. Ю. Кулаківський – К. : Київ. нац. торг. – економ. ун.-т, 2012. – 720 с.

Гриценко М., ФФБС, 2 м курс , 1 група

Психологічні умови самореалізації особистості в підприємницькій сфері діяльності

Стаття присвячена розгляду проблеми впливу психологічних умов на самореалізацію особистості в підприємницькій (управлінській) сфері діяльності в сучасному суспільстві. Питанню психологічних якостей підприємців та їх самореалізації в сфері професійної діяльності. Дослідження найбільш значимих та ефективних методів самореалізації особистості, а саме найбільш дієві психологічні умови для створення потрібного результату. Розкриття негативного та позитивного впливу, та рекомендації керівникам по успішному підвищенню можливостей персоналу в умовах праці.

Ключові слова: самореалізація, мотивація, психологічні умови, професійна самореалізація, особистість, психіка.

Статья посвящена рассмотрению проблемы влияния психологических условий на самореализацию личности в предпринимательской (управленческой) сфере деятельности в современном обществе. Вопросу психологических качеств предпринимателей и их самореализации в сфере профессиональной деятельности. Исследование наиболее значимых и эффективных методов самореализации личности, а именно наиболее действенные психологические условия для создания нужного результата.

Раскрытие негативного и положительного влияния, и рекомендации руководителям по успешному повышению возможностей персонала в условиях труда.

Ключевые слова: самореализация, мотивация, психологические условия, профессиональная самореализация, личность, психика.

Article considers the impact of psychological conditions for self-identity in business (management) field in modern society. The issue of psychological qualities of entrepreneurs and their fulfillment in the professional field. Study the most important and effective methods of self-identity, and it is the most effective psychological conditions to create the desired result. Disclosure of negative and positive effects, and recommendations for successful managers to increase staff capacity in terms of labor.

Keywords: self-realization, motivation, psychological conditions, professional self-realization, personality, psyche.

Актуальність теми. Інформативність та важливість даної теми часто ігнорується керівниками підприємницької діяльності. Ставлячи на перше місце вигоду та бажаний результат, зовсім забуваються про мотиваційний компонент та бажання людей до розкриття своїх потенціалів. У вимогах звичайно стоїть фактор, та навіть обов'язок примушувати та вимагати розквіту можливостей у персоналі, однак допомоги та впливу на це, керівництво не завжди проявляє.

Проте, важливість даної тематики неможливо ігнорувати.

По-перше, самореалізація працівників, персоналу, а також самих керівників підвищує працездатність людей. По-друге, підвищуються результати та можливості праці, а саме вигода із самої діяльності. По-третє, запобігає професійному вигоранню мотивуючи до росту та самовдосконаленню. Також у сучасній психології залишається актуальним питання про феномен «самореалізація». На сьогоднішній день багато вчених присвятили цій проблемі свої дослідження, однак дане питання ще не є достатньо розробленим.

У зв'язку з цим, актуальністю дослідження є розгляд наявних теоретичних уявлень на визначення змісту поняття «самореалізація» і виявлення психологічних умов для професійної самореалізації особистостей в управлінській сфері діяльності.

Мета статті. Метою даного дослідження є виявлення найбільш значимих та ефективних методів самореалізації особистості, а саме найбільш дієві психологічні умови для створення потрібного результату. Розкриття негативного та позитивного впливу, та рекомендації керівникам по успішному підвищенню можливостей персоналу в умовах праці.

Завданнями дослідження є розкриття теоретичної основи самореалізації для зрозуміння механізму впливу на особистість. Розробка методичних та практичних рекомендацій щодо самореалізації особистості.

Об'єкт дослідження в статті виступає самореалізація особистості, а **предметом** – є психологічні умови в підприємницькій (управлінській) сфері діяльності.

Постановка проблеми дослідження. Аналіз актуальних досліджень.

Одна з характерних особливостей діяльності організацій в умовах сьогодення полягає в тому, що ефективність діяльності, ріст і масштаби організаційних досягнень залежать від рівня самореалізації менеджерів організацій. У зв'язку з цим, постає питання про необхідність виявлення особливостей самореалізації менеджерів комерційних організацій та психолого-організаційних детермінант цього процесу. Особливо це стосується менеджерів середнього рівня управління, які займають одну з провідних позицій в організації.

Аналіз зарубіжної літератури свідчить про те, що проблема самореалізації особистості досить глибоко представлена у роботах багатьох авторів, які присвячені аналізу якісних характеристик цього процесу, його змісту та рівнів (А. Маслоу, К. Роджерс, В. Франкл, К. Хорні, Е. Шостром, К. Юнг).

Ідеї особистісного зростання в напрямку самореалізації знайшли широке відображення в роботах російських (К. Абульханова-Славська, Б. Ананьєв, О. Асмолов, Б. Братусь, Л. Коростильова, Б. Ломов, А. Осницький, А. Реан).

Проте, на відміну від економічної та юридичної науки, для організаційної психології є характерним звернення до психологічних детермінант самореалізації особистості в підприємницькій (управлінській) сфері діяльності (Л.Карамушка, В.Корольчук, М.Корольчук, Л.Кулаківська, Т.Кулаківський, А.Мазаракі, С.Максименко, О. Москаленко, С. Миронець, В.Осьодло, Г. Ржевський, Г. Балл, З. Кісарчук, С. Максименко, В. Моляко, В. Татенко, О. Ткаченко, Н. Чепелева, О.Щотка) вчених.

Особливості діяльності менеджерів в сучасних організаціях, зокрема, пошук ними нових форм реалізації своїх здібностей і потенційних можливостей відображено в наукових дослідженнях В. Агапова, Т. Базарова, О. Бондарчук, О. Борисової, І. Ващенко, О. Винославської, М. Вудкока, А. Деркача, О. Єгоршина, В. Зазикіна, Л. Карамушки, Г. Ложкіна, Л. Мітиної, Л. Орбан-Лембрик, В. Третьяченко та ін.

Термін «самореалізація» (self - realisation) уперше був приведений в «Словнику за філософією і психологією», виданому в 1902 році. Нині цей термін відсутній у вітчизняній довідковій літературі, тоді як в зарубіжній він трактується неоднозначно. Найчастіше поняття «самореалізація» інтерпретується як «реалізація власного потенціалу».

Вивченням самореалізації особи займалися представники різних психологічних шкіл. Проте досі не існує єдиної концепції самореалізації. Методологічна сторона проблеми вивчення самореалізації особи полягає в недостатній визначеності цього поняття. На сучасному етапі розвитку уявлень про самореалізацію представляється неможливим навіть класифікувати це поняття - чи являється це явищем, процесом, потребою, властивістю або чимось іншим. Одні дослідники продовжують вважати

самореалізацію явищем, обумовленим властивій природі людини зумовленістю бути істотою, що самоактуалізується, а інші, заперечуючи цю зумовленість, вважають за краще говорити про процесуальну детермінацію (Э. Галажинский, 2002). Складність вивчення самореалізації полягає ще і в тому, що самореалізація не може спостерігатися безпосередньо і об'єктивно, ми можемо спостерігати лише її ефекти і результати, відбиті в психіці суб'єкта. Самореалізацію важко виміряти через її високу суб'єктивність, важко контролювати в ході експерименту через вплив величезної кількості чинників, що утрудняє застосування вимірювальних і експериментальних методів дослідження.

Однак, проблема самореалізації менеджерів вітчизняних комерційних організацій та психолого-організаційних детермінант цього процесу не була поки що предметом спеціального наукового дослідження.

Відомо, що найбільш повне розкриття здібностей людини можливо лише в суспільно значущій діяльності. Причому важливо, щоб здійснення цієї діяльності детерміновано не тільки ззовні (суспільством), але і внутрішньою потребою самої особистості.

Діяльність особистості в цьому випадку стає самодіяльністю, а реалізація її здібностей у даній діяльності здобуває характер самореалізації.

3. Фрейд був одним з перших, хто спробував побачити в домінуючих інстинктах людини потребу в самореалізації.

Самореалізація, за З. Фрейдом, локалізується в несвідомому шарі людської психіки і виявляється в «прагненні до задоволення», притаманному людині з народження. Цієї інстинктивної потреби в самореалізації протистоять нав'язані суспільством імперативні вимоги культури (норми, традиції, правила і т.д.), основна функція яких складається в цензурі за несвідомим, у придушенні інстинкту - подібних потреб.

Чимало сторінок присвячує характеристиці потреби в самореалізації Е. Фромм. Він пов'язує її з потребами людини в ідентифікації і цілісності.

Потреба в самореалізації, за Фроммом, є екзистенціальна потреба - психічний стан, вічне і незмінне у своїй основі. Соціальні умови здатні змінити лише способи її задоволення: вона може знайти вихід у творчості й у руйнуванні, у любові й у злочині і т.п.

Для мислителів матеріалістів, не підлягає сумніву, що прагнення людини до самореалізації має не інстинктивне, а філогенетичне походження і, зобов'язано своїм існуванням «другій людській природі», яка включає в себе: а) трудовий спосіб існування; б) наявність свідомості; в) специфічний людський вид взаємин між людьми - спілкування за допомогою другої сигнальної системи.

В цілому, теоретичні проблеми дослідження самореалізації полягають в тому, що при величезному різноманітті теоретичних підходів до її розуміння на сьогодні в науці не існує не лише теорії самореалізації, але і скільки-небудь єдиного підходу до визначення цього поняття. Більшість психологічних теорій прагнуть до пояснення самореалізації або схожого поняття такого ж рівня, наприклад, самоактуалізація в теорії А.Маслоу

(1997), ідентичність в теорії Э. Эриксона, стратегія життя у вітчизняній психологічній теорії (К. Абульханова-Славская 1991) та ін.

Е. Селезнева підкреслює, що людина може самореалізовуватись як унікальна цілісна особа тільки в зустрічі з іншими.

На думку В. Катаєва основною умовою самореалізації особи є наявність у людини розвиненої самосвідомості і рефлексії з актуалізованою здатністю пізнавати себе і навколишній світ, реальні і потенційні здібності і можливості, інтереси і цінності, перспективи особового і професійного росту.

З приведених даних можна бачити, що в дослідженні самореалізації особи переважають односторонні аналітичні стратегії, де домінує яка або одна психологічна позиція, що розглядає цей феномен або з точки зору мотивації, або з точки зору установки, або процесу і так далі. Більше того, аналіз теоретичних і емпіричних досліджень вказаної проблеми свідчить про те, що при розгляді самореалізації автори не фіксують форми прояву, види і структурні характеристики, а також не виділяють цілком однозначно умови і чинники її оптимізації.

Вищезгадане послужило основою для побудови і обґрунтування полісистемної концепції дослідження самореалізації особи. У основі, якій представлений системний підхід.

На наш погляд, таким комплексом елементів стосовно феномену самореалізації може служити полісистемність, тобто. окремі мікро і макросистеми, що забезпечують варіативну, масштабність і міру інтенсивності самореалізації особи.

Основними постулатами в побудові полісистемної моделі самореалізації особи, на наш погляд, можуть служити наступні підстави: комплекс різнорівневих систем, що забезпечують успішність самореалізації особи; дослідження самореалізації як функціональної системи, що розкриває зв'язки і співвідношення між різними її рівнями і характеристиками; можливість вивчення як горизонтальних, так і вертикальних зв'язків між різними системами і ознаками самореалізації; обґрунтування системотворчих, інтеграційних утворень самореалізації; спрямованість на вивчення системи і індивідуальних характеристик самореалізації особи.

Базовими умовами самореалізації особи виступають: психоекологічні, психофізіологічні, психологічні, педагогічні і соціальні чинники. На користь психоекологічної системи дії на успішність або неуспішність самореалізації суб'єкта говорять результати досліджень Р. Зобова і В. Панова, С. Дерябо, В. Ясвина, де відзначається вплив екологічних чинників (підвищений фон радіації, забруднення повітря, неякісна питна вода, несприятливий температурний режим і т.п.) на психіку людини, внаслідок чого може проявлятися підвищення агресивної поведінки, зниження життєвого тону, психологічній активності, прояв депресії і інших негативних чинників, що негативно впливають на самореалізацію особи.

Роль психофізіологічних чинників в самореалізації особи широко представлена в науковому друці. Найбільшу значущість представляють анатомо-фізіологічні особливості, що є передумовою для успішної

самореалізації людини в якій-небудь сфері, а також особливості властивостей нервової системи і властивості темпераменту.

До психологічних умов, сприяючих мірі успішності самореалізації особи, відносяться психічні пізнавальні процеси, властивості особи і психоемоційні стани.

Наступну систему складають соціальні детермінанти. У неї входять різного роду інститути соціалізації, що забезпечують соціально-ролеві позиції учасникам, сприяючи або перешкоджаючи самореалізації особи.

І, нарешті, серед видів прояву самореалізації особи необхідно виділити діяльнісну, соціальну і особову. Діяльнісна самореалізація суб'єкта характеризується самовираженням в різних видах діяльності і забезпечує високий рівень професійної компетенції. Причому діяльність не завжди і не обов'язково може бути пов'язана з офіційною професією суб'єкта, це може бути любительський спорт, художня творчість, навчання і так далі

Соціальна самореалізація пов'язана з виконанням гуманітарної місії, суспільно-господарської, суспільно-політичної, суспільно-педагогічної або будь-якою іншою суспільно-корисною діяльністю.

Особова самореалізація сприяє духовному росту людини, забезпечуючи на перших етапах розвиток особового потенціалу: відповідальності, допитливості, товариськості, працьовитості, наполегливості, ініціативності, ерудиції, креативності, моральності і так далі

Таким чином, звідси випливає, що потреба, прагнення до самореалізації - родова потреба людини.

І нарешті, розглянемо психологічну структуру самореалізації особи. Спираючись на багаторічні дослідження властивостей особи у рамках концептуальної моделі професора

А. Крупнова (1984-2006), що аргументовано сформулював системно-диспозиційний підхід до вивчення особи і її властивостей, представляється необхідним відмітити, що самореалізація є складною функціональною системою представленою комплексом психологічних утворень. На наш погляд, самореалізація - це сукупність інструментально-стильових і мотиваційно-смыслових характеристик прагнень, що забезпечують постійність, і готовність до самовираження особи в різних сферах життєдіяльності в процесі онтогенезу.

Перспективність і продуктивність полісистемного підходу пов'язана з тим, що, по-перше, він сприяє вирішенню фундаментальної проблеми подолання розриву між динамічними, результативними, емоційними, регуляторними, мотиваційними, когнітивними і настановчо-цільовими характеристиками, при вивченні самореалізації, які за своєю природою є цілісними, системними.

По-друге, він відкриває можливість пізнання психологічної структури самореалізації і внутрішніх механізмів взаємодії її різних характеристик.

По-третє, він створює передумови для розробки науково-обґрунтованих технологій оптимізації і корекції самореалізації.

По-четверте, дозволяє враховувати природу різних підсистем самореалізації. З одного боку, інструментально-стильову, а з іншої - мотиваційно-смыслову. Перша група ознак більшою мірою обумовлена природними передумовами, залежить від рис темпераменту і властивостей нервової системи. Друга група значною мірою залежить від соціального оточення, середовища, умов діяльності, навчання і виховання, рухливіша і мінливіша.

І, нарешті, він дає можливість виявити психологічні особливості самореалізації особи залежно від статі, віку, соціокультурного оточення, національно-етнічних і індивідуально-типологічних особливостей.

Отже, полісистемний підхід в дослідженні самореалізації припускає вивчення наступних основних аспектів досліджуваного об'єкту:

- системно-знаковий, спрямований на виявлення елементів самореалізації;

- системно-структурний, відбиваючий способи взаємозв'язку, взаємодії елементів;

- системно-функціональний, припускаючи розкриття функцій цілого, виявлення причинних стосунків, функціональних зв'язків;

- системно-інтеграційний, включаючий механізми, що забезпечують виявлення нових утворень на основі вивчення взаємозв'язків частин;

- що системно-розвиває, дозволяє на основі аналізу отриманих даних, що відбивають відповідність результатів поставленій меті, розвивати окремі ознаки і характеристики в структурі самореалізації.

Отже, результатами дослідження є виявлення значущі взаємозв'язки психологічних умов професійної самореалізації особистостей в управлінській сфері діяльності. Отримані результати можуть бути використані з метою підвищення професійної самореалізації у підприємницькій діяльності.

На початку роботи, наша мета полягала у з'ясуванні психологічних умов самореалізації працівників в підприємницькій сфері діяльності і розробці на їх основі практичних рекомендацій щодо успішної самореалізації у цій галузі.

На основі її було обрано ряд методик для емпіричного дослідження:

- Рівень самоактуалізації особистості. (Тест САТ, Опитувальник САМОАЛ)

- Соціально-психологічних установок особистості в мотиваційній сфері О.Ф. Потьомкіної

- Методика діагностики особистості на мотивацію до успіху Т. Елерса.

Методика Потьомкіної Ольги Федорівни спрямована на виявлення ступеня вираженості соціально-психологічних установок на "Альтруїзм-егоїзм", (40 питань), "Свобода-влада", "праця-гроші" (40 питань). На основі цієї методики, ми розглянемо та виконаємо дослідження стосовно умов впливу на самореалізацію особистостей в підприємницькій діяльності.

Як відомо, в ці умови входять економічні, юридичні, та політичні фактори. Розглядаючи соціальну картину у державі, та її вплив на психологічну стійкість людини, ця методика, як найкраще показує цінності

людей у широкому бізнесі. Та характерні риси для успішного керівника с високим рівнем самореалізації у своїй справі. Чи можливо, у кризовій атмосфері в нашій державі зберігати альтруїстичні мотиви, та при цьому продовжувати зростати у самоактуалізованому плані, зберігати бізнес та допомагати йому зростати надалі. Чи завжди свобода повинна бути знижена, під владою керівника. Чи справді факт найбільшої вигоди та прибутку найважливіший.

Методика діагностики особистості на мотивацію до успіху Т. Елерса, найкраще показує готовність людини до майбутнього. А саме, прийняття успіху. Самореалізація – це удосконалення. Велика та тяжка праця кожній день, над собою. Для її успіху в особистості повинна знаходитись мотивація, яка допомога їй рухатись. Мотивація, яка існує опорою. Якщо людина налаштована на невдачі, вона не почне робити кроки до удосконалення. Вона не буде налаштована на самореалізацію своїх бажань. Ця методика із 41 ствердження допоможе розфасувати нашу вибірку на тих, хто мотивований на успіх, и тих, хто на невдачі.

Рівень самоактуалізації особистості. (Тест САТ, Опитувальник САМОАЛ) Самоактуалізація - складна, комплексна система особистості. Кожен з нас різною мірою володіє його різними компонентами. Тест САТ - допомагає цей ступінь виміряти. Він являє собою зроблену на кафедрі соціальної психології МГУ російськомовну адаптацію опитувальника РОІ (Опитувальник особистісних орієнтацій) Еверетта Шострома, учня Маслоу. У тесті 126 питань і 14 шкал, кожна з яких відповідає певній властивості самоактуалізованої особистості. Усі 14 шкал методики дуже широко розглядає властивості особистості, на кожен з яких має вплив и психологічні фактори, і соціальні, тому вона була обрана для нашого дослідження.

Дослідження проводилося на базі «КІЙ – Автотранспортного приватного підприємства Гриценко») серед працівників організації та сусідніх офісів цієї же спеціальності. До яких входили робочі учасники організації – водії, та керуюча основа в офісі. Головна частина опитаних були приватні підприємці. Причина їх вибору – власна справа, яку кожний із них відкривав власноруч, що є показником бажання власного росту у професійній самореалізації.

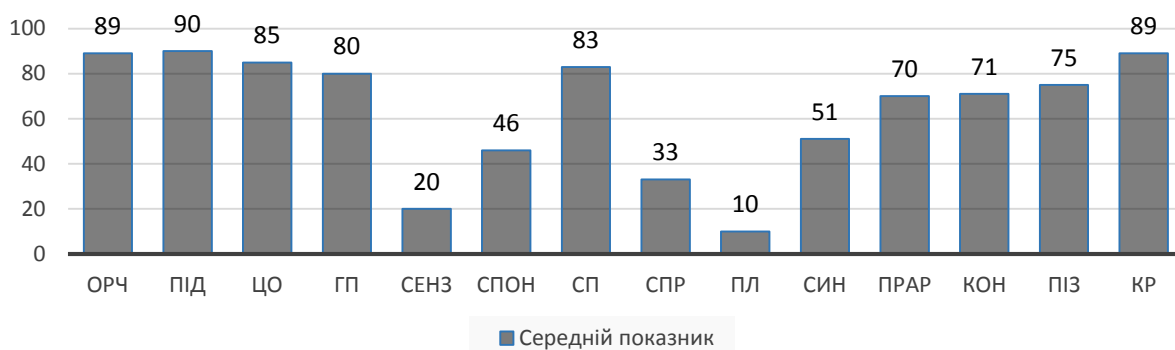


Рис. 1. Рівень самоактуалізації особистості. (Тест САТ, Опитувальник САМОАЛ)

Ми отримали ряд результатів, на основі яких був проведений якісний та кількісний аналіз. На рис. №1 ми бачимо середній показник серед всіх респондентів по методиці Рівень самоактуалізації особистості. (Тест САТ, Опитувальник САМОАЛ).

Інтерпретуючи її результати, ми можемо заявити які психологічні аспекти впливають на особистість. А також нюанси характерних особливостей, які сформувались у керуючих підприємців управлінської сфери, котрі вже реалізували свою справу, та намагаються її підтримати.

Ми бачимо по діаграммі, що такі психологічні особливості характеру, як: орієнтація у часі, підтримка, цінносні орієнтації, гнучкість поведінки, самоповага, прийняття агресії, контактність, пізнавальні потреби та креативність, маюць високий середній показник. Це означає, що керівник, якій прагне самореалізуватися повинен обладати, приблизно даними особливостями. І якщо підприємство прагне виховувати в своїх працівниках дані якості, вони повинні ураховувати їх природу. Ми знаємо, що

Шкала "Орієнтація в часі". Самоактуалізована особистість (високий бал за шкалою) правильно орієнтована в часі, розглядає його в єдності минулого, сьогодення і майбутнього. Така людина не відкладає життя на завтра, не грузне в минулому, а живе в сьогоденні, сприймаючи його, проте, в єдності з минулим і майбутнім. Людина, компетентна в часі, відрізняється від не самоактуалізованої особистості тим, що менш обтяжений почуттями провини, жалю, образи, що йдуть з минулого. Його надії розумно пов'язані з поставленими в даний час цілями. Його віра в майбутнє спирається на реалістичні плани. Що є обов'язковим для планування майбутніх успіхів керівника, для узагальнення помилок та досвіду минулого. Для вміння структурування розвитку організації.

Розглядаючи **Шкалу "Підтримка"**, і **"Опора на себе"**, ми знаємо, що вона є другим основним параметром самоактуалізованої особистості. Цей параметр визначає спрямованість особистості на себе і її спрямованість на інших, тобто, чи керується людина своїми власними цілями, переконаннями, установками і принципами, або він схильний до впливу зовнішніх обставин, думки інших людей. Самоактуалізована особистість (високий бал за шкалою) - це "зсередини спрямована особистість", що володіє внутрішньою підтримкою, яка керується в основному внутрішніми принципами і мотивацією. Така людина мало схильна зовнішньому впливу, вільна у виборі. Самоактуалізована особистість у своїх вчинках спирається на власні почуття і думки, критично сприймає вплив зовнішніх обставин і творчо розширює нечисленні початкові принципи, які є для неї керівними. Що є одним з найголовніших психологічних умов впливу на особистість та її розвиток. Таку людину характеризує ненаситна потреба в прихильності, у впевненості, що його люблять. Що для керівника є дуже незручним. Він повинен бути упевнений у собі, завдяки собі, а не думки інших. Що і показує наш результат. Реалізовані керівники маюць високий рівень підтримки.

Шкала "Ціннісні орієнтації" вимірює ступінь того, наскільки людина керується цінностями, притаманними самоактуалізованій особистості. Високий бал за шкалою означає, що людина дотримується тих ідеалів, цінностей, за якими живуть самоактуалізовані особистості. Твердження, за допомогою яких оцінюється цей параметр, використовуються і при визначенні інших характеристик самоактуалізації особистості. Самими показовими судженнями для цієї шкали є наступні: "Я поступаю відповідно до своїх поглядів, бажанням, потягам, згідно з тим, що мені подобається або не подобається".

Шкала "Гнучкість поведінки". Високий бал відбиває здатність людини швидко реагувати на мінливу ситуацію, його розумність при застосуванні деяких стандартних принципів. Низький бал означає догматизм, що виявляється в тому, що не самоактуалізована особистість дуже жорстко дотримується загальних принципів. В управлінській сфері, на шляху до самореалізації потрібно пам'ятати, та розуміти, наскільки важливе вміння крутитися. Опинитися у потрібному місці, та вміти знаходити потрібні зв'язки.

Шкала "Самоповага" вимірюють здатність людини поважати себе. Висока оцінка означає, що людина високо цінує себе, подобається собі за умови, що для цього є об'єктивні підстави. Низька оцінка говорить про низький самоповазі.

Шкала "Прийняття агресії". Вимірює здатність людини приймати свою агресивність як природна властивість. При низькому рівні самоактуалізації людина зазвичай намагається приховати це якість, відмовитися від, агресії, придушити її в собі. При високому рівні самоактуалізації особистість розуміє, що агресивність і гнів властиві природі людини і можуть проявлятися в міжособистісних контактах.

Шкала "Контактність". Вимірює здатність людини встановлювати глибокі й тісні контакти з оточуючими. Самоактуалізована особистість може легко і швидко вступати в контакт, при цьому її відносини з людьми не є поверхневими. Вона відіграє значиму роль у житті своїх друзів і близьких, її відносини з людьми повні змісту і доброзичливості.

Шкала "Пізнавальні потреби". Встановлює ступінь вираженості у людини прагнення до набуття знань про навколишній світ. Високий бал означає, що у само актуалізованої особистості такі потреби розвинені.

Шкала "Креативність". Шкала вимірює вираженість спрямованості особистості. Високим балам відповідає розвинена творча спрямованість особистості, низьким - слабкий творчий потенціал. А як ми знаємо у керівництві та управлінні творчі підходи регулюють успішність та результативність колективу та головних проєктів.

На основі цих результатів та інтерпретації, висновки за методикою наступні:

-Більшість керуючих підприємств мають певний ряд психологічних особливостей, які впливають на успіх в управлінській сфері діяльності, та відіграють рушійну роль в самореалізації особистості.

- Низькі показники несуть в собі інформацію наслідків економічно-управлінської сфери діяльності.

- За для мотивації та створенню сприятливої атмосфери формування самореалізації підприємців важливо знати основи підприємницької діяльності і на їх ґрунті створювати психологічні умови впливу для формування потрібних управляючих якостей.

-За результатами, респонденти с протилежними показниками, займають не керуючі посади, та відіграють роль підлеглих. Їх самореалізація у професійній діяльності не відбувається. В основному такі особистості маюць хобі у якому реалізуються, чи зовсім підмовляються від розвитку у цій сфері.

У наступному рис. №2 показане відсоткове співвідношення керівників з високими результатами по шкалам орієнтація у часі, підтримка, цінності орієнтації, гнучкість поведінки, самоповага, прийняття агресії, контактність, пізнавальні потреби та креативність, та респондентів с низькими показниками.

Відсоткове співвідношення

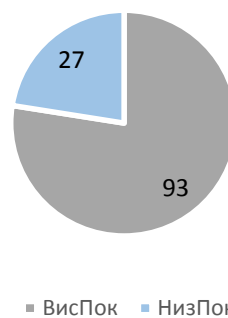


Рис. № 2

Відомо, що низькі показники у керівників з малим успіхом в управлінській сфері діяльності, та підлеглих які не орієнтуються на підприємницький бізнес. Високі результати ж, серед успішних керівників, та підлеглих, що планують на майбутнє почати власну справу.

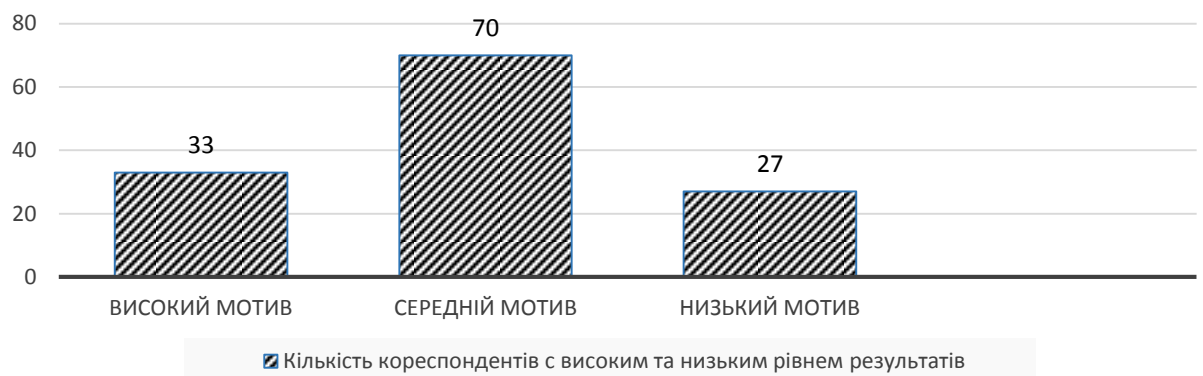


Рис. 3. Методика діагностики особистості на мотивацію до успіху Т. Елерса

Наступний графік створений по результатам методик Т. Елерса до мотивації на успіх та невдачу. Добро відоме, що така психологічна умова як позитивній та негативній настрої впливають не лише на самореалізацію людини, постановку завдання, та його виконання, а й взагалі відношення людини до життя в цілому. Що є не мало важливим у житті підприємця с власним бізнесом, так як його робота – основна складова частина його існування.

Мотивація до успіху низька, особа не прагне досягти перемоги, не схильна докладати власних сил у працю, апатична, пасивно ставиться до життя. Такий результат зустрічається у 27 респондентів, що пройшли опитування. Вони не займають керуючі посади, за винятком пари осіб, що вже переживають професійне вигорання. Слід зазначити и психологічні умови та тиск у країні. Зараз ризикувати, та бути позитивно налаштованим, багатьом важно, через невпевненість у наступному дні, що він принесе, і яка буде країна завтра.

Середня мотивація до успіху. При такій мотивації людина не боїться ризикувати, вона не є скованою у своїх діях, бо можлива невдача не надто хвилює її. Серед респондентів таких знайшлось 70 осіб. Вони легко відносяться до втрат, та сприятливо переживають успіх. Налаштовані позитивно по життю. Мають підтримку сім'ї. Орієнтовані на легкий ризик. Мають середній успіх у своєму бізнесі, та тримаються на плаву завдяки цьому.

Висока мотивація до успіху. Такі особи здатні йти на середнього рівня ризик для досягнення бажаного, схильні орієнтуватися на власні сили, гнучко і наполегливо добиватися поставленої мети. **Вище від 21 балу:** У результаті при надмірній мотивації до успіху людина може втрачати віру в те, що вона доб'ється бажаного. Таких респондентів було 33. Ці люди мають високий рівень нервової нестійкості. Постійний стрес та переживання вибивають із під них землю. Вони мають проблеми с серцем та тиском. Мають зайву вагу. Постійний страх втрати роботи, та напрацьованого викликає депресію та невпевненість у своїх силах. Дослідження показали, що люди з помірно високою орієнтацією на успіх надають переваги середньому рівню ризику. Ті ж, хто побоюються невдач, надають переваги малому чи, навпаки, надто завеликому рівню ризику.

Наступний рис. № 4 розглядає соціально-психологічні установки особистості в мотиваційній сфері респондентів.

На різних вікових етапах, у різних типів особистості "Я-образ" може мати високу чи низьку стійкість. Загроза його стійкості переживається хворобливо, як втрата самого себе. Методика виявлення ступеня вираженості соціально-психологічних установок, спрямованих на «альтруїзм-егоїзм», «процес-результат». А також методика виявляє соціально-психологічні установки, спрямовані на «свободу-влада», «праця-гроші».

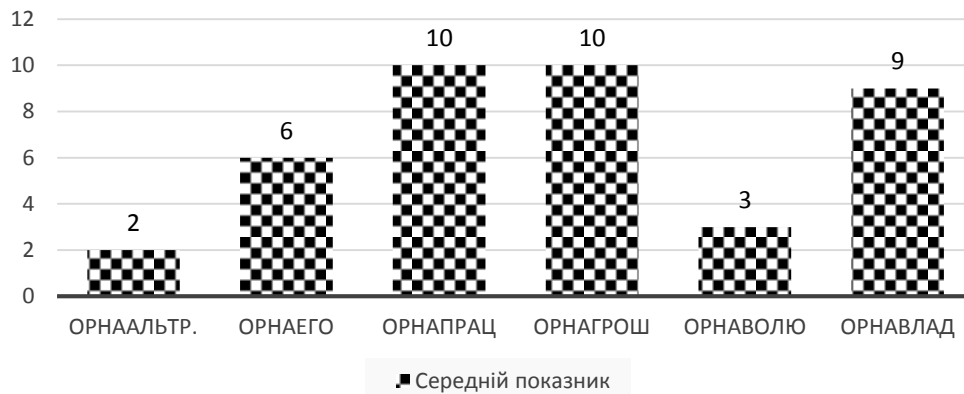


Рис. 4. Соціально-психологічних установок особистості в мотиваційній сфері О.Ф. Потьомкіної.

Як ми бачимо, графік має різні показники. Високі за орієнтацією на працю, владу та грошу. Низьку на волю та альтруїзм, та середній показник егоїзму.

Орієнтація на альтруїзм. При великих значеннях за шкалою, людина має установку на альтруїзм, на те, щоб діяти, насамперед, на користь іншим, часто на шкоду собі (і справі). Альтруїст може бути вельми небезпечний для себе і оточуючих, коли починає самовіддано "заганяти" людство (або просто сім'ю або групу) в щастя. Але якщо він не дозволяє собі такого, то може бути надзвичайно корисний оточуючим і, при цьому, бути від цього щасливим незалежно від особистого становища. Хоча підпускати його, скажімо, до фінансового управління комерційною організацією небезпечно. Якщо ж альтруїзм надмірно шкодить, він, хоч і може здаватися нерозумним, але приносить щастя. Слід зазначити що подібні емоційні рушійні сили в управлінському підприємницькому бізнесі рідкість. Люди с високим показником залишаються за бортом конкуренції. Вони програють у швидкості іншим, набагато довше думають над вибором дій и часто втрачають великі кошти. Таких респондентів практично не було у власному бізнесі.

Орієнтація на егоїзм. Коли є велике значення за шкалою, людина зосереджена в основному на своїх особистих інтересах. Це не обов'язково означає, що його інтереси зводяться до матеріальної вигоди - просто при прийнятті рішень він вельми серйозно враховує те, як їх наслідки відіб'ються на ньому особисто. Володіти такою установкою можуть як злісний злодій і скнара, так і просто цілком моральний і добра людина, що дотримується "розумного егоїзму". Люди з надмірно вираженим егоїзмом зустрічаються досить рідко. Відома частка "розумного егоїзму" не може нашкодити людині. Швидше більш шкодить його відсутність, причому це серед людей "інтелігентних професій" зустрічається досить часто. У нашому випадку шкала орієнтації на егоїзм знаходиться у золотій середині. Керівники та працівники свідомо працюють, але й враховують свої погляди та бажання, що є досить важливо для позитивної атмосфери у офісі.

Орієнтація на працю. Велике значення за шкалою говорить про установку на працю. Людина весь час використовує для того, щоб щось

зробити, не шкодуючи вихідних днів, відпустки і т. д. Праця сама по собі приносить йому більше радості і задоволення, ніж інші заняття. На відміну від установки на процес, тут людині важливо відчувати, що він не просто "зайнятий", а саме "працює". При цьому те, наскільки ця праця насправді результативна, має мало значення, але важливо, наскільки він схвалюємо керівництвом або суспільством. Так, така установка - одна з причин продовження роботи, коли зарплату не платять і заплатити не можуть в принципі, оскільки продукція нікому не потрібна. Але слід зазначити, що бізнес у стадії зародку потребує дуже багато сил, бажання та часу. Віддача часто в ньому мінімальна. И пройде декілька років, поки підприємець встане міцно на ноги. Тому орієнтація на працю у цій галузі завжди високо рівня. Тут немає поняття 8 годинний робочий день. Керівники працюють по 12 та більше. Бо кожна хвилина приносить результат та укріплює справу. Також варто пам'ятати, що самореалізація у професійній діяльності мотивує людину до великих жертв часу.

Орієнтація на гроші. При великих значеннях за шкалою людина має установку на гроші. Провідною цінністю для людей з цією орієнтацією є прагнення до збільшення свого добробуту. Коли у нього їх немає, він думає, в основному, про те, як їх дістати, а коли вони є - як їх не втратити й примножити їх кількість. Гроші для нього мають цінність самі по собі, а не тільки як засіб придбання чого-небудь. Він не обов'язково стане їх, скажімо, красти, але при виборі роботи для себе скоріше зверне увагу на зарплату, ніж на цікавість. Більша кількість людей с орієнтацією на гроші, прагне працювати сама на себе, тобто бути керівниками и самим регулювати свій заробіток. Також високий рівень результатів обумовлений відповідальністю за технікою, машинами, та підлеглими. На які постійно потрібні кошти. Також ця орієнтація піддається економічному впливу країни. Нестабільність валюти та економіки змушую наше населення, а тим паче підприємців постійно економити та відкладати кошти на чорний день стрибків цін, де їх бізнес дуже тяжко страждає.

Орієнтація на свободу. При великих значеннях за шкалою людина має установку на свободу. Вона для нього - головна цінність. Він не терпить ніяких обмежень і готовий йти на жертви заради відстоювання своєї незалежності (іноді від уявної небезпеки). Слід зазначити низький рівень цієї шкали через зайнятість підприємців. Бажання свободи не поєднується с бажанням грошей та високого рівня праці.

Орієнтація на владу. Велике значення за шкалою означає, що людина має установку на владу. Він хоче відчувати контроль над іншими людьми і на багато чого готовий заради цього. Він може виявитися в результаті тираном, але може і стати непоганим керівником. Для людей з подібною орієнтацією провідною цінністю є вплив на інших, на суспільство. Тому керівники часто і відкривають власну справу, йдуть на ризик підприємницької діяльності, через небажання підкорюватись начальству. Та бажання бути цим начальством.

Людина з будь установкою (точніше, набором установок - досить рідко лише одна установка виявляється повністю домінуючою, тобто значення по решті шкалами різко менше) може знайти як своє цілком корисне місце в суспільстві, так і свій спосіб зруйнувати все навколо себе. Знання особливостей мотиваційної сфери людини важливо при профвідборі, профорієнтації та особистому консультуванні, зокрема - сімейному.

Розглянувши детально результати нашого кількісного аналізу, ми можемо перейти на дослідження якісного. Використовуючи кореляції прямих та обернених зв'язків отримались певні результати, які ми занесли до таблиць. Для того, щоб знайти кореляційні зв'язки між наведеними вище показниками, було застосовано критерій Спірмена. Був обраний критерій Колмогорова-Смирнова, так як наші показники були менше 0,05

Таблиця 1.

Кореляційні зв'язки між показниками методики «Рівень самоактуалізації особистості»

Назва шкал	За критерієм Спірмена	
	Показник значимості	Показник кореляції
Пізнавальні потреби – Креативність	0,035	0,309
Підтримка – Ціннісні орієнтації	0,004	0,418
Прийняття агресії – Контактність	0,029	0,317
Підтримка – Креативність	0,039	0,310
Самоповага - Самоприйняття	0,012	-0,373
Підтримка - Сензитивність	0,008	-0,391

Як ми бачимо, кореляційні зв'язки мають прямий та обернений характер. Ми бачимо результати значимості та самої кореляції за програмою СПСС (табл. 1.).

Розглядаючи отримані кореляції ми можемо інтерпретувати ці 6 зв'язків наступним чином:

Пізнавальні потреби – Креативність.

Потреба у розширенні пізнавальних знань та можливостей пропорційна пов'язана з результатами креативності. А саме, чим більша опора знань, та підґрунтя для роздумів, тим більше керівник-підприємець має інформації та сирого матеріалу для креативних рішень. Які можуть стосуватися і нових підходів для заробітку, і ідей для мотивації підлеглих, пошуку методів обійти конкуренцію та розширити справу. Маючи у своєму арсеналі запас знань минулих підприємців, керівник розширює свої можливості

Підтримка – Ціннісні орієнтації.

Опора на себе йде поруч с високими показниками свої ціннісних поглядів. Орієнтація на власні рішення и принципи, не відкидання їх у сторону тісно пов'язане с рішенням власного бачення. Володіючи внутрішньою підтримкою, яка керується в основному внутрішніми принципами і мотивацією. Мало схильна до зовнішньому впливу, вільний у виборі. Характерно певне співвідношення орієнтації на себе і орієнтації на

інших. Дотримуючись цього, керівник орієнтується на себе і своє бачення, а не погляди інших та їх вплив. Тому ми маємо цю кореляцію.

Прийняття агресії – Контактність

Шкали Прийняття агресії та Контактності складають блок міжособистісної чутливості. А саме відносин між людьми. Керівник який приймає факт своєї агресії, яка має право бути у кожній людині, тим паче у керівника який повинен тримати підлеглих у тонусі, не приховує свого обличчя. Він відкритий і легко знаходить контакти з оточуючими. Праця керівника не лише в умінні тримати бізнес, а й в умінні контролювати та сходитись с людьми. Викликати повагу до себе та мати вплив серед підлеглих. Цей прямо-пропорційний зв'язок відповідає за можливість підприємця в управлінській сфері діяльності контактувати.

Підтримка – Креативність

Внутрішні принципи та мотивація свої поглядів часто підштовхує людину до власних методів роботи, у нашому випадку – управлінні. Небажання повторювати помилки інших, та орієнтація на себе, а не навколишнє середовище підштовхує підприємців до креативних змін у своїй структурі. Тому ці дві шкали показали зв'язок.

Самоповага – Самоприйняття

Дуже цікавий та незвичний факт проявився у блоці прийняття себе. Рівень самоповаги у опитаних респондентів, а саме у керівного складу високий, а самоприйняття показує низькі бали. Люди високого цінують себе лише за умов, які це підтверджують, але не приймають себе такими, які вони є. Ми це пояснюємо завищеними вимогами до власного Я, серед керівників. Такі особистості постійно прагнуть кращих результатів та корять себе за невдачу, пояснюючи це тим, що я міг краще. Бажана самоповага не сходиться с результатами та очікуваннями. Тому ми маємо обернено-пропорційний зв'язок.

Підтримка – Сензитивність

Ще один обернено-пропорційний зв'язок. Низький рівень власних переживань та емоційної чутливості обернено пов'язаний з внутрішніми принципами та мотивацією. Низький рівень невпевненості та самокопання відповідає за високий рівень готовності йти вперед, та бути рішучим у власному виборі. Такі керівники не впадають у денні роздуми стосовно власних переживань та тривоги.

В табл. 2. розглядається зв'язок першої методики, зі шкалами с інших двох. І як ми бачимо, маємо три оберненні зв'язки та три прямі. Подивимось на них детальніше та проінтерпритуємо.

Орієнтація у часі – Мотивація до успіху

Не відкладаючи життя на завтра, не грузнучі в минулому, а проживая в сьогоденні, сприймаючи його, проте, в єдності з минулим і майбутнім. Людина, компетентна в часі, менш обтяжений почуттями провини, жалю, образи, що йдуть з минулого. Його надії розумно пов'язані з поставленими в даний час цілями. Його віра в майбутнє спирається на реалістичні плани. Що є обов'язковим для планування майбутніх успіхів керівника, для

узагальнення помилок та досвіду минулого. Для вміння структурування розвитку організації. Тому ми маємо зв'язок з мотивацією на успіх. Вміючи володіти часом та простором навколо себе, такі керівники орієнтовані на успіх та знають як його отримати.

Таблиця 2.

Кореляційні зв'язки між показниками методики «Рівень самоактуалізації особистості» та методик «Діагностика особистості на мотивацію до успіху» Т. Елерса й «Соціально-психологічні установки особистості в мотиваційно-потрібнісній сфері» О. Ф.Потьомкіної

Назва шкал	За критерієм Спірмена	
	Показник значимості	Показник кореляції
Орієнтація у часі – Мотивація до успіху	0,024	0,339
Підтримка – Мотивація до успіху	0,030	0,314
Пізнавальні потреби – Орієнтація на роботу	0,048	0,297
Самоприйняття – Орієнтація на владу	0,014	-0,362
Ціннісні орієнтації – орієнтація на альтруїзм	0,031	-0,322
Погляд на природу людини – орієнтація на гроші	0,049	-0,296

Підтримка – Мотивація до успіху

Особистість у своїх вчинках спирається на власні почуття і думки, критично сприймає вплив зовнішніх обставин і творчо розширює нечисленні початкові принципи, які є для неї керівними. Тому і мотивація до успіху прямо зв'язана з високими показниками підтримки. Чим більша опора на себе і віра у себе, тим більша впевненість у успіху і готовність ризикувати.

Пізнавальні потреби – Орієнтація на працю.

Орієнтуючись на великий обсяг праці, та опору на працьовитості, зростають пізнавальні потреби особистості. Більша кількість знань домагає краще справлятися з роботою, швидше її опрацьовувати, більше приносити результату. Чим вище знання, тим вище результативність та вміння їх приміряти. І чим вища орієнтація на працю, тим вищі бажання більше знати о напрямку старань.

Самоприйняття – Орієнтація на владу

Один із обернених зв'язків шостої таблиці. Тут ми бачимо цікавий результат. Чим вища орієнтація на владу, тим менше показник самоприйняття. Низьке самозадоволення своєю працею та собою, як керівником, викликає бажання утвердитися як лідер та керівник. Доказати собі та іншим своє ж положення. Переконати себе в правильних та домінуючих можливостях.

Ціннісні орієнтації – орієнтація на альтруїзм

Протилежні за своїм значенням шкали склали обернено-пропорційний зв'язок. Тут ми бачимо стик двох поглядів. А саме боротьбу за свої власні

бачення, бажання, принципи та погляди з орієнтацією на інших людей та альтруїстичні побудження. Так як наша вибірка – це більшість керуючих осіб підприємницької сфери, ми маємо результат високий ціннісних власних орієнтацій та низький рівень альтруїзму. Останній у особистому бізнесі зустрічається крайнє рідно.

Погляд на природу людини – орієнтація на гроші

Працюючи у досить жорсткому бізнесі, респонденти по більшій мірі мали негативні представлення о природі людини. Низький рівень довіри, та постійне очікування підвоху зі сторони. Невпевненість в людях, створює образ и для інших. Якщо людина зла – то головне прибуток та мої власні інтереси. Як розповідали деякі респонденти, заради того, що вони мають зараз, їм не раз довелося поступити не людяно по відношенню до інших. Обрати прибуток. Тому у наших результатах рівень орієнтації на гроші обернено-пропорційний погляду на природу людини. Чим менша віра у людини, тим впевненіше особистість орієнтується на кошти.

Останні дві кореляції ми бачимо в методиці «Соціально-психологічні установки особистості в мотиваційно-потрібнісній сфері» О.Ф. Потьомкіної.

Таблиця 3.

Кореляційні зв'язки між показниками методики «Соціально-психологічні установки особистості в мотиваційно-потрібнісній сфері» О. Ф. Потьомкіної

Назва шкал	За критерієм Спірмена	
	Показник значимості	Показник кореляції
Орієнтація на роботу – Орієнтація на гроші	0,018	0,348
Орієнтація на альтруїзм – Орієнтація на владу	0,045	-0,300

Орієнтація на роботу – Орієнтація на гроші. Перша та друга шкала взаємопов'язана своєю результативністю. Чим більше підприємець покладає зусиль в роботу, своїх ресурсів та часу, тим більше він чекає віддачі від результату та прибутку за потрачені сили. Тому тут ми маємо прямо-пропорційний зв'язок (табл. 3.).

Орієнтація на альтруїзм – Орієнтація на владу

Остання наша кореляція має обернений характер. Високі показники орієнтації на владу переплелися с низькими показниками альтруїзму. Бажання авторитетності та домінування, часто проектує власні погляди та бажання як константу. Єдино правильні. Тому тут зустрічається низький рівень альтруїзму та думок щодо поглядів інших людей, їх бажань. Тому обернено-пропорційний зв'язок показує чим вище бажання влади, тим менші альтруїстичні погляди.

Висновки. Провівши дослідження психологічних умов та впливів на самореалізацію підприємців в управлінській сфері діяльності, ми маємо дану

картину. Найсильніший вплив на особистість та формування успішної самореалізації в професійній сфері управління керівника мають наступні критерії: бажання влади, високий рівень працездатності, бажання високого власного заробітку, політично-економічний аспект країни. Бажання до розвитку та збільшення пізнавальних ресурсів. Креативне мислення для удосконалення роботи та поглядів. Адекватна мотивація на успіх. Самоповага, та орієнтація на власні погляди. Міцна позиція власних поглядів та принципів. Орієнтація у часі, адекватне прийняття минулого та реальні погляди у майбутнє. Вміння сходитися з людьми, та прийняття людської агресії. Вміння робити висновки з власних помилок. Та помилок минулого покоління.

На основі цих висновків у дипломній роботі були надані рекомендації для організації для підвищення продуктивності працівників та удосконалення роботи керівників.

Список використаних джерел

1. Абульханова К. А. Социальное мышление личности // Современная психология: состояние и перспективы исследований. Часть 3. Социальные представления и мышление личности. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2002, с. 88-103
2. Анцыферова Л.И. Развитие личности и проблемы геронтопсихологии. – М. : Изд-во «Институт психологии РАН», 2004. 506 с.
3. Галажинский Э.В. Системная детерминация самореализации личности// Автореф. дисс.на соис. ученой степени д.псх.н. – Барнаул: БГПУ, 2002. 43 с.
4. Корольчук, М. С., Корольчук В.М., Ріпа Л. А Теорія і практика професійного психологічного відбору. – К. : НАУО, 2005. – 483 с.
5. Корольчук, М. С., Крайнюк, В. М., Косенко, А. Ф., Кочергіна, Т. І. Психологічне забезпечення психічного і фізичного здоров'я: Навчальний посібник / За заг. ред. М. С. Корольчука. – К. : ІНКОС, 2002. – 272 с.
6. Крупнов А.И. Системно-диспозиционный подход к изучению личности и ее свойств // Вестник Российского университета дружбы народов. – М. : РУДН, 2006, № 1 (3), с.63-74.
7. Кудинов С.И. Функционально-стилевой подход в исследовании самореализации личности. // Наука. Образование. Практика. Сборник материалов региональной межвузовской научно-практической конференции. – Уфа: Восточный университет, 2007, с. 37-41.
8. Коростылева Л.А. Проблемы самореализации личности в системе наук о человеке// Журнал психологические проблемы самореализации личности.- С. Петербург, 1997, с. 3-19.
9. Корольчук М.С., Корольчук В.М., Ржевський Г.М., Миронець С.М., Максименко К.С. / Психологія праці в звичайних та екстремальних умовах // Навчально - методичний посібник Для студ. вищ. Навч. закл. Психологія праці: навч. Посіб / М.С. Корольчук, В.М. Корольчук, Г.М. Ржевський, С.М. Миронець, К.С. Максименко. – К. : КНТЕУ, 2014. – 506 с.

10. Леонтьев Д.А. Развитие идеи самоактуализации в работах А. Маслоу // Вопросы психологии. – 1987. -№ 3. - С.150-158.
11. Мазаракі, А. А., Максименко, С. Д., Кулаківська, Л. П., Кулаківський Т. Ю. «Підприємництво: психологічні, організаційні та економічні аспекти»: навч. посіб. / А. А. Мазаракі, С. Д. Максименко, Л. П. Кулаківська., Т. Ю. Кулаківський – К.: Київ. нац. торг. – економ. ун.-т, 2012. – 720 с.
12. Маслоу А. Самоактуалізація // Психологія личности. Тексты / Под ред. Ю.Б. Гиппенрейтер, А.А. Пузыря. – М. : Изд-во МГУ, 1982, с.108-117.
13. Прядеин В.П. Ответственность как системное качество личности. – Екатеринбург: УГПУ, 2001.
14. Эриксон Э. Идентичность: юность и кризис // Общ. ред. В. Толстых. – М. : Прогресс, 1997. – 340 с.

Костюк І.І. ФФБС, 2 м курс, 1 група

Особливості соціально-психологічних чинників психічного і фізичного здоров'я студентів

У статті проаналізовано результати емпіричного дослідження соціальних і особистісних факторів, що детермінують розвиток психічного здоров'я студентської молоді. З'ясовано систему соціальних факторів мікросередовища, які впливають на розвиток психічного здоров'я в період навчання у вузі.

Ключові слова: психічне та фізичне здоров'я, соціально-психологічні чинники.

В статье проанализированы результаты эмпирического исследования социальных и личностных факторов, которые детерминируют развитие психического здоровья студенческой молодежи. Выявлена система социальных факторов микросреды, которые влияют на развитие психического здоровья в период учебы в вузе.

Ключевые слова: психическое и физическое здоровье, социально-психологические факторы.

The results of empiric research of social and personality factors which determine development of psychical health of student young people are analysed in the article. The system of social factors is found out microenvironments which influence on development of psychical health in the period of studies in the institute of higher.

Keywords: psychical and physical health, socially-psychological factors.

Актуальність дослідження. На сучасному етапі розвитку українського суспільства одним з найбільш важливих завдань психічного і фізичного виховання є покращення стану здоров'я нації, а особливо молодого

покоління. Сьогодні проблема психічного і фізичного здоров'я в сучасному суспільстві є актуальною. Актуальність обумовлена безліччю чинників. Людство досягло небувалих висот в науково-технічній сфері, промисловій, медичній (фармакологічної), але питання збереження та відновлення психічного і фізичного здоров'я залишаються актуальними весь час.

Недостатня рухова активність, незбалансоване і нерегулярне харчування, надлишок різного виду інформації, погіршення екологічного стану, психоемоційні стреси - усе це призводить до порушення повноцінного розвитку особистості студентів. Зі збільшенням росту захворюваності знижується і тривалість життя. Триває ріст суїциду серед молодих людей. Різко збільшується кількість студентів, що вживають токсичні і наркотичні речовини, спостерігається раннє вживання алкоголю і пристрасть до табакокуріння. Триває ріст ранньої підліткової вагітності, штучних абортів, захворювань, що передаються статевим шляхом.

Вплив соціальних умов призводить до роз'єднаності, конфліктів, втрачаються традиції, культурні і етнічні цінності молоді.

Внаслідок цього відбуваються серйозні порушення психічного і фізичного здоров'я людини.

Головним пріоритетом нормального життя людини є її психічне і фізичне здоров'я, і саме дослідженню цієї проблематики в сучасній науці присвячено багато зусиль, але дана проблема залишається актуальною для подальших досліджень

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

Мета статті – розкрити особливості соціально-психологічних чинників психічного здоров'я студентів.

Завдання дослідження в нашій статті є: визначити психологічні особливості соціально-психологічних чинників психічного і фізичного здоров'я студентів.

Постановка проблеми дослідження. Психічне здоров'я та психічне благополуччя є найважливішими складовими високого рівня якості життя, які дозволяють людям вважати своє життя повноцінним та значущим, бути активними і творчими членами суспільства. Водночас, вступ до вищого навчального закладу, необхідність адаптуватися до нових вимог та оточення, велике інформаційне навантаження можуть негативно позначитися на здоров'ї студентів загалом і на психічному здоров'ї зокрема. Збереження фізичного і психічного здоров'я особистості, зокрема молоді – одне з найважливіших завдань нашого суспільства і, насамперед, системи освіти.

Сьогодні людство знаходиться на переломному етапі своєї історії, прагне актуалізувати потенціали подальшого розвитку. В зв'язку з цим погляди суспільства все частіше звертаються до системи освіти. Завдання підвищення якості освітнього процесу може бути вирішена тільки на основі обліку можливостей студентів. Ефективність навчального процесу значною мірою визначається особливостями психічного здоров'я студентів. Це, у свою чергу,

означає необхідність активної участі в освітньому процесі психологів, як дослідників, так і практиків.

У наш час росте число дітей з проблемами в психологічному здоров'ї. Сучасна система освіти недостатньо орієнтована на створення умов, забезпечуючи його формування і розвиток.

Аналіз актуальних досліджень. Проблема психічного здоров'я останнім часом привертає увагу численної кількості дослідників (М.Є. Андрос, О.В. Бойко, Е.Н. Вайнер, Б.С. Положий, А. Чуприков тощо), що пов'язано з її соціально-економічною значущістю. Так, В.Г. Толстов вивчає психічне здоров'я дитячого населення Республіки Комі. А.О. Василенко займається питаннями підтримки психічного здоров'я старшокласників. Дослідження Я.Б. Калина присвячені психічному здоров'ю людей похилого віку. Предметом досліджень М.О. Проселкової є психічне здоров'я дітей сиріт. М.В. Іванова аналізує психічне здоров'я мігрантів. Робота А.В. Остапенко стосується психічного здоров'я учасників локальних воєн, дослідження М.С. Корольчука розкрили сутність станів психічного і фізичного здоров'я військовослужбовців військово-морських сил, В.М. Корольчук досліджувала проблеми пов'язані зі станом здоров'я військовослужбовців строкової службі, а І.О Аксакова – психічного здоров'я демобілізованих військовослужбовців. Але психічне здоров'я студентів досі залишається нерозробленим питанням. Отже, актуальне та своєчасне вивчення можливостей зміцнення психічного здоров'я студентів, що є метою даної статті [2, 4, 5, 6, 10].

Психічне здоров'я - інтегральна характеристика повноцінності психічного функціонування індивіда. Розуміння природи і механізмів підтримки, а також розладів і відновлення психічного здоров'я становить собою істотне значення, бо воно є тісно пов'язаним із загальним уявленням про особистість і механізми її розвитку [5].

У психології і медицині існують різні підходи до проблеми психічного здоров'я, які торкаються різних сторін нормального і аномального функціонування. У психоаналізі уявлення про здоров'я, як таке, взагалі відсутнє; кожна людина виступає як носій того або іншого патосу, потенційної хвороби, та переходу його в нозос - актуальну хворобу, що перешкоджає збалансованому режимові функціонування механізмів психологічного захисту і компенсації в індивідуальній психодинаміці [12].

На думку М.С. Корольчука та В.М. Корольчук, лише сформована з чітко визначеними гуманістичними орієнтаціями, за умови психологічної підтримки, особистість спроможна протидіяти тисковим згаданих негативних чинників і залишатись фізично і психічно здоровою, врівноваженою, толерантною, здатною контролювати й регулювати власний психічний стан, що абсолютно необхідно для забезпечення становлення майбутнього молодого фахівця [5].

Отже актуальним в нашому дослідженні є вивчення психологічних умов та чинників психічного та фізичного здоров'я студентів торговельно-економічної сфери діяльності, які безпосередньо впливають на якість їх

навчальної діяльності і є визначальними у формування майбутнього фахівця (А.А. Мазаракі, С.Д. Максименко, Л.П. Кулаківська, Т.Ю. Кулаківський.) [7]

Перспективним напрямом в психологічному дослідженні психічного здоров'я можна визначити особовий підхід (І.В. Дубровина, А.М. Пригожан, Е.І. Рогів, В.В. Столин, Н.М. Швалева), що дозволяє розкрити, як усю повноту якостей і властивостей людини, так і систему його взаємин з довкіллям. Для того, щоб творчій потенціал міг бути повністю реалізований, людина має бути адекватно сприйнятий, прийнятий, підтриманий такими, що оточують, міг відчувати себе психологічно здоровим. Умови прояву творчого потенціалу особистості є безумовною цінністю, значущість цієї цінності неухильно підвищується, оскільки тільки при її забезпеченні людина може бути активною в постановці і досягнення цілей, має можливість виявити суб'єктність.

Виклад основного матеріалу. Існує значне розходження в основних дефініціях «психічного здоров'я». Р.З. Поташнюк під цим поняттям розуміє стан психічної сфери, основу якого становлять стан загального душевного комфорту, що забезпечує адекватну психоемоційну і поведінкову реакцію. Такий стан зумовлюється як біологічними, так і соціальними потребами, а також можливостями їх задоволення. За визначенням М.Є. Бачерикова, В.П. Петленка і Є.А. Щербини, «психічне здоров'я – це такий відносно стійкий стан організму і особистості, який дає змогу людині усвідомлено, враховуючи свої фізичні й психічні можливості, а також навколишні природні і соціальні умови, здійснювати й забезпечувати свої індивідуальні й суспільні (колективні) біологічні та соціальні потреби на основі нормального функціонування психофізичних систем, здорових психосоматичних і соматопсихічних відносин в організмі» [2]. За В.П. Беловим, А.В. Шмаковим, психічне здоров'я визначається, як єдина і повноцінна життєдіяльність людини, з притаманною їй видовими та індивідуальними біологічними, психологічними і соціальними функціями. В.Я. Семке визначає психічне здоров'я як стан динамічної рівноваги індивіда з оточуючим природним і суспільним середовищем, коли усі закладені в його біологічній і соціальній суті життєві здібності, проявляються найбільш повно, а всі підсистеми організму функціонують з максимальною інтенсивністю. Б.Д. Петраков і Л.Б. Петракова роблять висновок, що психічне здоров'я – це динамічний процес психічної діяльності, якому властиві детермінованість психічних явищ, гармонійний взаємозв'язок між відображенням обставин дійсності і ставленням індивіда до неї, адекватність реакцій на оточуючі соціальні, біологічні, психічні і фізичні умови, завдяки здатності людини самоконтролювати поведінку, планувати і здійснювати свій життєвий шлях у мікро- і мікросоціальному середовищі. За А. Ребером, термін «психічне здоров'я» часто використовується саме для характеристики тієї людини, яка функціонує на високому рівні поведінкового й емоційного регулювання, а не просто тієї, яка не є психічно хворою» [3]. М.Є. Андрос під поняттям «психічне здоров'я особистості» розуміє таке функціонування психіки індивіда, яке

забезпечує йому гармонійну взаємодію з навколишнім світом [1].

Отже, аспекти психічного здоров'я лежать в таких сферах, як: 1) відношення до себе; 2) відношення до інших; 3) відношення до потреб життя. Ознаками ж психічного здоров'я студентів є: 1) адаптованість до умов навчання; 2) полінезалежність; 3) прийнятність у групі; 4) низька тривожність; 5) відсутність вираженої акцентуації; 6) емоційна стабільність; 7) здатність сортувати інформацію.

Існують внутрішні і зовнішні чинники психічного здоров'я. Внутрішні чинники є самодетерміновані, вплив на них може бути лише опосередкований. Зовнішні чинники психічного здоров'я студента безпосередньо залежать від дотримання психологічних норм організації навчання.

Збереження психічного здоров'я студентів є безперервним профілактичним процесом, який передбачає підвищення стійкості психіки до несприятливих дій, розширення меж своїх психічних та інтелектуальних можливостей, оволодіння способами і методами управління собою і зняття несприятливих наслідків стресу, негативної емоційної напруги.

Результати досліджень. Аналіз результатів дослідження впливу психологічних особливостей учбового стресу на психічне здоров'я студентів.

Дослідницька частина роботи проводилася на базі Київського національного торговельно-економічного університету. У дослідженні брали участь студенти 1-4 курсу, що навчаються за фахом менеджмент, ресторанний та готельний бізнес, психологія, у кількості 79 чоловік.

На першому етапі нашої роботи ми досліджували головні причини учбового стресу, виявили, в чому проявляється стрес, визначили основні прийоми зняття стресу студентами, за допомогою тесту на учбовий стрес, розроблений Ю.В. Щербатих. (Додаток 1).

Суть цієї методики полягає в тому, що студентам пропонувалося відповісти на 7 питань різного змісту. У 1, 3 і 5 питаннях цього тіста треба оцінити свої відповіді по 10-и бальній шкалі, де 1 бал - мінімум, 10 балів максимум. На 2, 4 і 6 питань припускали вибір відповідної відповіді. Питання 7 - відкритий, студенти вписували свої варіанти відповіді на це питання.

Отримані результати проведеного дослідження подані на Рис. (Рис. 1. та Рис. 2.).

Отже, головними причинами виникнення стресу у студентів є велике учбове навантаження і страх перед майбутнім. Менше всього студентів хвилює проблема спільного проживання з іншими студентами, конфлікт в групі (можна зробити висновок про те, що група дружна).

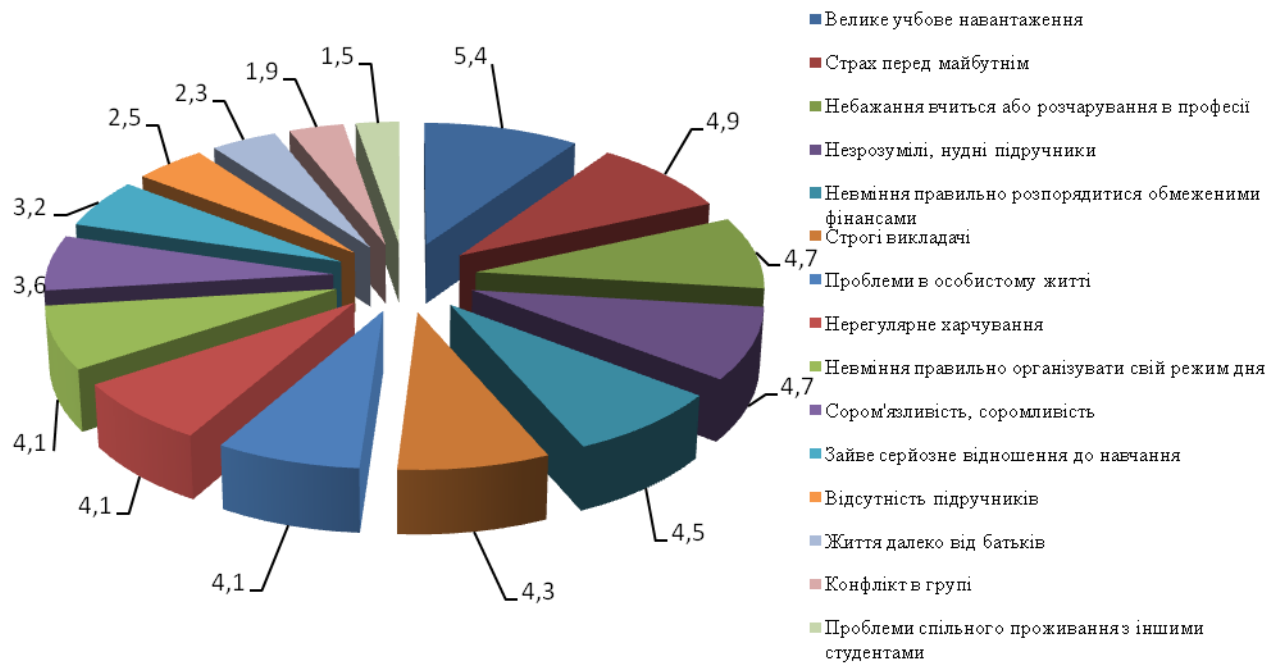


Рис. 1. Результати дослідження причин стресу у студентів

Середній показник екзаменаційного хвилювання в групі - 8,3 балла по 10-бальній системі. Студенти хвилюються більше норми, можливо, це пов'язано з однією з популярних причин стресу "страх перед майбутнім".

Рівень постійного стресу за останні 3 місяці навчання можна викласти у вигляді гістограми (Рис. 2.).

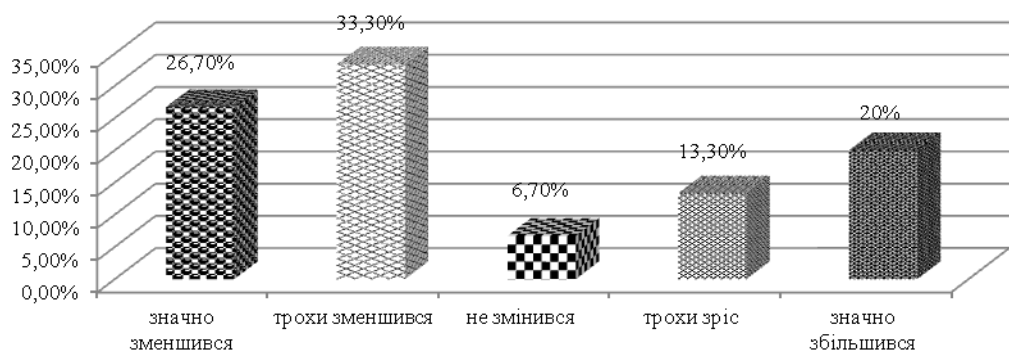


Рис. 2. Показники рівня постійного стресу

По цій гістограмі видно, що рівень постійного стресу за останні 3 місяці навчання, значно зменшився у 4 студентів (26,7%); Трохи зменшився у 5 студентів (33,3%); Не змінився у 1 студента (6,7%); Трохи зріс у 2 студентів (13,3%); Значно збільшився у 3 студентів (20%).

Дослідження особливостей прояву стресу студентів представлені на Рис. 3.

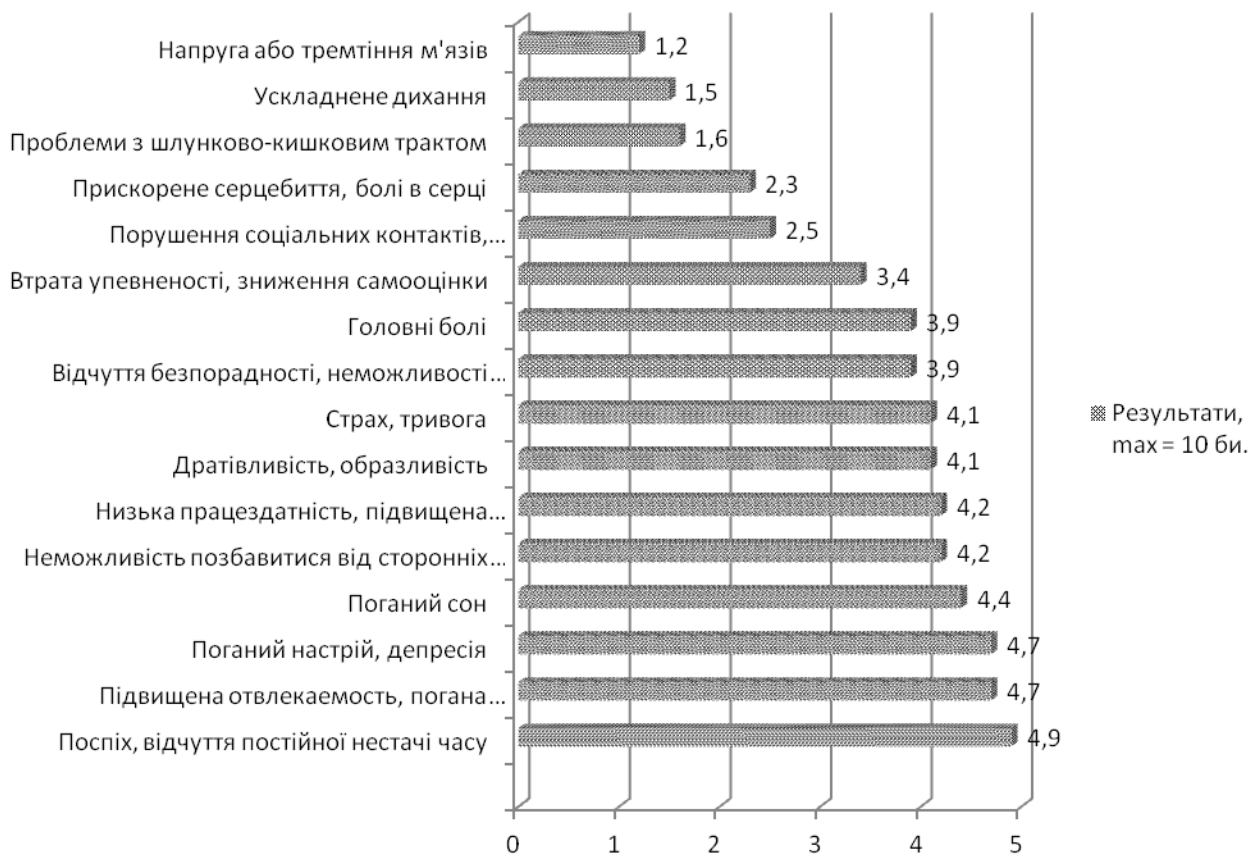


Рис. 3. Прояв стресу у студентів

Проявляється стрес у досліджуваній групі студентів в основному на психологічному рівні, що позначається на пониженні працездатності студентів, поганому сні, нестачі часу. Показники біологічних ознак прояву стресу у більшості студентів невисокі. Можна зробити висновок про хороший стан здоров'я студентів цієї групи.

Ознаки прояву стресу у студентів ми представили на гістограмі (Рис. 4.).

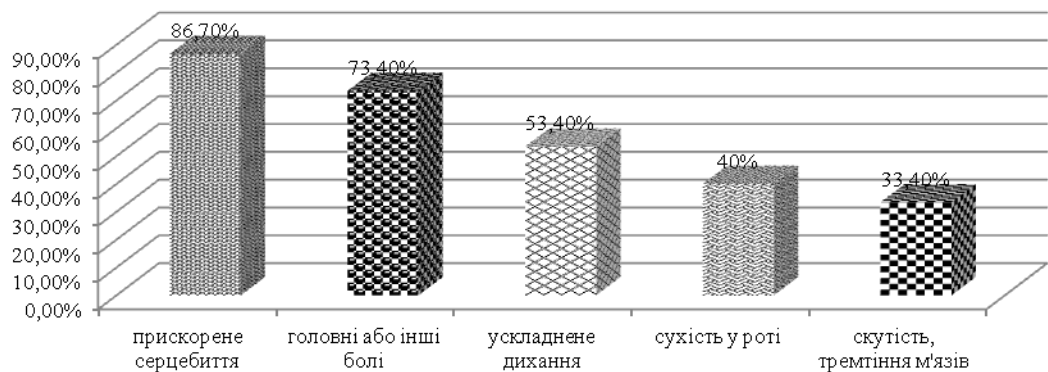


Рис. 4. Ознаки прояву стресу

На цій гістограмі видно, що найчастішою ознакою прояву стресу є прискорене серцебиття (86,7%); головні або інші болі (73,4%); ускладнене дихання (53,4%); сухість у роті (40%); скутість, тремтіння м'язів (33,4%);

інше: порушення сну, болі в животі. З біологічних ознак прояву стресу найбільш високі показники пов'язані з прискореним серцебиттям і різними болями.

Результати вивчення основних прийомів зняття стресу студентами представлені на Рис. 5.

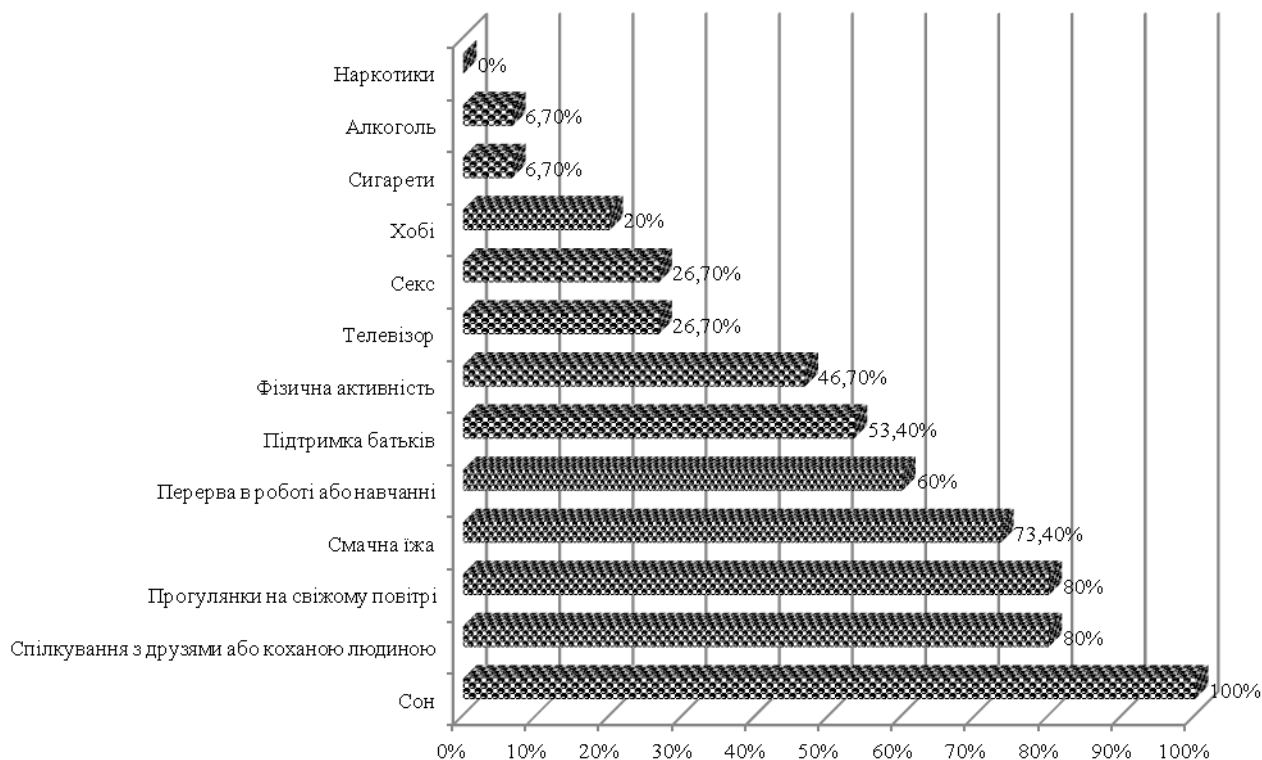


Рис. 5. Прийоми зняття стресу

Основним способом зняття стресу є сон (використовують 100% опитаних). Для більшості опитаних студентів (80 %) це спілкування з друзями і (чи) прогулянки на свіжому повітрі. Це теж ефективний спосіб зняти стрес. Більше половини опитаних шукають підтримку у рідних, найближчих людей. Майже половина, опитаних студентів, знімають стрес фізичною активністю, що, позитивно для людини в цій ситуації. Радують те, що алкоголь, сигарети, в якості прийому зняття стресу в досліджуваній нами групі практично не використовуються.

На другому етапі ми досліджували рівень стресостійкості кожного студента, за допомогою тесту самооцінки стресостійкості С. Коухена і Г. Виллиансона. Цей тест дозволяє людині оцінити рівень своєї стресостійкості (він може бути відмінний, хороший, задовільний, поганий або дуже поганий).

Методика включає 10 питань. При виконанні тесту студентам було необхідно вибрати одну відповідну відповідь із стандартних варіантів (ніколи, майже ніколи, іноді, досить часто, дуже часто).

Отримані результати проведеного дослідження подано на Рис. (Рис. 6.).

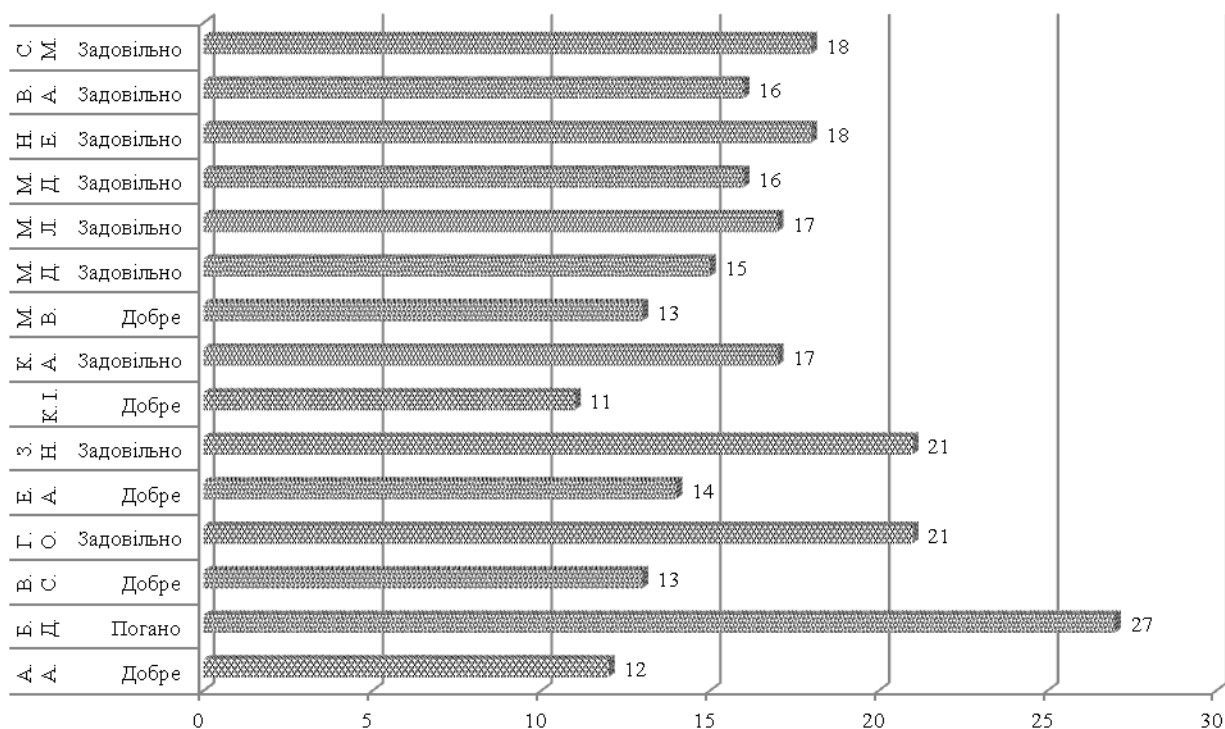


Рис. 6. Самооцінка стресостійкості

На рис. 6. видно, що оцінка стресостійкості "добре" у 33,4% студентів, "задовільно" у 60% і "погано" у 6,6%. Також, при проведенні тесту, що визначає рівень самооцінки стресостійкості, середній показник стресостійкості склав 16,6 з 40 можливих балів, що відповідає задовільній оцінці показника самооцінки стресостійкості студентів, який означає адекватність сприйняття своїй стресостійкості і рівень стресостійкості студентів в групі.

Проаналізувавши усі отримані результати, можна зробити наступні висновки:

1. Головними причинами виникнення стресу у студентів досліджуваній нами групі являються велике учбове навантаження і страх перед майбутнім.

2. У цій групі, проявляється стрес в основному на психологічному рівні, що позначається на пониженні працездатності студентів, поганому сні, нестачі часу.

3. Показники біологічних ознак прояву стресу у більшості студентів цієї групи виражені не значно. Можна зробити висновок про хороший показник здоров'я студентів в групі.

4. Основними способами зняття стресу у студентів є сон (використовують 100% опитаних), також спілкування з друзями або коханою людиною (80%), прогулянки на свіжому повітрі (80%), смачна їжа (73,4%), перерва в роботі або навчанні (60%), підтримка батьків (53,4%) і інше.

5. Самими вираженими ознаками прояву стресу у студентів є прискорене серцебиття (86,7% опитаних), головні або інші болі (73,4%); ускладнене дихання (53,4%); сухість у роті (40%); скутість, тремтіння м'язів (33,4%).

6. Середній показник стресостійкості по самооцінці студентів цієї групи склав 16,6 з 40 можливих балів, що відповідає задовільній оцінці показника

самооцінки стресостійкості студентів, який означає адекватність сприйняття своєї стресостійкості і рівень стресостійкості студентів в групі. Таким чином, можна сказати, що наша гіпотеза підтвердилася, саме в процесі навчання у вищому навчальному закладі велике навчове навантаження є однією з головних причин виникнення стресу у студентів.

У нашому дослідженні також було використано опитувальник "Міні-мульти" - скорочений варіант ММРІ; "Клінічний опитувальник для виявлення та оцінки невротичних станів" К.К. Яхіна та Д.М. Менделевича; тест "Нервово-психічна адаптація" розроблений І.Н. Гурвіч для проведення рівневої оцінки психічного стану і спрямований на виявлення у осіб однієї з 5 груп психічного здоров'я; методика "Прогноз" призначена для первинного визначення осіб з ознаками нервово-психічної нестійкості, яка дозволяє виявити окремі передхворобливі ознаки особистісних розладів, а також оцінити вірогідність їх розвитку і проявів в поведінці і діяльності людини; опитувальник "Акцентуації характеру" Шмішека.

Для досягнення поставлених цілей була здійснена робота з вибіркою, яка складалась із 40 студентів III та IV курсу, чоловічої та жіночої статі, віком від 20 до 22 років.

Для обробки первинних даних було використано методи аналізу, синтезу, групування, систематизації та співставлення при роботі з таблицями; метод визначення відсотків при роботі з шкалами; статистичні методи: t-критерій Стюдента та r-коефіцієнт Спірмена.

Особистісні властивості за шкалами методики "Міні-мульти" у представників IV курсу виражені в більш позитивному аспекті порівняно з III курсом. Загалом можна стверджувати, що психічне здоров'я за результатами даної методики характерне для осіб обох вибірок.

Згідно з даними результатів методики "Клінічний опитувальник для виявлення та оцінки невротичних станів" психічне здоров'я у більшості досліджуваних IV курсу виявилось значно ліпшим.

Серед осіб IV курсу, одній третині притаманна патологія, а інші дві третини виявилися психічно здоровими, це дає всі підстави припустити, що вони мають гарний особистісний потенціал, здатні долати життєві складнощі, впевнено досягати поставленої мети та реалізувати себе в обраній професії. Серед осіб III курсу здорових виявилось 40% від усієї вибірки, більша частина опинилася в групах патології, що свідчить про наявність особистісних проблем та розладів які потрібно корегувати.

За методикою "Прогноз" у IV курсу гарна та задовільна нервово-психічна стійкість виявилася у 90% досліджуваних; III курсу 75% осіб властива гарна та задовільна нервово-психічна стійкість.

Результати аналізу даних тесту "Акцентуації характеру", свідчать про те, що особам IV курсу є схильність до афектної екзальтації, є тенденція привертати увагу сторонніх до своєї персони. Також даним особам властивий піднесений настрій який, проте може змінюватися на похмурий в залежності від обставин, емоційність та чутливість. У досліджуваних спостерігається

тенденція до високого рівня визначених акцентуацій піднесених переживань, їхній настрій може позначатися на активності та працездатності.

Після співставлення шкал тестів "Міні-мульти", "Клінічний опитувальник для виявлення та оцінки невротичних станів" та "Акцентуації характеру" було визначено, що деякі з них співпадають. Шкали, що співпали було упорядковано та систематизовано. З метою дослідити розподіл ознаки по кожній з цих шкал в двох вибірках IV та III курсу було застосовано t-критерій Стюдента.

Достовірність відмінності розподілу в двох вибірках таких ознак як депресія (Міні-мульти) $t=0,7$, невротична депресія (Клінічний опитувальник) $t=0,7$, дистимний (Акцентуації характеру) $t=0,8$, становить статистичну незначимість. Достовірність відмінності в розподілі таких ознак як: істерія $t=0,6$, істеричний тип реагування $t=1,9$, демонстративний $t=2,1$ серед досліджуваних IV та III курсу достовірно не відрізняється і становить статистичну незначимість. Показники гіпотонії (Міні-мульти) $t=0,9$ та гіпертимності (Акцентуації характеру) $t=0,9$ є однаковими та становлять статистичну незначимість. За такими психічними властивостями як паранояльність $t=1,5$, obsesивно-фобічні розлади $t=1,9$, застрягаючий $t=1,8$, достовірність відмінності розподілу ознак в двох вибірках не відрізняється і становить статистичну незначимість. Наступні показники психастенія $t=0,1$, астенія $t=1,1$, педантичність $t=0,8$, також свідчать про достовірність розподілу в групах досліджуваних зазначених психічних властивостей і вибірки за розподілом ознак між собою статистично не відрізняється. Психічні властивості тривога (Клінічний опитувальник) $t=2,1$ та тривожний (Акцентуації характеру) $t=0,2$ також потрапили в зону статистичної незначимості, це свідчить про те, що дві вибірки не відрізняються між собою за розподілом даних ознак. Достовірність розподілу між двома вибірками ознак психопатія (Міні-мульти) $t=0,4$ та збудливий (Акцентуації характеру) $t=1,4$ становить статистичну незначимість.

З метою визначення фактору, що є головним для двох груп досліджуваних з кожної методики було виділено по одному параметру: гіпотонія (Міні-мульти); вегетативні розлади (Клінічний опитувальник для виявлення та оцінки невротичних станів); дані здоров'я за методикою "Нервово-психічна адаптація"; дані за методикою "Прогноз"; екзальтований (Акцентуації характеру). За цими шкалам було розраховано факторні ваги на основі кореляційної матриці, побудова якої була здійснена за допомогою застосування r-коефіцієнта Спірмена.

Головним фактором, що становить значимість для V курсу є психічне здоров'я $r=0,60$. Наступним значимим параметром з показником $r=0,58$ є вегетативне здоров'я організму, оскільки у осіб даної вибірки (за методикою "Клінічний опитувальник для виявлення та оцінки невротичних станів") при співвідношенні спостерігається домінування здоров'я 75% над хворобою 25%. Далі значимість представляє нервово-психічна стійкість $r=0,56$, яка в нормі характерна 90% осіб даної вибірки, після якої значимою виявилася екзальтована акцентуація характеру $r=0,55$, високий рівень якої властивий

90% особам, і з показником $p=0.18$ на останньому місці знаходиться гіпотонія, присутність якої знаходиться в нормі в 95% осіб.

Студентам V курсу властиве психічне здоров'я яке становить значимість і є визначальним. Також важливість для них представляє здоров'я організму, що надає можливості для діяльності, пізнання, розвитку та власне самоактуалізації. Нервово-психічна стійкість визначає здатність людини опиратися різноманітним стресорам, протидіяти деструктивним впливам кризових ситуацій. Високий рівень екзальтованої акцентуації характеру та особистісна властивість гіпотонія виявляються в тому, що в індивіда постійно присутній піднесений настрій незалежно від обставин.

Самим важливим та значимим для III курсу досліджуваних виявилось психічне здоров'я $p=0.60$, на другому місці опинилося вегетативне здоров'я $p=0.56$, в даній вибірці воно притаманне 50% особам. Наступним показником, що становить важливість та є значимим виявилася екзальтована акцентуація характеру $p=0.57$, високий рівень якої притаманний 85% особам. Далі значимість складає нервово-психічна стійкість $p=0.56$, яка в нормі характерна 75% особам. На останньому місці знаходиться гіпотонія $p=0.18$, яка в нормі властива 90% особам даної вибірки.

У студентів III курсу найбільше значення має психічне здоров'я, після якого важливість становить вегетативне здоров'я, екзальтована акцентуація характеру, нервово-психічна стійкість та гіпотонія.

У дослідженні соціально-психологічних чинників психічного та фізичного здоров'я студентів взяли участь 1 - 5 курси віком 17 - 22 роки (56 респондентів, з них 44% юнаків та 56% дівчат). Дослідження проводилось протягом навчального року в два етапи. В роботі використовувались діагностичні методики: опитувальник САМОАЛ (адаптація Н. Каліної), тест смисложиттєвих орієнтацій (СЖО) Д.О. Леонтьєва, опитувальник 16 PF Р. Кеттелла, методика Ч.Д. Спілбергера та Ю.Л. Ханіна для визначення самооцінки реактивної та ситуативної тривожності. З метою дослідження соціальних чинників мікросередовища, які впливають на розвиток психічного та фізичного здоров'я студентів під час навчання у вищому навчальному закладі була спеціально розроблена анкета «Молодь. Соціум. Здоров'я», яка включає 26 питань за трьома шкалами: «Навчання», «Сім'я», «Найближче оточення».

У першій шкалі „Навчання” вивчались чинники, пов'язані з впливом навчальної діяльності на самопочуття індивіда: задоволеність навчанням у виші, ступінь навантаження на здоров'я, найбільші труднощі під час навчання, самопочуття у групі, задоволеність вибором майбутньої професії, задоволення положенням у групі та відчуття психологічної підтримки членів групи. Сприятливі сімейно-побутові чинники, рівно як і сприятлива організація навчального процесу, забезпечують оптимальне функціонування організму молодої людини. Вивчення цих чинників проаналізовано на основі питань шкали «Сім'я», які стосуються фізичного та психічного здоров'я родини, її матеріального рівня та житлово-побутових умов, задоволеності спілкуванням з рідними та їхньою психологічною підтримкою. У шкалі

«Найближче оточення» вивчались особливості спілкування суб'єкта у найближчому середовищі та задоволеність ним, особливості проведення дозвілля, взаємини із суб'єктивно значущими особами та рівень їхньої підтримки, вміння встановлювати та підтримувати позитивні стосунки.

На першому етапі проведено опитування за особистісними методиками та анкетою «Молодь. Соціум. Здоров'я». Результати, отримані внаслідок кореляційного аналізу даних анкети, їх зіставлення з результатами опитування респондентів за особистісними методиками дозволили зробити висновки про внутрішню узгодженість та валідність анкети. На другому етапі за допомогою кореляційного аналізу на показниках вибірки визначались зв'язки між особистісною та соціальною сферою життєдіяльності молодої людини. Методом факторного аналізу виділено групу соціальних та особистісних чинників та критеріїв, що визначають розвиток психічного та фізичного здоров'я в студентському віці.

Результати досліджень, їх аналіз та інтерпретація свідчать, що розвиток психічного та фізичного здоров'я молоді забезпечується низкою тісно пов'язаних між собою зовнішніх (соціальних) та внутрішніх (особистісних) детермінант. Отримані результати засвідчили позитивний кореляційний зв'язок між змінними шкал. Загальні показники кожної шкали корелюють з усіма змінними своєї шкали та із змінними інших шкал, маючи середні та високі коефіцієнти кореляції. Між шкалами також існують взаємозв'язки: змінні кожної шкали анкети корелюють із змінними інших шкал та загальними показниками. Коефіцієнти кореляції знаходяться у діапазоні від 0,39 до 0,74 при $p < 0,05$. Все це свідчить про надійність анкети та її внутрішню узгодженість.

Кореляційний аналіз отриманих даних показав, що серед соціальних чинників вирішальний вплив на розвиток психічного та фізичного здоров'я студентства мають чинники, пов'язані з умовами організації навчального процесу, соціально-психологічним аспектом здоров'я сім'ї, спілкуванням із найближчим оточенням. Серед них визначальну роль мають професійне самовизначення; задоволеність соціально-психологічним кліматом та положенням у групі; фізичне та психічне здоров'я сім'ї, відчуття психологічного комфорту вдома; задоволеність спілкуванням з найближчим оточенням, вміння встановлювати та підтримувати позитивні стосунки, соціальне здоров'я індивіда.

Отримані результати пройшли перевірку на валідність шляхом зіставлення даних анкети з результатами обстеження респондентів за допомогою класичних тестів дослідження особистості. Так, з загальним показником осмисленості життя (тест СЖО) кореляція дорівнює 0,51 при $p < 0,05$; з загальним рівнем самоактуалізації (методика САМОАЛ) - 0,42 при $p < 0,05$. Отже, використана анкета є доцільною при вивченні соціальних чинників, що впливають на психічне здоров'я в студентському віці.

Результати факторного аналізу надали можливість виявити більш чітку картину соціальних та особистісних чинників, що детермінують стан психічного та фізичного здоров'я студентства. Інтерпретація результатів

факторного дослідження проводилась за значимістю факторних навантажень. Це дозволило виділити 6 факторів. На 5% рівні значимості у перший фактор, названий «задоволеність відносинами в сім'ї», увійшли 8 показників соціальної сфери особистості з найбільшою факторною вагою. Це показники за анкетною «Молодь. Соціум. Здоров'я» - загальний показник за шкалою «Сім'я» (0,912) та змінні цієї шкали - психічне здоров'я сім'ї (0,646), психологічний комфорт вдома (0,609), фізичне здоров'я сім'ї (0,595), психологічна підтримка родини (0,525), конфліктність вдома (-0,517) та загальний показник за шкалою «Найближче оточення» (0,572) і змінна цієї шкали – соціальне здоров'я суб'єкта (0,407).

До другого фактору «самоактуалізація як детермінанта психічного та фізичного здоров'я» увійшло 11 змінних, які відносяться до особистісних характеристик респондентів – загальний рівень самоактуалізації за опитувальником САМОАЛ (0,765) та 6 показників за шкалами: автономність (0,728), аутосимпатія (0,656), спонтанність (0,685), контактність (0,636), гнучкість у спілкуванні (0,515), саморозуміння (0,481); три показники за опитувальником Р. Кеттелла: емоційна стійкість (0,399), сміливість (0,445), схильність до почуття провини (-0,431) та особистісна тривожність (-0,447) за методикою Ч. Д. Спілбергера та Ю. Л. Ханіна.

Третій фактор «осмисленість життя» складають 8 показників ціннісно-мотиваційної сфери – 6 показників шкал тесту СЖО: осмисленість життя загальна (0,865), цілі (0,781), процес (0,762), результат (0,541), локус контролю-Я (0,775), локус контролю-життя (0,777) та 2 показники за опитувальником САМОАЛ: орієнтація у часі (0,493), цінності (0,393).

У четвертий фактор «задоволеність оточуючим мікросередовищем» увійшли 7 показників соціальної сфери особистості за анкетною «Молодь. Соціум. Здоров'я» – загальний показник за шкалою «Навчання» (0,833) та загальний показник за шкалою «Найближче оточення» (0,573) із змінними цих шкал – задоволеність статусом у групі (0,634), самопочуття у групі (0,587), психологічна підтримка членів групи (0,525), задоволеність навчанням у виші (0,451), забезпечення підтримкою найближчого оточення (0,497).

П'ятий фактор «емоційна стабільність» утворюють 5 показників характерологічної сфери та сфери саморегуляції за опитувальником Р. Кеттелла: напруга (0,490), стриманість (0,481), самостійність (0,471), емоційна стійкість (0,399), схильність до почуття провини (-0,386).

До шостого фактору «потреби особистісного рівня» увійшли 4 показники мотиваційної сфери за тестом ТЮФ: сім'я (0,578), мода (0,568), мистецтво (0,413), безглуздість (-0,441), які відображають потреби як соціального індивіда, так і особистості (сімейне благополуччя; престиж; естетична сенситивність, пошук краси; пізнання, самоствердження через володіння знаннями).

Результати факторного аналізу даних надали можливість виділити загальні критерії, або симптомокомплекси, що характеризують розвиток психічного та фізичного здоров'я студентства: «задоволеність відносинами в

сім'ї», «самоактуалізація як детермінанта психічного та фізичного здоров'я», «осмисленість життя», «задоволеність оточуючим мікросередовищем», «емоційна стабільність», «потреби особистісного рівня». Значна частина дисперсії даних показників в факторному аналізі надає підставу вважати, що психічне здоров'я під час навчання забезпечується системною детермінацією взаємозв'язаних та взаємообумовлених внутрішніх (особистісних) та зовнішніх (соціальних) чинників.

Висновки. Отже, проведене емпіричне дослідження та здійснені математико-статистичні розрахунки дозволили підтвердити обґрунтованість висунутої двовекторної моделі дослідження соціальних та особистісних чинників психічного та фізичного здоров'я студентства. Виявлені критерії дозволяють охарактеризувати сучасних студентів як достатньо соціально та особистісно зрілих, наполегливих, самодостатніх, з осмисленим життям, які цінують сімейні та загальнолюдські відносини, прагнуть до самовираження, загальнолюдських цінностей, сімейного благополуччя та потребують підтримки оточуючого мікросередовища.

За результатами теоретичного аналізу зауважимо, що поняття "здоров'я", "психічне здоров'я", "психологічне здоров'я" не можна вважати сьогодні концептуально визначеними і однозначними.

Здоров'я - це найбільша цінність людини, яка характеризує не лише її стан, але й стратегію життя. Психологічне здоров'я людини залежить не лише від способу її життя, стану навколишнього середовища, а також від ставлення самої особистості до свого здоров'я, медицини і взагалі від усіх факторів, які впливають на її здоров'я.

Критеріями психічного здоров'я студентів можна вважати адекватний до віку рівень зрілості пізнавальної, емоційно-почуттєвої та вольової сфер, здатність керувати своєю поведінкою, обирати життєві шляхи та планувати їхнє досягнення; здатність адаптуватися у соціальних відносинах; уміння отримувати задоволення від діяльності, особистого й суспільного життя; відповідність суб'єктивних образів об'єктам, що їх відображають, а характеру реакції - зовнішнім подразникам, відчуття щастя тощо.

Ознаками психічного здоров'я студентів є їхня активність, життєрадісність, спостережливість, адаптованість до умов навчальної діяльності у вищому навчальному закладі, низька тривожність, емоційна стабільність, здатність сприймати та аналізувати інформацію.

Порушення психічного здоров'я залежить від того, як сприймає особистість колектив, у якому вона працює чи навчається, від особистісних успіхів у тій діяльності, яку виконує. Як наслідок порушення психологічної рівноваги, що відчувають студенти, викладачі чи співробітники в стресових ситуаціях є порушення емоційної сфери, тривожність, агресивність, страхи тощо.

Особливий інтерес викликають дослідження, пов'язані з вивченням різних індивідуальних стратегій подолання кризових ситуацій як ознак психологічно здорової особистості. Самі по собі кризові події не викликають негативних наслідків для організму: між подією та її наслідком існує

перемінна переживання, подолання, те, як людина ставиться до того, що трапляється, тобто те, що диференціює психологічне здоров'я та нездоров'я. За допомогою методики для оцінки рівня розвитку адаптаційної здатності особистості та методики самооцінки фізичного, психічного і соціального здоров'я Г.С. Нікіфоров, Л.І. Августової ми можемо діагностувати стан людини на даному етапі життя надати рекомендації щодо подолання труднощів які спонукають до пригніченого психофізичного стану особистості та надати рекомендації які можуть покращити духовне благополуччя людини, яке виступає умовою її гармонійного розвитку, творчої активності та самореалізації, гарантом її цілісності та збереженості як міри впливу людини на людину та на саму себе, усвідомлення власного буття, психологічного життя.

Таким чином, розроблення та впровадження практичних рекомендацій по попередженню негативного впливу соціально-психологічних чинників на психічне та фізичне здоров'я студентів в навчально виховний процес є важливим завданням структурних підрозділів університету.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Белов В. И. Психология здоровья / В. И. Белов. – М. : 1994. – 285 с.
2. Васильева О. С. Психология здоровья человека: эталоны, представления, установки О. С. Васильева, Ф. Р. Филатов. – М. : Изд.центр Академия, 2001. – 352 с.
3. Водопьянова Н. Е. Психология здоровья / Н. Е. Водопьянова, Н. В. Ходырева // Вестник Ленингр.ун-та Сер.6. – 1991. – Вып.4. – С.50 – 58.
4. Гридин Л. А. Общественное здоровье как показатель благополучия стабильности общества / Л. А. Гридин // Российский медицинский журнал. – 2001. – №3С – .9 – 12.
5. Ильин Е. П. Дифференциальная психофизиология / Е. П. Ильин. – СПб. : Питер, 2001. – 464 с.
6. Корольчук М. С. Психофізіологія діяльності: Підручник для студентів вищ. навч. Закладів / М. С. Корольчук. – К. : Ельга; Ніка – Центр, 2003. – 400 с.
7. Корольчук М.С., Корольчук В.М., Ржевський Г.М., Миронець С.М., Максименко К.С. / Психологія праці в звичайних та екстремальних умовах // Навчально - методичний посібник Для студ. вищ. Навч. закл. Психологія праці : навч. Посіб / М.С. Корольчук, В.М. Корольчук, Г.М. Ржевський, С.М. Миронець, К.С. Максименко. – К. : КНТЕУ, 2014. – 506 с.Мазаракі, А. А., Максименко, С. Д., Кулаківська, Л. П., Кулаківський Т. Ю. «Підприємництво : психологічні, організаційні та економічні аспекти» : навч. посіб. / А. А. Мазаракі, С. Д. Максименко, Л. П. Кулаківська., Т. Ю. Кулаківський – К. : Київ. нац. торг. – економ. ун.-т, 2012. – 720 с.
8. Максименко С.Д. Експериментальна психологія: Навч. посібник / С.Д. Максименко, Е.Л. Косенко. – К. : МАУП, 2002. – 128 с.
9. Потапчук Є.М. Соціально-психологічні основи збереження психічного здоров'я військовослужбовців : автореф. дис. на здобуття наук.

ступеня д-ра психол. наук : спец. 19.00.09 / Є.М. Потапчук; Нац. академія держав. прикордон. служби України. – Хмельницький, 2004. – 32 с.

10. Практикум по психології здоров'я / под ред. Г.С. Никифорова. – СПб. : Питер, 2005. – 379 с.

11. Психологічне забезпечення психічного і фізичного здоров'я / М.С. Корольчук, В.М. Крайнюк, А.Ф. Косенко, Т.І. Кочергіна ; заг. ред. М.С. Корольчука. – К.: Фірма «Інкос», 2002. – 272 с.

12. Психологія здоров'я / под ред. Г.С. Никифорова. – СПб. : Питер, 2003. – 607 с.

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

Жукова В., ФФБС ,1 м курс , 1 група

Ржевський Г.М., кандидат психологічних наук, доцент, директор ЦПЗПД, доцент кафедри психології КНТЕУ

Психологічні особливості новітніх методів управління персоналом

В статті розглянуті психологічні особливості альтернативних методів управління персоналом. З'ясована психологічна характеристика та виділені фактори, що забезпечують ефективність дистанційної(віддаленої) роботи, а також визначені переваги та недоліки телеворкінгу з урахуванням індивідуальних особливостей працівників.

Ключові слова: телеворкінг, дистанційна робота, фріланс, аутстафінг, коворкінг.

В статье рассмотрены психологические особенности альтернативных методов управления персоналом. Выяснена психологическая характеристика и выделены факторы, обеспечивающие эффективность дистанционной (удаленной) работы, а также определены преимущества и недостатки телеворкинга с учетом индивидуальных особенностей работников.

Ключевые слова: телеворкинг, удаленная работа, фриланс, аутстаффинг, коворкинг.

In the article are described the psychological characteristics of alternative methods of personnel management. It was marked psychological characteristics and factors that ensure the effectiveness of distance (remote) work and identified the advantages and disadvantages of teleworking, considering the individual characteristics of employees.

Keywords: teleworking, telecommuting, freelance, outstaffing, coworking.

Актуальність дослідження. В інноваційній економіці швидко розвиваються гнучкі дистанційні форми навчання та роботи, оскільки стають

необхідними висококваліфіковані мобільні кадри. Поширення телеворкінгу як одного із сучасних інтерактивних видів зайнятості забезпечує не лише більшу ефективність використання економічних ресурсів, але і дозволяє професійно самореалізовуватись тим групам населення, які через певні обмежені можливості (зокрема фізичні) не мають змоги працювати повний день.

Особливу актуальність дистанційна робота набуває у зв'язку із сучасною соціально- економічною ситуацією у країні. Актуальність теми даного дослідження визначається необхідністю визначити та проаналізувати чинники та особливості, що дозволяють найбільш ефективно використовувати альтернативні методи управління персоналом, що забезпечують професійний розвиток і самореалізацію особистості та суспільства в цілому.

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

Мета статті – розкрити психологічні особливості новітніх методів управління персоналом в сучасних умовах.

Завдання дослідження в нашій статті є: здійснити теоретичний аналіз проблеми дистанційних видів зайнятості в сучасних умовах.

Постановка проблеми. Світова практика показує, що дистанційна зайнятість дає змогу скоротити витрати підприємств, а також дає змогу таким фахівцям працювати в кращих для них умовах, дає свободу вибору сфери діяльності, робочого графіка та багато інших переваг. Завдяки розвитку інтернет-комунікацій постійно зростає кількість таких працівників. Однак це також змушує підвищувати кваліфікацію постійно, згідно з потребами ринку, оскільки конкуренція посилюється з боку іноземних віддалених працівників, що, у свою чергу, позитивно впливає на рівень кваліфікації працівників. Тому необхідним є визначення тих психологічних факторів та чинників, що дозволяють віддаленому працівнику ефективно справлятися із роботою та детермінують розвиток телеворкінгу в Україні.

Аналіз актуальних досліджень. Проблема дистанційних видів зайнятості в рамках розробки новітніх методів управління персоналом останнім часом привертає увагу великої кількості дослідників, що пов'язано з її соціально-економічною значущістю. Так, В. Жиров досліджує та запроваджує віртуальний менеджмент на території країн СНД. Е. Мельцас досліджує економічну ефективність використання дистанційних методів навчання та зайнятості. Ю.М. Яновська вивчає та розробляє нові методи професійного відбору та управління персоналом. М.С. Корольчук та В.М. Крайнюк займаються питанням психологічного забезпечення професійної діяльності спеціалістів[1, 4, 2, 6].

Перспективним вважається напрямок дослідження, запроваджений Н.Ю. Солярчук, що дозволяє аналізувати конкурентоспроможність співробітників та підприємств-роботодавців, що апроваджують дистанційні методи управління персоналом та практикують телеворкінг[5].

Саме дослідження цих вчених створили потужну теоретичну базу, яка дозволяє проаналізувати психологічні особливості та чинники, що забезпечують раціональне використання економічних та людських ресурсів в такій формі зайнятості як телеворкінг.

Виклад основного матеріалу. Значна віддаленість робочого місця від будинку не дозволяє багатьом співробітникам повною мірою реалізувати себе. Більшість людей, що працюють в центрі Києва, живуть на околиці міста, при цьому в Києві працюють жителі міст-супутників (Бориспіль, Бровари, Ірпінь). При цьому в сьогоденній ситуації претенденти з регіонів не тільки не втратили своїх позицій в мегаполісі, а й стали користуватися підвищеним попитом. Це пов'язано з тим, що їхні запити до умов праці і його оплати більш адекватні, ніж у столичних фахівців. Вирішенню цієї проблеми сприяє вільний (плаваючий) режим роботи, який отримав на Заході назву «телеворкінг».

Телеворкінг - вид дистанційної роботи, коли співробітник організації працює не на території роботодавця, а в зручному для нього місці, наприклад, будинку. Час і режим своєї роботи він встановлює сам - головне, виконання в строк отриманих завдань.

Телеворкінг дозволяє знизити трудові витрати, витрати на розміщення співробітників, транспортні витрати, витрати на електроенергію і одночасно підвищити конкурентоспроможність підприємства за рахунок залучення додаткових фахівців. Даний спосіб організації праці вигідний не тільки роботодавцям, а й працівникам, оскільки дозволяє їм краще розпоряджатися своїм часом і поєднувати кілька видів діяльності.

При вільному графіку роботи працівник сам визначає час виконання трудових обов'язків. Деталі графіка при цьому обумовлюються з роботодавцем. В одних випадках це означає, що співробітник повинен приходити в офіс в будь-який зручний для нього час - наприклад, для того, щоб отримати бланки необхідних для роботи документів (наприклад, договорів) або взяти участь у нараді. В інших випадках вільний графік не передбачає щоденної явки в офіс - співробітник приходить в тих випадках, коли його викликає начальник. У співробітника є постійний роботодавець - просто йому не обов'язково сидіти в офісі цілий день. Що ж стосується фрілансерів, то вони в цьому плані ще більш «вільні художники», оскільки ні на кого постійно не працюють.

Переваги вільного режиму роботи: постійна зайнятість, а значить, офіційне оформлення, включаючи всі його достоїнства - оклад, оплачуваний лікарняний відпустку, та інше. Це, звичайно, при сприятливому розкладі. Але все ж у цьому плані вільний графік стабільніше роботи фрілансера; відсутність необхідності вранці їхати в офіс, пов'язаної з можливістю запізнь (пробки на дорозі, ризик проспати і т.п.) і неприємними наслідками у вигляді доган, штрафів, звільнення і т.п. ; економія часу. Вільний графік дозволяє оптимально розподіляти робочий час. Працювати можна рівно стільки, скільки потрібно, а не «досиджувати» робочі години в періоди відсутності роботи. За умови правильної самоорганізації працівник зможе

значно економити часові ресурси і встигати те, чого ніколи б не встиг, маючи офісну роботу; вирішення особистих проблем в оптимальний для цього час. Це означає, що до лікаря або по магазинах працівник може відправитися, коли більшість людей знаходиться на роботі.

Це означає, ніяких черг, тривалих очікувань і т.п. Працівники в офісі часто не можуть знайти час на відвідування лікарів і рішення інших значущих питань. У необхідних для себе випадках вони змушені відпрошуватися з роботи, що впливає на її якість і викликає невдоволення начальства; врахування індивідуальних особливостей організму. Це означає, що, якщо ви сова, ніхто не буде нав'язувати вам підйом в 6:00 ранку. Вам не доведеться переробляти себе заради роботодавця. Ви будете прекрасно себе почувати, навіть якщо будете вставати в обід, а лягати глибоко за північ; відсутність необхідності уживатися з колегами. Оскільки вам не доведеться працювати безпосередньо в колективі, вам не страшні колеги-інтригани. Вони не зможуть наскаржитися на вас, підставити, безсторонньо представити ваш моральний вигляд в очах начальства і т.п. А це означає, що ви будете надійно захищені маскою закритого доступу в ваше особисте і професійне життя.

Але при вільному графіку для людини виникає безліч спокус. Наприклад, для сонь, які не проти спати 10-12 годин на день. Або ледарів, здатних замість роботи спокійно дивитися якусь веселеньку комедію. Без жорсткої самодисципліни тут не обійтися, а адже вона притаманна далеко не всім; несерйозне ставлення домочадців до вашої роботи. Знаючи про ваш вільному графіку, домочадці зазвичай намагаються повісити на працівника всю домашню й іншу роботу.

Якщо комусь потрібно сходити в банк, на пошту, в магазин і так далі, швидше за все, попросять вільного працівника, тому що у нього є фізична можливість це зробити, поки інші прив'язані до офісу; емоційний голод. Працюючи в умовах будинку і будучи відірваним від життя колективу, працівник може пропустити багато цікавого. Далеко не кожен колектив складається з людей, які тільки й думають, як вислужитися за рахунок інших. У деяких колективах працювати дуже навіть приємно. Удома ж працівникові може просто швидко набриднути - настане емоційний голод; життя на відсотки. У більшості випадків робота в режимі вільного графіка хоч і має на увазі деякий оклад (далеко не завжди), але все-таки залежить від реально виробленого інтелектуального чи іншого продукту. Це означає, що значна частина заробітку працівника буде залежати від обсягу виконаної роботи. Враховуючи це, потрібно бути готовим до нерегулярного доходу і пов'язаними з цим недоліками («стрибки» в розмірі зарплати, необхідність ретельно планувати сімейний бюджет, мати певний грошовий запас, і т.п.).

Слід зазначити, що вільний режим роботи для деяких професій існує в Україні вже давно. Традиційно у цьому режимі працювали і працюють викладачі вузів, журналісти та деякі інші. В даний час коло професій розширюється. До нього увійшли представники таких професій як: системні адміністратори, програмісти, менеджери мережевих проектів, дизайнери,

бізнес-консультанти, перекладачі, аудиторів, в окремих випадках бухгалтерів, редакторів, і представників деяких інших професій.

Там же де режим роботи вимагає постійної присутності працівника (виробнича сфера, бригадна робота, офісна та аналогічна робота, медицина та ін.), вільний режим роботи неможливий).

Фріланс. Фрілансер (англ. Freelancer - вільний копейщик, вільний найманець; в переносному значенні - вільний художник) - людина, яка виконує роботу без укладання довгострокового договору з роботодавцем, найманий тільки для виконання певного переліку робіт (позаштатний працівник). Також фрілансером є працівник, запрошений для виконання робіт в ході аутстафінгу.

Аутстафінг (англ. Out - «поза» + англ. Staff - «штат») - висновок співробітника за штат компанії-замовника та оформлення його в штат компанії-підрядника, при цьому він продовжує працювати на колишньому місці і виконувати свої колишні обов'язки, але обов'язки роботодавця по відношенню до нього виконує вже компанія-підрядник. Компанія-аутстаффер надає співробітників необхідної кваліфікації і несе відповідальність за якість виконуваних персоналом послуг, якщо якість клієнта не влаштовує, персонал буде замінений на інший необхідної кваліфікації. Аутстафінг виник в західних країнах в 1970-і роки під час економічного спаду. В Україні попит на нього виник після кризи 1998 року.

Будучи поза постійним штатом якої-небудь компанії, фрілансер може одночасно виконувати замовлення для різних клієнтів. Термін фрілансер вперше вживається Вальтером Скоттом в романі «Айвенго» для опису «середньовічного найманого воїна».

Фрілансер найчастіше сам пропонує свої послуги - через Інтернет, газетні оголошення або, користуючись «сарафанне радіо», тобто особистими зв'язками. Фріланс особливо поширений в таких областях діяльності, як журналістика (та інші форми діяльності, пов'язані з написанням текстів), комп'ютерне програмування та дизайн у всіх його проявах (реклама, веб-дизайн, дизайн інтер'єру і т. Д.), Переклад, різного роду консультаційна діяльність, приватна фото- і відеозйомка.

Ринок фріланс-послуг в даний час уже досить розвинений в Європі та Америці і стрімко розвивається в Росії і країнах СНД, залучаючи все нових учасників як з боку виконавців, які пропонують свої послуги, так і з боку приватних осіб і організацій, готових до співпраці на віддаленій основі. Поняття «ринок фріланс-послуг» є не стільки виразним і встановленим, скільки ходовим і затребуваним. В даному випадку, якщо у поняття фріланс немає власного слова, то таке поняття можна описати лише кількома зв'язковими словами або виразом - робота на ринку (біржі) замовлень і послуг.

Переваги фрілансу.

Для фрілансера: незалежність від одного роботодавця; виконання тільки своєї роботи; можливість створити максимально зручні умови праці: графік роботи, персоналізоване робоче місце, одяг, температурний режим та ін.

Для роботодавця:

- можливість платити тільки за виконану роботу, а не за години, проведені на робочому місці;
- можливість залучати фахівців більш високого класу з різних регіонів;

Недоліки фрілансу:

- нерівномірність завантаження і доходів фрілансера;
- необхідність самому вести бухгалтерію і платити податки;

Широке поширення фріланс отримав з розвитком інтернету: мережа і супутні інформаційні та банківські технології дозволили деяким категоріям працівників зменшити частоту появи в офісах, а то й повністю перейти на надомну роботу. В даний час в інтернеті сформувалася стійкий прошарок фрілансерів, що заробляють собі на життя віддаленою роботою. Діє безліч спеціалізованих сайтів, покликаних допомогти фрілансерам знайти чергове замовлення.

За даними за 2005 рік Департаменту з праці США, Бюро Трудової Статистики: близько 10300000 робітників у США є незалежними підрядниками (фрілансерами) [5]; . 7,4% робочої сили США становлять фрілансери [5].

У Росії і країнах СНД фрілансери де-юре є, як правило, індивідуальними підприємцями, які надають послуги, а фріланс - підприємницькою діяльністю, що вимагає реєстрації, звітності та сплати податків. Однак у силу слабого контролю податкових органів цей момент часто ігнорується, більше того, багато фрілансери навіть не думають про те, що порушують закон.

Коворкінг. *Коворкінг* (англ. Coworking, спільно працюючі) - це модель роботи, яка полягає в тому, що замість роботи на дому, працівники (часто фрілансери) знімають загальне приміщення, залишаючись незалежними і вільними, але не відчуваючи при цьому недоліку в спілкуванні, працюючи разом, ділячись ідеями і допомагаючи один одному. Ідея коворкінгу включає в себе телеворкінг, фріланс, деякі принципи аутсорсингу. Основна суть моделі - помісячна оренда і територіальне об'єднання і організація спільноти для більш ефективної роботи учасників.

У 2005 році молодий програміст Бред Ньюберг в процесі свого кар'єрного росту зіткнувся з сучасною і актуальною проблемою вибору. «Зараз мій вибір - або офісна робота з її визначеністю і спілкуванням з співробітниками, або фріланс з його свободою і незалежністю. Але чому я не можу отримати і те, й інше?» - Став роздумувати він - і поєднав обидва варіанти. Орендувавши велике приміщення в офісній будівлі, він запропонував використовувати його для роботи таким же «вільним художникам», як він сам. Нову схему організації робочих місць він назвав коворкінгом (спільною роботою) - у спільному офісі паралельно трудиться деяку кількість фрілансерів і стартап-команд.

Ініціатива Ньюберг дала життя явища, яке за три роки поширилося по всьому світу. Спільні офіси представляють собою досить великі приміщення з кухнею, однією або декількома переговорними і обладнані необхідною офісною інфраструктурою - від Wi-Fi-інтернету до принтерів і сканерів

(меблі - само собою) - для обслуговування всіх «пожилців». Кожен, хто використовує таку територію на постійній основі, сплачує щомісяця певну суму, розмір якої залежить від того, закріплено за ним робоче місце, стіл цілком або ж він використовує стіл або диван, які в даний момент вільні. У США багато коворкінг-офіси дозволяють кожному прийти і попрацювати без оплати, але, якщо людина стає постійним відвідувачем, його просять оплатити робоче місце. Такі офіси зручні не тільки фрілансерам, але і компаніям, співробітники яких розкидані по різних містах або країнам. А ще вони зручні тим, хто тільки виходить на новий для себе ринок (в незнайомому місті або країні) і не має при цьому достатнього бюджету для знімання повноцінного офісу.

Коворкінг не накладає особливих обмежень ні на професію і статус учасника, ні на параметри приміщення і спільноти. Більшість принципів коворкінгу прийшли з таких рухів і моделей, як:

- *«open source»*. Учасники цього руху відкривають вихідні коди своїх програм для загального доступу, роблячи саме активне програмування предметом торгівлі, а не готовий, вже доступний всім результат. Учасники руху коворкінгу діють практично також: вони діляться своїм досвідом та ідеями на загальних веб-сайтах;

- *фріланс*. Модель вільної роботи, без жорсткого контролю замовника, з самостійним пошуком замовлень і відповідальністю за свою продуктивність, кар'єру і дохід знайшла вираження і в коворкінгу. По суті, загальний офіс все також не обмежує учасників у свободі, але при цьому процес пошуку замовників, визрівання ідей і згуртовування команд відбувається швидше;

- *аутсорсинг*. Місце, територіально об'єднуюче безліч вільних художників, в основному призначено для створення контактів і відповідної робочої атмосфери.

Але і для роботодавців така модель є корисною: фрілансери в загальному офісі теоретично здатні гуртуватися і організовувати роботу над великим проектом швидше і продуктивніше, ніж ті ж фрілансери, доступ до яких є тільки через веб-інтерфейс. Тому основний принцип аутсорсингу («залишаю собі тільки те, що можу робити краще за інших, передаю зовнішньому виконавцеві те, що він робить краще за інших») добре вбудовується в структуру цієї моделі.

Переваги коворкінгу:

- *соціалізація*. Спілкування з іншими людьми - висока цінність в нашому комп'ютеризованому суспільстві;
- *заснування нових бізнес-контактів*, постійний обмін ідеями та досвідом;
- *взаємодопомога*, спільна робота над проектами. Зібрати команду під великий проект у такому офісі значно легше, ніж робити це самостійно;
- *комфортна атмосфера*. Настрій на робочий лад, відсутність «контролю зверху» і згуртоване за інтересами співтовариство створює комфортне середовище для роботи;
- *загальна ефективність*. Ефект синергії дозволяє значно підвищувати ефективність комунікації та спільної розробки.

Недоліки коворкінгу.

- *дорога.* Потрібен час і кошти на дорогу до коворкінгу-центру і назад;
- *безпека.* У громадському місці варто стежити за своїми речами;
- *харчування.* У відсутність налагодженої схеми перерв на обід і доставки товарів в офіс, коворкери можуть мати проблеми з харчуванням;
- *люди.* Є шанс, що попадуться несамовиті сусіди.

Психологічні особливості характеру

1.Адекватність в поведінці є надзвичайно важливою якістю. Багато побудовано на спілкуванні - адже не дарма кажуть, що спочатку було слово. І вміння викладати це слово відповідним чином, незалежно від того, в якому стані перебуваєте ви і в якому стані знаходиться ваш роботодавець, дано не кожному. Для дистанційних робіт в інтернеті, де спілкування проходить за допомогою різних листувань, ситуація дещо згладжується. Але якщо передбачається спілкування безпосередньо, то ви повинні бути адекватні: нікого не цікавить ваш настрій і душевний стан, особливо на стадії становлення відносин.

2.Стриманість і адекватна поведінка фрілансера в тих ситуаціях, коли роботодавець неправий, послужить хорошу службу. Навіть піти варто красиво - життя так крутить нами, що співпраця може поновитися.

3.Стресостійкість. Віддалений працівник зобов'язаний володіти стійкістю до стресів, хоча б мінімальною. Адже відомий всім фактор тривалої відсутності замовлень може похитнути психіку будь-якої людини. Багато хто не вміє викидати негатив з голови, підходячи таким чином до межі, за якою може статися вибух. Іноді телеворкінг, навпаки, характеризується високим завантаженням і тут важливо не «злетіти з катушок» від надлишку робіт та накопичення психологічної втоми. У зв'язку з цим обов'язковою є наступна особливість характеру.

4.Уміння правильно відпочивати. Варто пам'ятати, що найкращий відпочинок- це зміна роду діяльності, що дозволить віддаленому працівнику максимально відновити свої ресурси для подальшої ефективної роботи. Слід пам'ятати, що всіх грошей заробити не можна, а здоров'я є найдорожчим для людини .Уміння відпочивати, розслаблятися дозволить не вичерпуватися наполегливості, яку багато хто небезпідставно вважають неодмінною супутницею віддаленого працівника. Спалити себе й розчаруватися можна за короткий час.

Висновки. Отже, телеворкінг набуває широкого розповсюдження як в Україні, так і у всьому світі. Дедалі більше організацій залучає віддалених спеціалістів до виконання певних проектів на тимчасових засадах. Це є вигідним рішенням для обох сторін в умовах мінливого зовнішнього середовища та зростання гнучкості ринку праці, що потребує збільшення мобільності висококваліфікованих кадрів. Телеворкінг дозволяє знизити трудові витрати, витрати на розміщення співробітників, транспортні витрати, витрати на електроенергію і одночасно підвищити конкурентоспроможність підприємства за рахунок залучення додаткових фахівців. Даний спосіб організації праці вигідний не тільки роботодавцям, а й працівникам, оскільки

дозволяє їм краще розпоряджатися своїм часом і поєднувати кілька видів діяльності, максимально ефективно використовувати свої можливості. За допомогою теоретичного аналізу, вдалося з'ясувати, що ефективний віддалений працівник має володіти такими психологічними особливостями як адекватність, стресостійкість, стриманість та вміння правильно відпочивати.

Телеворкінг дозволяє продовжувати виконувати свої професійні функції тим групам населення, які через певні обмежені можливості (зокрема фізичні) не мають змоги працювати повний день, тобто дає змогу професійно самореалізовуватись та не випадати із соціальної спільноти, що забезпечує адекватну самооцінку особистості та її психічне здоров'я загалом.

Таким чином, проблема використання новітніх методів управління персоналом є надзвичайно актуальною та гострою саме у сучасному суспільстві, оскільки охоплює різноманітні боки життєдіяльності особистості - від економічного до соціального та психологічного.

Список використаної літератури

1. Жиров В. Концепция дистанционного (виртуального) менеджмента как основа объединения дистанционного управления персоналом, дистанционного управления филиалами и дистанционного обучения. РИСК № III-2011.- 234 с.

2. Корольчук М. С. Психофізіологія діяльності: Підручник для студентів вищ. навч. Закладів / М. С. Корольчук. – К. : Ельга; Ніка – Центр, 2003. – 400 с.

3. М.С. Корольчук, В.М. Крайнюк, А.Ф. Косенко, Т.І. Кочергіна: Психологічне забезпечення психічного і фізичного здоров'я ; заг. ред. М.С. Корольчука. – К.: Фірма «Інкос», 2002. – 272 с.

4. Мазаракі, А. А., Максименко, С. Д., Кулаківська, Л. П., Кулаківський Т. Ю. «Підприємництво : психологічні, організаційні та економічні аспекти» : навч. посіб. / А. А. Мазаракі, С. Д. Максименко, Л. П. Кулаківська., Т. Ю. Кулаківський – К. : Київ. нац. торг. – економ. ун.-т, 2012. – 720 с.

5. Мельцас Е. Управление персоналом как возможность повышения финансовой устойчивости в современных условиях. РИСК № I-2011. – 312 с.

6. Солярчук Н.Ю. Економіко-демографічна характеристика діяльності фрілансерів у світовій практиці / Н.Ю. Солярчук // Конкурентоспроможність в умовах глобалізації: реалії, Національний лісотехнічний університет України,- 186 с.

7. Яновская Ю. М. Тестирование при приеме на работу. Справочник секретаря и офис-менеджера № 8, 2006.- 290 с.

Формування політичних цінностей молоді в кризовий період української державності

Молоде покоління є об'єктом впливу з боку суспільства, в той же час воно виступає і в ролі суб'єкта політичного процесу, здатного до пізнання політичної дійсності і активних дій, заснованих на набутих знаннях про політичну сферу. Через призму своєї політичної картини світу молодь сприймає політичну реальність, через систему ціннісних орієнтацій формує ставлення до політичних явищ і певні форми політичної поведінки. У цьому зв'язку, розглядаючи проблему формування політичних цінностей, важливо брати до уваги особливості формування політичної свідомості молоді, що мають вирішальний вплив на спрямованість її політичної поведінки. Політична свідомість за допомогою своєї мобілізуючої функції спонукає людей до політично орієнтованої поведінки, до участі у громадському житті.

Реалізація соціальних потреб у молоді здійснюється через засвоєння політичних знань, під впливом яких у них формується політична картина світу і відповідні політичні цінності, які слугують мотиваційною основою політичної діяльності майбутніх громадян.

Уявлення молодих людей про політику, права людини не є автоматичними регуляторами їх політичної поведінки. Поведінка будь-якої людини, у тому числі молоді, збуджується різними потребами і мотивами. Мотиваційна сфера особистості молоді людини являє собою складну багаторівневу структуру з центральною свідомо-вольовою системою управління, поведінкою, ієрархічним підпорядкуванням спонукань.

Ціннісні орієнтації людини в політиці включають в себе: пізнавальну орієнтацію, тобто істинні або хибні знання про суб'єкти політики; судження і думки людини про об'єкти політики, що вимагають застосування до них оціночних критеріїв; афективну орієнтацію, що емоційно зв'язує людину з політичними явищами.

Найважливішим компонентом політичної культури будь-якої країни є цінності, тобто політичні знання та уявлення, які є нерозривними з існуванням людини, надають значимість, сенс її вчинкам, орієнтують її дії в швидкоплинному світі політики. Девальвація політичних цінностей країни переживається людиною як особиста трагедія, як крах звичного кола факторів, що визначають межі і принципи життя. Цінності - це мотиваційний базис політичної культури, а їх деградація або знецінення обертається її руйнуванням. Політична культура в такому випадку перестає бути авторитетною інстанцією, здатною регулювати поведінку людей, починається інтенсивний пошук іншої системи цінностей і політичних орієнтацій.

Важлива роль цінностей в політичному житті країни знаходить своє пояснення в специфіці самого процесу політичної орієнтації молоді людини, яка в своїй діяльності далеко не завжди може бути виключно раціональною. Адже вказана діяльність практично завжди відбувається в умовах дефіциту,

відсутності повної інформації про об'єкт політичного життя і вимагає здійснення вибору на основі суб'єктивних переваг.

Найважливішу роль у визначенні характеру політичної культури, пануючої в суспільстві, відіграють дві групи цінностей: по-перше, порядку (орієнтують суб'єкта на підтримку стабільності соціальної системи, забезпечення збереження умов її функціонування) і розвитку (спрямовані насамперед на забезпечення соціальних змін), і, по-друге - рівності (коли найбільш важливою якістю соціальної системи визнається її здатність надати кожному індивіду однакові умови або, в іншому варіанті - можливості для існування) і свободи (коли найважливішим призначенням політики або суспільства в цілому вважається зняття зовнішніх обмежень діяльності індивіда). Оптимальним для політичної культури стабільних суспільств є рівномірний розподіл переваг членів соціуму між цими цінностями. Але в реальній політичній культурі, як правило, існує переважання того чи іншого елемента, воно складається історично, а також під впливом того чи іншого типу ідеології. Наприклад, існують відмінності в перевагах американців і європейців: якщо 74% опитаних американців вважають себе прихильниками свободи і тільки 20% - рівності, то переваги європейців рівномірно розподілені між цими двома політичними цінностям.

У українському суспільстві, в кризових умовах існування держави, панує тип політичної культури, що характеризується чітко позначеним зрушенням політичних переваг у бік цінностей зміни і свободи на шкоду цінностям порядку і рівності. Ці зрушення відбулися з початком здобуття Україною незалежності, були підсилені "цінностями Майдану" і зберігається в даний час, поширюючись на всіх учасників політичного процесу.

Цілеспрямованість і результативність політичної дії в значній мірі залежать від такого компонента політичної культури, як інформованість її носіїв. Перебіг політичних процесів розширює арсенал засобів, моделей політичної поведінки, способів здійснення політичної влади і впливу на неї. Багатство інформації та її доступність формує важливу для раціональної політичної культури якість політичного реалізму, що звільняє людину від підпорядкування міфологізованим уявленням. Однак, в сучасній Україні, в "революційних" подіях останніх років молодь керується неорелігійними уявленнями про швидкий і безпроблемний "вступ до Євросоюзу".

Роль інформації полягає в руйнуванні усталених стереотипів в поведінці і мисленні людей, у відмові від звичних ілюзій і часто породжує негативну оцінку її дії як чинника насамперед руйнівного, пов'язаного з відмовою від накопиченого, створеного, вихованого. Але деструктивні можливості інформованості не слід перебільшувати у світлі врахування відчутних меж її впливу на свідомість і поведінку людей. До того ж об'єктивні емпіричні дослідження «доводять, що установки, міцно засвоєні людиною зі свого оточення або з власного досвіду, слабо змінюються під впливом масових комунікацій». Набута з поінформованістю обізнаність збільшує інтелектуальну основу політичної дії, виводить її з-під впливу випадкових і

іраціональних чинників, всякого роду політико-ідеологічних химер, які не мають ніякого відношення до дійсного стану речей.

Зв'язок політичної культури з регуляцією політичних відносин, її практична спрямованість вимагають наявності в її структурі елемента, в якому б і відбувався перехід від цінностей, ідеалів політичної діяльності, до засобів - практичним факторам її регуляції. Для цього той чи інший фрагмент політичної свідомості повинен набути нормативності, стати правилом поведінки, прийнятим в даній політичній спільноті і регулюючим відносини в ній. У нормі свідомість знаходить владні функції, що дозволяє політичній культурі забезпечувати виконання таких її найважливіших завдань, як регуляція суспільних відносин, орієнтація поведінки людей на політичні цінності та ідеали, політична соціалізація, долучення індивідів і соціальних груп до активної політичної діяльності.

Роль, місце таких норм у політичній діяльності можна уподібнити місцю права як системи санкціонованих державою норм поведінки громадян. Правда, ці норми менш визначені і кодифіковані, ніж норми права, але це пояснюється тим, що норми політичної культури покликані регулювати набагато більш складні системи суспільних відносин і соціальних дій з менш передбачуваним і великим комплексом наслідків. Їх регулятивна функція більш багатостороння, а характер дій суб'єкта, які вони регулюють, досить багатозначний і ступінь свободи вибору висока.

Специфічним для політики видом норм служать політичні символи, що сприяють згуртуванню великих мас людей, чіткої орієнтації їхньої політичної поведінки. Політична символіка - потужний фактор соціалізації, акцентування соціальної уваги на найбільш значимих для даної політичної системи цінностях. Політичний символ - це умовний образ найважливіших політичних ідеалів, найважливіший засіб їх пропаганди і твердження, зрима вираз прихильності їх носія до певної позиції в політиці. Саме таке смислове навантаження несуть на собі герби держав, емблеми політичних партій, кольори національних прапорів, ордени і багато іншого.

Норми впорядковують політичні та соціальні відносини, стаючи принципами діяльності політичних організацій. Тому політична культура включає не тільки прийнятні і бажані зразки поведінки, а й способи її організації, а також способи організації, функціонування влади. Вона є не тільки показником, фактором політичної поведінки мас, але і моделлю взаємодії апарату управління. Ці прояви політичної культури взаємопов'язані і обумовлюють один одного.

У політичну культуру включаються не тільки цінності, норми, ідеали, до яких люди прагнуть в політиці, а й засоби, які вони використовують для досягнення, реалізації цих ідеалів. Саме в них здійснюється вирішальний, критичний для політики перехід від ідеології до політичної практики. Засоби політичної діяльності взагалі служать найважливішим культурним феноменом, що в значній мірі визначають рівень розвитку культури даного суспільства. Можна сказати, що кожна епоха відрізняється не тільки тим, до чого люди прагнуть в політику, скільки тим, як, які засоби вони

використовують для досягнення цих цілей і ідеалів. Аналізуючи засоби, якими скористались певні українські політичні сили для приходу на владний Олімп, можна зробити висновок про вкрай низьку політичну культуру.

Всяке значне перетворення в політиці вимагає оновлення, внесення різноманітності в засоби її здійснення. При цьому необхідно мати на увазі, що засоби - це, мабуть, найменш рухливий елемент політичної культури, а набір використовуваних засобів, ступінь їх розповсюдження, міра засвоєння суспільством і ефективність визначаються двома найважливішими чинниками. По-перше, існує відчутна залежність можливості використання засобів від накопиченого людьми історичного досвіду, тільки через таку перевірку і підтвердження та чи інша норма політичної поведінки стає її засобом - соціально прийнятним і поширеним способом досягнення бажаних політичних результатів. По-друге, багатство чи бідність арсеналу засобів політичної дії залежить від загальної культури суспільства, саме в цій сфері формуються, закладаються передумови вибору засобів, адекватних цілям.

Політичні цінності розрізняють також по відношенню до типів політичних змін. Тут виділяються консервативна і революційна орієнтації. В рамках консервативної орієнтації сенс політичної дії бачать у збереженні того, що вже є, максимальному використанні досягнутого політичного досвіду і рівня розвитку. Будь-які зрушення, зміни в політиці консерватори розглядають як небажані, що погіршують стан суспільства, а революціонери, навпаки, вважають постійні і рішучі зміни в політиці найбільш прийнятним її станом.

В цілому можна зробити висновок, що під дією складної взаємодії агентів та факторів політичної соціалізації у молоді складаються моделі установок на плюралістичні форми політичної поведінки з переважанням афективних політичних орієнтацій, активним типом реакції на політичні явища. Вони формуються під впливом моральних цінностей, ідеалістичних поглядів, уявлень про правильні і неправильні, дозволені і недозволені, цінні і непотрібні вчинки. У більшості випадків політичну поведінку молодь здійснює в пізнавальній формі, а тому демонструє відсутність осмислених регуляторів політичного вибору

МАТЕРІАЛИ СЕКЦІЇ 1
«Актуальні проблеми організаційної та економічної психології»

Новікова О.О., ФФБС, 2 м курс 1 група,
Науковий керівник: Корольчук В.М., д-р. психол. наук, проф.

Психологічні особливості гендерної взаємодії в організації

У статті здійснено теоретичний аналіз проблеми гендеру в сучасному суспільстві, проблемі гендерних особливостей психологічних особливостей працівників у різних сферах професійної діяльності.

Досліджено форми взаємодії гендеру з фінансовою системою, та гендер як регулюючий фактор у відносинах чоловіків та жінок, розкрито сутність дискримінації у професійній сфері та гендерної професійної сегрегації, пояснюється феномен "скляної стелі", та "скляного підвалу".

Ключові слова: психологічні особливості, гендер, гендерна взаємодія, професійна діяльність, організація.

В статье совершен теоретический анализ проблемы гендера в современном обществе, проблеме гендерных особенностей психологических особенностей работников в различных сферах профессиональной деятельности.

Исследованы формы взаимодействия гендера с финансовой системой, и гендер как регулирующий фактор в отношениях мужчин и женщин, раскрыта суть дискриминации в профессиональной сфере и гендерной профессиональной сегрегации, объясняется феномен "стеклянного потолка", и "стеклянного подвала".

Ключевые слова: психологические особенности, гендер, гендерное взаимодействие, профессиональная деятельность, организация.

The article deals with the problem of gender in modern society, the problem of gender-specific psychological features of employees in various areas of professional activity.

The article considers the gender forms of interaction with the financial system, and gender as a regulating factor in relations between men and women, opens the essence of discrimination in the professional field and gender occupational segregation, explains the phenomenon of "glass ceilings" and "glass cellar".

Keywords: psychological features, gender, gender interaction, professional activity, organization.

Актуальність теми. Актуальність теми гендерних особливостей існує, напевно, стільки, скільки існує чоловік та жінка, скільки існує людина та суспільство. Проблема гендерних індивідуально-психологічних особливостей працівників у певній професійній діяльності також сягає корінням у далекі часи за сьогоднішня.

Мета статті. Метою статті є визначення соціально-психологічних особливостей гендерної взаємодії в організаціях. Я вважаю що існує зв'язок між психологічним змістом гендерної взаємодії персоналу організацій і особливостями організаційного розвитку та організаційної поведінки (показниками організаційної зрілості; організаційної культури; ідентифікації з організацією). А, отже вивчення соціально-психологічних особливостей цієї взаємодії є важливим для організаційного розвитку в цілому та необхідним для розробки програм особистісно-професійного розвитку персоналу, в тому числі його гендерної складової.

Завданнями дослідження є: розкриття теоретичної основи гендерної взаємодії для розуміння феномену гендерної дискримінації в організаціях. Розробка методичних вправ та рекомендацій для покращення атмосфери в колективі, припинення дискримінації за гендерними ознаками, руйнування гендерних стереотипів.

Об'єктом дослідження в статті виступає процес психологічного забезпечення гендерної взаємодії, **а предметом** – психологічні особливості гендерної взаємодії в організації.

Постановка проблеми дослідження. Аналіз актуальних досліджень. Дані статистичних досліджень, а також результати теоретичного аналізу свідчать про наявність принаймні чотирьох форм взаємодії гендеру з фінансовою системою: недопредставленість жінок в процесі прийняття рішень у фінансовій сфері; зростаючий розрив між економічними позиціями жінок і чоловіків; вплив гендерних відносин на нестабільність фінансових ринків; та вплив гендерної дискримінації на ефективність вкладення фінансових ресурсів.

Проблематика впливу гендерних особливостей на професійну діяльність розроблялася як західними (Р. Столлер, Д. Лорвер, С. Бенг та ін.), так і вітчизняними науковцями (Л.Карамушка, В.Корольчук, М.Корольчук, Л.Кулаківська, Т.Кулаківський, А.Мазаракі, С.Максименко, О. Москаленко, С. Миронець, В.Осьодло, Г. Ржевський, Г. Балл, З. Кісарчук, С. Максименко, В. Моляко, В. Татенко, О. Ткаченко, Н. Чепелева, О.Щотка, та ін.) Проблемі функціонування гендерних стереотипів в економічній сфері присвячені роботи С.Г. Айвазової, А.В. Тьомкіна, Н.А. Шведової, О.А. Хасбулатова. Ряд дослідників, зокрема, Н.К. Архіпова, Л.В. Бабаєва, Е.С. Гвоздьова, О.М. Здравомислова, аналізують вплив гендерних стереотипів на ринок праці через явище професійної сегрегації та дискримінації у сфері зайнятості за ознакою статі [5, 6, 4, 8, 9,]. Однак гендерні впливи на фінансову систему та гендерні індивідуально-психологічні особливості працівників у сфері фінансів залишаються мало дослідженими, тому їх аналіз вимагає певної обережності.

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

Говорячи про регуляцію міжгрупової взаємодії, про регуляцію поведінки і діяльності людей, необхідним представляється розглянути ті чинники, які

безпосередньо впливають на процес спілкування і взаємодії двох груп - "жінок" і "чоловіків". Увесь цей процес опосередкований безліччю чинників: позиціями учасників взаємодії, ролевими очікуваннями, характером ситуації і видом взаємодії, будь то кооперація або ж конкуренція. Крім того, людина має складну систему різних диспозиційних утворень, які регулюють його поведінку і діяльність. При аналізі міжгрупової взаємодії в концепції диспозиційної регуляції соціальної поведінки стає очевидним звернення до аналізу "базових соціальних установок", соціальних стереотипів по суті.

Гендерна взаємодія є важливою характеристикою соціальних відносин, діяльності організацій та особистісно-професійного розвитку, який невід'ємно пов'язаний із загальним психологічним розвитком особистості, показниками психічного здоров'я, умовами єдності особистісних проявів. Сучасна організація, у свою чергу, є тим соціально-культурним та професійним середовищем, в якому особистість позиціонує себе в різних аспектах: як професіонал, людина, жінка або чоловік, співробітник, член команди та ін.

Отже, організація є в одночас суб'єктом і об'єктом соціально-рольової та гендерної взаємодії. Загалом дослідження присвячено психології гендерної взаємодії персоналу організацій, яка включає в себе цілий спектр проблем та питань діяльності організацій, серед яких: професійна сегрегація та дискримінація за гендерними ознаками; гендерна політика організацій; гендерні стереотипи професійної діяльності та ділового спілкування; особливості організаційної поведінки сучасної ділової жінки і чоловіка; фемінні та маскулініні організаційні культури та їх вплив на організаційну поведінку персоналу.

Гендерна взаємодія розглядається нами як сукупність соціально-рольових відносин, а також як різні форми взаємозв'язку людей як представників певної статі, які виникають в процесі їх сумісної життєдіяльності. Як зазначає І.С. Клеціна, гендерна взаємодія включена у широкий соціальний контекст та реалізується на різних рівнях функціонування соціуму. А, отже, гендерна взаємодія є багаторівневою. Вона в своїх роботах розглядає гендерні взаємини та пропонує представити гендерну взаємодію на цих рівнях соціальної реальності наступним чином: на суспільному рівні соціально організованої взаємодії (макрорівень), на рівні взаємодії між гендерними групами (мезорівень), на рівні взаємодії між суб'єктами різної статі (мікрорівень) та на рівні ставлення особистості до себе як представника певної статі.

Таким чином гендерна взаємодія вбудована у площину організаційної взаємодії на всіх її рівнях: суспільному, міжгруповому, міжособистісному.

Як зазначає М. Кімел, антагонізм живучості традиційних гендерних ідеологій і змін в економічній та соціальній реальності роблять сьогоденне місце роботи особливо суперечливою ареною розв'язання гендерних проблем, а отже гендерна взаємодія персоналу організацій сповнена протиріч. Дослідники відзначають, що жінки та чоловіки стикаються з різними проблемами в організаціях, в яких вони працюють: жінки

стикаються з постійною дискримінацією через свою гендерну приналежність (їм менше платять; у них менша перспектива просунути по службі; їм доручають на практиці роботу, яка суперечить їхній кваліфікації та запитам, і у ставленні до себе вони відчують брак довіри та поваги); чоловіків не влаштовують ті зміни у трудовій політиці на робочому місці та зміни в організаційній культурі підприємств, унаслідок яких вони можуть бути звинувачені у дискримінації жінок; вони стикаються з проблемою “скляного підвалу”, який є не кращим за “скляну стелю” щодо жінок.

Аналіз окремих досліджень гендеру в організації дозволив нам визначити ряд *соціально-психологічних детермінант гендерної взаємодії персоналу організації*, а саме: професійна дискримінація та гендерна професійна сегрегація; розрив у заробітній платі; “скляна стеля”; проформізм (токінізм); сексизм та сексуальні домагання. Ці феномени неативним чином позначаються на взаємодії персоналу. Звичайно, в гендерному контексті організаційної взаємодії є позитивні фактори її розвитку. Мова про них буде йти в наступних роботах. Загалом, в літературі виокремлюють такі базові підходи, які пояснюють походження та сутність дискримінації за ознакою статі в організаціях: 1) дискримінація на рівні уподобань (з боку керівника, споживача або колег); 2) статистична дискримінація (заснована на „статистичному упередженні” роботодавців, які розповсюджують на окремих жінок або чоловіків властивості та характеристики, які вони вважають притаманні усім жінкам або чоловікам); 3) дискримінація, обумовлена монопольною структурою на ринку праці.

Дискримінація у професійній сфері – розмежування, ізоляція або заборона стосовно окремих працівників, які мають однакові характеристики за ознакою продуктивності, через те, що вони належать до різних соціально-демографічних груп.

Гендерна професійна сегрегація розуміється як нерівномірний розподіл жінок і чоловіків в економіці. Вона буває горизонтальною (нерівномірний розподіл жінок і чоловіків по галузях економіки і професіям) та вертикальною (нерівномірний розподіл за позиціями посадової ієрархії). До видів дискримінації у професійній сфері відносять дискримінацію: в оплаті праці; при наймі на роботу; при скороченні персоналу; при просуванні кар’єрними сходами; у підвищенні кваліфікації. Дискримінація в сфері праці багато в чому обумовлена проблемами стереотипів та сексизму. Також пояснення щодо статевої сегрегації нерідко ґрунтуються на характеристиках шукачів роботи чоловічої та жіночої статі. Унаслідок диференційної соціалізації, отриманої жінками й чоловіками, вони реалізують себе в різних видах професійної діяльності.

Однак, сама по собі соціалізація не спроможна пояснити, яким чином виник сегрегований за статевою ознакою ринок праці, чому кожна стать має обирати певні види занять і чому розподіл професій за статтю змінюється певним чином з плином часу. Натомість, на думку С.Л. Бем, Т.В. Говорун, М. Кіммела, Попової Л.В., статева сегрегація є наслідком дії кількох чинників: 1) диференційної соціалізації в юнацькому віці; 2) типізації за статевою

ознакою в системі середньої та вищої освіти; 3) статево орієнтованого соціального регулювання в організаціях, на етапі найму та поза тим.

Це зумовлює ще один наслідок статевої сегрегації: *розбіжності в зарплаті*. Професії із чоловічим домінуванням проявляють тенденцію до вищої оплачуваності; в професіях із переважанням жінок зарплата як правило, нижча. Як зазначають М. Кімел, І.С. Клеціна, стать працівника — дуже важливий чинник у визначенні зарплати.

Жінкам і чоловікам платять, аби вони виконували не ту саму, а різну роботу, і їх оцінюють за різними стандартами: робота чоловіків винагороджується відповідно до її позиції в ієрархії чоловічих занять, а робота жінок винагороджується відповідно до її позиції в ієрархії жіночих занять. Заняття жінок є менш оплачуваними, принаймні почасти *через те*, що їх виконують жінки.

Мова йде, в першу чергу, про комерційні підприємства. За даними дослідників, в середньому жінки отримують лише 70-75% заробітної платні від тієї, яку отримують чоловікі. Чим більше жінок у будь-якій професійній сфері, тим менші зарплати отримують зайняті в ній працівники.

Ці дані підтверджуються дослідженнями Інституту соціології НАН України, в яких зазначається, що професійний та рольовий розподіл трудових обов'язків є одним із чинників того, що менш оплачувані в Україні професії та посади обіймають здебільшого жінки. Статистичні дані показують, що заробітна плата жінок в Україні у середньому в 1,6 рази нижча за чоловічу.

Проведений у ряді досліджень аналіз можливих причин розриву в оплаті праці чоловіків і жінок також пояснюється дією гендерних стереотипів: 1) жінки заробляють менше, оскільки зайняті на традиційних „жіночих” роботах, за які платять менше; 2) жінки заробляють менше, оскільки стереотипно вони сприймаються як менш цінні працівники; 3) жінки отримують менше, тому що вони очікують отримати менше: проблема пророцтв, які самореалізуються; 4) розрив у зарплаті також залежить від рівня отриманої освіти; 5) розрив у зарплаті варіюється, залежно від віку, демонструючи, фактично, зростання впродовж життя жінок.

Ще одна причина такого зростання розриву в зарплаті із віком криється у різному досвіді жінок і чоловіків як робочої сили. Жінки час від часу порушують неперервність свого перебування в їхньому складі, отримуючи відпустку у зв'язку з народженням дитини та відпустку по догляду за дитиною. Це негативним чином відбивається на зарплаті жінок і призводить до збільшення розриву в зарплаті впродовж подальшої трудової діяльності. Зазвичай фактично жінки, які йдуть у відпустку по догляду за дитиною, мають нижчу реальну зарплату на момент свого повернення до роботи, ніж та, яку вони мали, коли переривали роботу.

Отже, на шляху жінок до традиційно „чоловічих”, високим за статусом і високооплачуваних робіт поставлено безліч бар'єрів, також жінки, які намагаються робити кар'єру, часто стикаються з феноменом „скляної стелі”, який розуміється як штучно створений бар'єр, заснований на забобонах, що не дозволяє кваліфікованим працівникам просуватися по службі, займати

керівні посади в організації. Як зазначає М. Кімел, жінки опиняються поміж двома бар'єрами у вигляді “скляної стелі” та “липкої підлоги”, які змушують їх залишатися на нижчих кар'єрних рівнях і заважають сягати вищих (управлінських). “Липка підлога” утримує їх на низькооплачуваних посадах, залишаючи їм мало шансів для просування нагору.

Феномен “скляної стелі” охоплює ті штучні бар'єри, які виникли на ґрунті світоглядних чи організаційних упереджень, які заважають кваліфікованим індивідам просуватися службовою драбиною в межах своєї організації і обіймати посади управлінського рівня.

“Скляна стеля” заважає жінкам просуватися по службі нарівні з чоловіками у декількох випадках: наймання на роботу, просування по службі та утримання на своїй посаді. Як зазначає С.М. Оксамитна, жінки рідше отримують призначення, що сприяють швидкому просуванню службовими сходами, ніж чоловіки.

За даними зарубіжних досліджень, жінки посідають лише 7% усіх місць у правлінні корпорацій. За даними наших досліджень, чим вищий посадовий щабель, тим нижча частка жінок у загальному числі зайнятих на ньому. На думку Ш.М. Берн, головним чинником формування феномену „скляної стелі” виступають гендерні стереотипи, які стверджують, що жінки – погані лідери.

Аналіз розповсюджених пояснень дії „скляної стелі” в організації у відношенні до жінки показує, що стосовно діяльності жінки в організації існують наступні стереотипи: жінки вносять менший людський капітал у роботу організації, оскільки багато часу приділяють дітям та родині; жінка не придатна для ролі лідера й керівника, а отже, не може керувати так само добре, як чоловік; певні психологічні риси, які відносять до фемінних, заважають професійному розвитку та просуванню кар'єрними сходами; усередині організації можуть існувати неписані норми, згідно з якими на високі посади краще призначати чоловіків; жінки не здобувають у ході своєї роботи в організації досвіду, який є необхідним для просування по службі; сімейні обов'язки жінки заважають їй просуватися по службі.

Чинник скляної стелі проявляється за безлічі обставин: керівництво організації або не може, або не бажає дотримуватися такого роду гендерної політики й практики, які забезпечують ефективні механізми для запровадження розмаїтості робочих місць; в організації можуть бути відсутні адекватні критерії оцінювання роботи, які б відповідали вимогам порівнянності, або ж застосовувані нею критерії можуть ґрунтуватися на традиційних гендерних стереотипах щодо оцінювання; недостатньо дружня стосовно сім'ї політика на робочому місці також обмежує здатність жінок до зростання. Однак, можливо, найважливішим чинником, який посилює феномен скляної стелі, є неявні зусилля чоловіків, спрямовані на збереження суто чоловічої атмосфери організаційної ієрархії. М. Кімел стверджує, що на верхніх щабелях організаційної ієрархії існує так званий “гомосоціальний світ”, який забезпечує схожість основних цінностей і уявлень, атмосферу комфортності, органічності, спорідненості та співпраці.

Зазвичай явище “гомосоціальності” стосується саме чоловічого світу. Стосовно чоловіків феномен „скляної стелі” відбивається по-іншому. М. Кімел доводить, що саме *чоловіки* є жертвами статевої дискримінації на робочому місці, бо стають жертвами „*скляного підвалу*” — вони працюють на найризикованіших та найнебезпечніших роботах.

За даними досліджень 90% усіх пов'язаних із професією смертельних випадків трапляються із чоловіками, тоді як „найбезпечніші” заняття виконують жінки. Багато професій, якими займаються чоловіки, є ризикованими, і ступінь їхньої небезпечності підсилюється ідеологією маскулінності та нормами чоловічої гендерної ролі, яка вимагає, щоб чоловіки зберігали непохитність і витривалість перед загрозою небезпеки, мали високий рівень емоційної твердості та мужності.

Наступна проблема гендерної взаємодії в організації – наявність випадків так званого “токінізму” або проблема посідачів символічного права. Зарубіжні дослідження показали, що кількісна представленість різних груп (в тому числі гендерних) в організації розташовується на 3 рівнях: символічному (0-10% представленості); перехідному (11-40%); парному (40-60%). Символічний рівень представленості – це так званий *токенізм* або *проформізм* – описаний в літературі як надання символічного права.

В гендерній взаємодії персоналу організацій толкінізм як явище відбувається тоді, коли жінки опановують «чоловічі» професії і коли чоловіки працюють на «жіночих» роботах. Проте їхній досвід у ролі проформістів – посідачів символічного права – нерідко буває дуже різним. Наділені символічним правом – це люди, які, попри отриманий доступ до організації, значно відрізняються від переважної більшості членів цієї організації. Проте посідачі символічного права – не просто члени кількісної меншини: їх приймають не *всупереч* їхньому статусу меншини, але *завдяки* йому. Згідно концепції проформізму, на групову динаміку впливає пропорційне співвідношення в групі представників різних категорій (гендерних, вікових).

Члени групи, які складають більшість, грають домінуючу роль в організації, а меншість – виразники якихось символів (токени або проформісти); через нечисленність токени більш помітні (на них постійно звертають увагу), їх характеристики постійно перебільшуються, а сприймаються вони вкрай стереотипно. Як правило, наділені символічним правом стають навіть заповзятішими прибічниками організаційних норм, ніж представники чисельної більшості.

Як стверджує Р.М. Кантер, посідання символічного права спричиняється радше до зміцнення бар'єрів між гендерними групами в організації, аніж до їхнього руйнування, оскільки різниця між посідачем символічного права і більшістю увиразнюється, стаючи одною єдиною відмінністю.

Тож, до наділених символічним правом співробітників організації, нерідко ставляться як до представників своєї категорії тобто як до символів, а не як до індивідів. посідач символічного права завжди перебуває в центрі уваги: всі помічають його чи її, але лише через те, що він чи вона

відрізняється від основної масо посідачів символічного права рідко сприймають як схожих на інші у групі. Таким чином, їхнє переживання помітності має двоїсту при роду: вони гіперпомітні як представники своєї «категорії», але цілковито *непомітні* як індивіди. Як зазначає М. Кімел, у суто чоловічих трудових колективах роль жінок зводиться до налагодження взаємодій поміж чоловіками. Жінки зазвичай виконують ті функції, які дослідники називають “емоційною роботою”.

Окрім всього, посідання символічного права є джерелом стресу: тягар, що його відчувають посідачі символічного права у сфері соціальних стосунків, відлунує психологічним стресом, навіть якщо ці особи досягають успіхів у трудовій діяльності. Незадовільні соціальні стосунки, розлади через суперечливість вимог, притлумлене самовираження, почуття ніяковості та самозневаги – усе це розцінюється дослідниками як наслідки посідання символічного права. Попередньо вважалось що “посідання символічного права” не залежить від того, до якої статі належать наділені символічним правом — чоловічої чи жіночої.

Однак, подальші дослідження засвідчили разючу різницю між тією ситуацією, коли жінки опиняються в ролі посідачів символічного права у переважно чоловічому професійному світі, і ситуацією, коли чоловіки як посідачі символічного права перебувають у здебільшого жіночій професійній галузі. Л. Зіммер вважає, що положення чоловіків, які беруться до переважно жіночої роботи, кардинально відрізняється від становища, в якому опиняються в аналогічному випадку жінки. Чоловіки не відчувають на собі дії “скляної стелі”; натомість вони відчувають під ногами те, що дослідники визначають як “скляний ескалатор”, отримуючи значно більше шансів для просування, навіть порівняно з жінками.

Чоловіки залишають при собі свій гендерний привілей, входячи до професійної сфери, в якій превалюють жінки: це перетворюється на перевагу всупереч їхній чисельній обмеженості. Дослідниками було встановлено, що чоловіки зазнають позитивної дискримінації (при наймі на роботу, отриманні управлінських посад тощо), потрапляючи до сфер професійної діяльності, які традиційно вважаються жіночими. Виявляється, що чоловіки, які виконують жіночу роботу, можуть мати менші заробітки, порівняно із чоловіками, які працюють у тих сферах, де домінують представники чоловічої статі, але вони заробляють більше і просуваються швидше, ніж жінки у тій самій галузі.

Отже, коли жінки опиняються в ролі посідачів символічного права, чоловіки зберігають свої кількісне переважання і мають змогу оберігати свій гендерний привілей, обмежуючи доступ жінок до цього місця роботи, їхнє просування й набуття досвіду. Якщо ж чоловіки стають посідачами символічного права, вони використовують свій гендерний привілей для швидкого просування нагору службовими сходами. Але чоловіки, справді, відчувають на собі деякі негативні наслідки, в особливості в тому, що стосується їхніх контактів із загалом. Чоловіки, які зазнали невдачі в професійній діяльності, з точки зору інших “втрачають свою стать”: їх перестають вважати справжніми мужчинами. Жінки, натомість, зазнавши

успіху, “втрачають свою стать”. Бути компетентним, напористим і амбіційним на робочому місці може означати в разі чоловіків водночас і гендерно прийнятну, і гендерно відповідну властивість, але може виявитися гендерно невідповідним, а, отже, і гендерно неприйнятним чинником для жінок, з огляду на згубний характер його впливу на відчуття ними своєї жіночості. Ще одним з видів професійної дискримінації за гендерною ознакою є *сексуальні домагання*, які можуть статися з будь-яким працівником в будь-якій організації, на малих та великих підприємствах, державної та комерційної форми власності. В доповідях Міжнародної організації праці (МОП) підкреслюється, що сексуальні домагання є формою дискримінації за ознакою статі, які визнаються порушенням прав людини.

Дослідження МОП показали, що в організаціях, в яких допускаються переслідування, як правило, різко падає продуктивність діяльності. Сексуальні домагання призводять до збільшення явищ абсентеїзму, високої плинності кадрів і втрати цінних працівників, а також до погіршення іміджу компанії, підприємства.

Сексуальні домагання на робочому місці – це сексуальні пропозиції, вимоги „сексуальних послуг” та інші вербальні і фізичні дії сексуально спрямованості, що висуваються в якості умови прийому на роботу або збереження роботи, коли вимушена згода особистості або її відмова від подібних пропозицій стає визначальним при винесенні рішення про найм, збереження робочого місця або просування по службі, а також коли метою або результатом таких дій є вплив на продуктивність праці на робочому місці.

Дослідження показують, що сексуальні домагання можуть проявлятися в різних формах: вид небажаних дій та пропозицій до створення ворожої, нестерпної атмосфери.

М. Рубінштейн наводить такі приклади сексуальних домагань на рівні: 1) *фізичної поведінки* (фізичне насильство, небажані фізичні контакти, використання службових доган або винагород з метою вимагання сексуальних послуг); 2) *вербальної поведінки* (коментарі щодо зовнішнього вигляду працівника, його віку, приватного життя; сексуальні коментарі, історії та анекдоти; повторні соціальні запрошення, образи на основі статі працівника, поблажливі або патерналістські зауваження); 3) *невербальної поведінки* ((відверті сексуальні зображення, непристойні жести, свист).

Будь-які з цих дій кваліфікуються як сексуальне домагання, якщо об'єкт домагань відчуває недоречність такого ставлення і відчуває його агресивну природу. М. Кімел також пропонує в якості сексуальних домагань в організації розглядати так звані “сексуальні цькування”, які поширюються на чоловіків, яким бракує традиційної маскулітності, і які, таким чином, дістають покарання за це від інших чоловіків, а також охоплює жінок, які зазнають цькування, коли вони поводять себе занадто по-чоловічому або ж коли їхня поведінка не є достатньою мірою чоловічою.

Серед інших можливих згубних наслідків впливу зазначених соціально-психологічних особливостей на гендерну взаємодію в організації можливо,

на наш погляд, відзначити наступні: небажання змінювати своє ставлення та поведінку по відношенню до стереотипних гендерних груп у професійному спілкуванні; формування некоректного уявлення про рівень професіоналізму та особливості виконання професійних обов'язків тієї або іншої особистості або групи в залежності від статі; зниження продуктивності взаємодії між співробітниками різної статі; формування невротичного сценарію розвитку особистості через необхідність відповідати стереотипним уявленням про гендерну групу, або навпаки, боротися з існуючими стереотипами. Всі ці наслідки, на наш погляд, можуть призвести до формування домінантно-залежного стилю гендерної взаємодії в організації, а також до виникнення деструктивного типу гендерної взаємодії персоналу організацій, який відзначається високим рівнем напруги, відчуженості, конфліктності, агресії у відносинах.

Однією з можливостей корекції впливу гендерних стереотипів та сексизму на життєдіяльність особистості та організацію ефективної взаємодії між гендерними групами в організаціях є дотримання психологічних умов і факторів, що сприяють зміні стереотипів.

Дослідники виділяють наступні *психологічні фактори, що перешкоджають зміні стереотипів та сексистських практик*: авторитаризм, замкнутість, стан фрустрації, некритичність стосовно себе і процесу пізнання навколишньої дійсності. Дія цих факторів не лише призводить до зміцнення стереотипів, в тому числі в професійній сфері, а виступає як чинник формування професійного стресу, незадоволеності професійною діяльністю, дисгармонійного типу гендерної взаємодії в організації.

Для власного дослідження було обрано працівників головного офісу АТ "ОТП Банк".

В дослідженні взяли участь 100 осіб, серед них – 50 жінок, 50 чоловіків. Для дослідження середньостатистичних показників за гендерними ознаками був обраний 16-ти факторний опитувальник Кеттелла, що дозволяє отримати повну картину особистісних рис працівників (Рис1,2), та зробити порівняльний аналіз результатів методики для розуміння факторів, що впливають на міжособистісну взаємодію. В таблиці(Рис.3) виконано порівняння результатів методики Кеттелла на вибірці з 50 жінок та 50 чоловіків, порівняні 16 факторів, що надає нам в повному обсязі можливість зробити висновки щодо взаємодії на робочому місці з точки зору гендеру та виокремити фактори, що впливають на взаємодію найбільшим чином.

До *психологічних факторів, що сприяють оптимізації* гендерної взаємодії персоналу організацій, на наш погляд, можна віднести наступні: спілкування і спільна діяльність між гендерними групами в організації не лише з професійних питань, а і за їхніми межами; об'єднання співробітників в ім'я загальнозначущої мети діяльності організації; збільшення знань про гендерні особливості взаємодії між людьми; фактори групової динаміки, що є результатом групової взаємодії (згуртованість колективу та ін.); певні

особистісні риси (гнучкість, критичність, відкритість новому досвіду); сильні емоційні враження.

Ці фактори також можуть допомогти в профілактиці проблем гендерної взаємодії в організаціях, викликаних дією гендерних стереотипів та розвитку гармонійного типу гендерної взаємодії. З точки зору зарубіжних дослідників, найбільш очевидна сукупність заходів подолання проблем нерівності підпадає під так звану «політику дружнього щодо сім'ї місця роботи», яка передбачає низку реформ, які дозволять батькам певну гнучкість у зрівноваженні роботи та сімейного життя.

Усереднені показники за методикою Кеттелла приведені нижче :



Рис. 1: Середні показники за результатами методики Кеттелла(чол.)

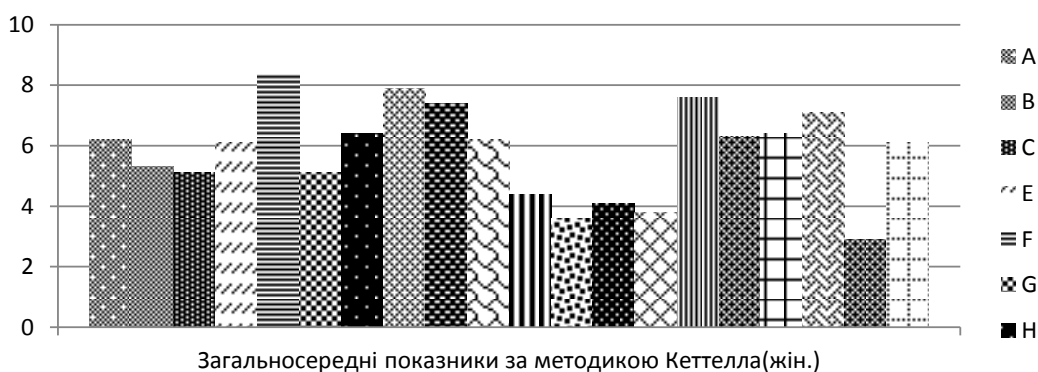


Рис. 2: Середні показники за результатами методики Кеттелла(жін.)

Загалом, відмінності цих графіків можна спостерігати на наступній діаграмі:

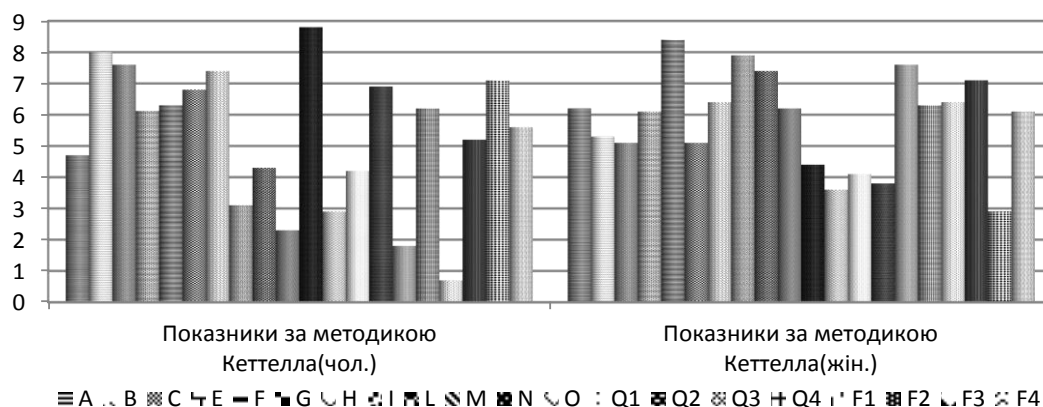


Рис. 3: Порівняння показників за результатами методики Кеттелла(загальне)

Як ми бачимо на рисунку 3, чоловіки більш стримані за жінок, але в свою чергу жінки набагато тривожніші за чоловіків, чим і може бути обумовлена така професійна розмежованість за статтю. У чоловіків більше виражені такі риси як терпимість, уважність, схильність обдумувати рішення перед його прийняттям, точність, консерватизм. Жінкам більш притаманні експресивність, нетерплячість, тяга до нового, екстраверсія, бажання показати себе краще ніж інші.

Саме тому в жіночих колективах завжди є місце для чуток та конкуренції, не пов'язаної з роботою. Це, в свою чергу, значно пригальмовує робочий процес. Ознаки боротьби за лідерство також виявляються у чоловічих колективах, що є проявом маскулінності та намаганням зайняти вищу позицію в колективі.

Загалом, для гармонійного виконання службових обов'язків на всіх рівнях кар'єрної драбини, керівні посади має займати компетентний службовець з необхідним якісним набором рис, що допоможуть у грамотному виконанні обов'язку як особистості, так і керівника. **Висновки.** За результатами дослідження до найбільш значущих особистісних якостей слід віднести високий рівень поведінкової регуляції, здатність дотримуватися морально-етичних норм, добре розвинені комунікативні якості. За результатами порівняльного аналізу психологічних характеристик чоловіків і жінок статистично значущих відмінностей в рівні інтелектуального розвитку чоловіків і жінок не виявлено. Працівник-жінка здатна успішно оволодіти знаннями, необхідними для якісного виконання професійних обов'язків. Дослідження не виявили істотних відмінностей у рівні розвитку психологічних характеристик між чоловіками і жінками. Згідно з результатами, існують достовірні відмінності в характеристиках адаптаційного потенціалу. Адаптаційні характеристики жінок вищі, ніж аналогічні показники у чоловіків. Виявлене явище дозволяє припустити наступне. Адаптація жінок відбувається краще у порівнянні з чоловіками та ефективність діяльності жінок дещо вища, ніж у чоловіків, що виконують

“аналогічні“ обов'язки. Дане положення вимагає точніше визначити сферу професійної компетенції жінок.

Аналіз індивідуально-психологічних особливостей особистості працівників жінок свідчить про те, що жінки на рівні з чоловіками можуть виконувати завдання в рамках професійної діяльності. Зокрема тоді, де фізіологічні особливості статей (стосовно сили, витривалості та спритності) не накладають на цю діяльність певні обмеження.

Подальші дослідження, які сприятимуть розвитку теорії і практики гендерних взаємин у професійному середовищі доцільно продовжити за наступними напрямками: динаміка гендерних установок в процесі професійної діяльності чоловіків та жінок, гендерні відносини між відділами в рамках певної організації, професійно - психологічний відбір жінок та чоловіків, професійна деформація жінок та чоловіків в умовах професійного середовища, профілактика гендерних конфліктів у колективах.

На основі цих висновків у дипломній роботі були надані рекомендації для організації для підвищення продуктивності працівників та удосконалення роботи керівників.

Список використаної літератури

1. Бем С.Л. Линзы гендера: Трансформация взглядов на проблему неравенства полов / Сандра Лившиц Бем. – М.: «Российская политическая энциклопедия», 2004. – 336с.
2. Берн Ш.М. Гендерная психология / Ш.М. Берн. – СПб. : Нева, 2001. – 320с.
3. Гендерні стереотипи та ставлення громадськості до гендерних проблем в українському суспільстві / За ред. Ю.І. Саєнка. - Київ: ВАІТЕ, 2007. - 143 с.
4. Кандаурова Т.И. Социальный стереотип женщины как «неполноценного работника» / Т.И. Кандаурова // Психология зрелости и старения. – 2004. – №1. - С. 82-89.
5. Карамушка Л.М. Самоактуалізація менеджерів у професійно-управлінській діяльності (на матеріалі діяльності комерційних організацій): Монографія / Л.М. Карамушка, М.Г. Ткалич – Запоріжжя: „Просвіта”, 2009. – 262с.
6. Корольчук М.С., Корольчук В.М., Ржевський Г.М., Миронець С.М., Максименко К.С. / Психологія праці в звичайних та екстремальних умовах // Навчально - методичний посібник Для студ. вищ. Навч. закл. Психологія праці : навч. Посіб / М.С. Корольчук, В.М. Корольчук, Г.М. Ржевський, С.М. Миронець, К.С. Максименко. – К. : КНТЕУ, 2014. – 506 с. Лавриненко Н.В. Женщина: самореализация в семье и обществе (Гендерный аспект) / Н.В. Лаврененко. – К.: ВИПОЛ, 1999. – 172 с.
7. Корольчук, М. С., Корольчук В. М., Ріпа Л. А Теорія і практика професійного психологічного відбору. – К. : НАУО, 2005. – 483 с.
8. Корольчук, М. С., Крайнюк, В. М., Косенко, А. Ф., Кочергіна, Т. І. Психологічне забезпечення психічного і фізичного здоров'я : Навчальний посібник / За заг. ред. М. С. Корольчука. – К. : ІНКОС, 2002. – 272 с.

9. Мазаракі, А. А., Максименко, С. Д., Кулаківська, Л. П., Кулаківський Т. Ю. «Підприємництво : психологічні, організаційні та економічні аспекти» : навч. посіб. / А. А. Мазаракі, С. Д. Максименко, Л. П. Кулаківська, Т. Ю. Кулаківський – К. : Київ. нац. торг. – економ. ун.-т, 2012. – 720 с.

10. Минигалиева М.Р. Взрослый в семье и на работе: гендерный контекст проблемы / М.Р. Минигалиева // Психология зрелости и старения. – 2001. - №3. – С. 5-19.

11. Москаленко В.В. Соціальна психологія / В.В. Москаленко. – К.:”Центр учбової літератури”, 2008. – 688с.

12. Попова Л.В. Проблема самореализации одаренных женщин / Л.В. Попова // Вопросы психологии. – 1996. – №2. – С. 31-42.

Ралко Альбіна, аспірант кафедри психології
Науковий керівник:
Самойлов О.Є., д-р. психол. наук, проф.

Проблема невідповідності індивідуальних особливостей фахівця вимогам професійної діяльності аудитора

Постановка проблеми. Функціонування ринку праці ґрунтується на динамічному врівноважуванні попиту і пропозиції робочої сили, підтриманні її якісних характеристик на рівні вимог виробництва. Тому наявність у людини високих професійних якостей, відповідних знань, навичок, умінь збільшує її можливості на ринку праці як фахівця, робить конкуренто спроможною й адаптивною до динамічних умов ринкового середовища. Індивідуально-психологічні та індивідуально-типологічні особливості людини є важливою складовою у досягненні успіху особистості, а їх відповідність професії є одним із вагомих показників психологічної готовності до професійної діяльності. За даними наукових емпіричних досліджень, близько 40 % майбутніх фахівців вибирають професію випадково (Є. Кузьмін і А. Свенціцький, Г. Луканичева). Тому невідповідність індивідуальних особливостей фахівця вимогам діяльності аудитора є не лише фактором низького рівня психологічної готовності до майбутньої професійної діяльності, зниження продуктивності та ефективності праці, а й чинником професійного вигорання, погіршення стану здоров'я особистості.

Аналіз останніх досліджень. Аналіз наукових джерел свідчить, що розробці загальної концепції психологічної готовності до професійної діяльності особистості приділяли увагу: О. Асмолов, Г. Балл, С. Рубінштейн, Д. Узнадзе та ін.; питанням теоретичних засад для організаційної та економічної психології є характерним звернення до психологічних детермінант психологічної готовності особистості в підприємницькій (управлінській) сфері діяльності (Л. Карамушка [3; 4], В. Корольчук [5], М. Корольчук [5], Л. Кулаківська, Т. Кулаківський, А. Мазаракі, С. Максименко, С. Миронець, В. Осьодло, Г. Ржевський, Г. Балл, В. Моляко, О. Самойлов та інші; теоретичним положенням аудиторської діяльності –

Р. Адамс, Дж. Леббек, В. Подольський, Ю. Швалб; проблемі психологічного супроводу підготовки майбутніх фахівців економічного профілю – О. Бондарчук, Б. Гаєвський, М. Дороніна, В. Казміренко, О. Киричук та інші; вивченню змісту, структури, форм прояву психологічної готовності до діяльності – М. Дьяченко та Л. Кандилович [1]; Е. Лукаш – приділив увагу проблемі формування психологічної готовності майбутніх аудиторів до професійної діяльності [6].

Мета. Здійснити теоретичний аналіз стану проблеми невідповідності індивідуальних особливостей фахівця вимогам професійної діяльності аудитора.

Виклад основного матеріалу. Згідно В. Синявському, між людиною і професією відбувається процес взаємного пристосування. Професія накладає певний відбиток на індивіда. Але в особі окремих своїх представників і професія набуває певних рис [7].

Проблема психологічної готовності людини сьогодні стає однією з найважливіших не тільки в теоретичній, але й прикладній психології. Аналіз наукових джерел свідчить про те, що в рамках даної тематики у різних сферах життєдіяльності існує така проблема як невідповідність індивідуальних особливостей майбутніх фахівців вимогам професійної діяльності.

Оскільки кожній особистості притаманний широкий спектр психічних процесів, психічних властивостей, психічних станів та утворень, а також фізичних якостей, в залежності від певних умов в одних випадках їх поєднання сприяє успіхові у професійній діяльності, а в інших – може діяти протилежним чином [7]. Тому важливим виступає питання професійної орієнтації, профпридатності та саме психологічної готовності людини до професійної діяльності.

За М. Корольчуком, до факторів 100 %-ої успішності діяльності особистості належать наступні [5]: 50 % — мотивація особистості; 25 % — індивідуально-психологічні характеристики; 15 % — індивідуально-типологічні особливості; 10 % — невідомі характеристики або індивідуальний стиль діяльності. Отже, можна сказати, що на 90 % професійний успіх особистості залежить від її індивідуальних властивостей.

Особистість прагне до самоактуалізації, але різною ціною. Невідповідність індивідуальних психологічних та психофізіологічних особливостей особистості вимогам роботи може призвести до зривів, помилок, аварій. Досить часто людина обирає ту чи іншу спеціальність, професію не замислюючись над тим, чи є її вибір свідомим, доцільним та відповідним не лише зовнішнім, а й внутрішнім мотивам. На думку Л. Карамушки, найбільш оптимальним є забезпечення так званої полімотивації професійної підготовки майбутніх фахівців. Вищий рівень сформованості мотивів характеризується наявністю таких мотивів, що належать до гуманістичного рівня, а також позитивним ставленням до професії [3; 4].

Відповідність людини і професії досягається в процесі неперервної взаємодії зовнішніх умов праці і її вимог з внутрішніми умовами – особливостями людської психіки [7]. Таким чином, важливим є відповідність вибору людиною специфіці структури психіки її особистості, а саме психічним властивостям (темпераменту, характеру, здібностям, спрямованості, мотивації), розвитку психічних пізнавальних процесів (відчуттів, сприймання, волі, пам'яті, уваги, мислення, уяви), психічним утворенням (знанням, навичкам, умінням, звичкам, переконанням). Також важливими факторами виступають стан здоров'я, психофізіологічні особливості, які теж необхідно враховувати. Зовнішні причини пов'язані зі впливом навколишнього середовища: думкою батьків, друзів, однолітків, бажанням досягти зовнішнього успіху або страхом осуду. Значущими мотивами виступають престиж професії і розмір заробітної плати.

Проблема невідповідності індивідуальних особливостей людини професійній діяльності може бути закладена також у відсутності проведеної професійної орієнтації з певною особистістю чи забезпеченням її у неповному обсязі.

Відповідно до Закону України «Про аудиторську діяльність», аудиторська діяльність — це підприємницька діяльність, яка включає в себе організаційне і методичне забезпечення аудиту, практичне виконання аудиторських перевірок (аудит) та надання інших аудиторських послуг. Аудитом є перевірка даних бухгалтерського обліку і показників фінансової звітності суб'єкта господарювання з метою висловлення незалежної думки аудитора про її достовірність в усіх суттєвих аспектах та відповідність вимогам законів України, положень (стандартів) бухгалтерського обліку або інших правил (внутрішніх положень суб'єктів господарювання) згідно із вимогами користувачів [2]. Ефективність роботи аудитора, за Е. Лукашом, залежить від таких психологічних властивостей особистості аудитора, як високий рівень його мотиваційної, інтелектуальної, емоційної, комунікативної, креативної, в цілому, особистісної готовності. На нашу думку, суттєвою також виступає когнітивна готовність.

У рамках аудиторської діяльності, на основі невідповідності психологічних властивостей вимогам професії, фахівець зустрічається з конфліктністю як внутрішньо-особистісною, так і міжособистісною. Прикладами можуть виступати наступні. З однієї сторони аудитор намагається встановити істину та справедливість відповідно до Закону України у збиток собі, а з іншого боку – прагне досягти вершин будь-якою ціною. Якщо майбутній аудитор є некомунікабельним, малоспостережливим, несхильним до аналітичної, організаційної та управлінської діяльності і т.д., тоді у професійній діяльності йому необхідно докласти набагато більше зусиль для досягнення успіху.

Висновки. Отже, теоретичний аналіз свідчить, що проблема невідповідності індивідуальних особливостей фахівця вимогам професійної діяльності є досить актуальною та потребує подальшої розробки. Адже наслідком «випадкового вибору» може стати не лише низький рівень

психологічної готовності до діяльності, незадовільний показник професійної придатності, а й індивідуальне погіршення здоров'я особистості. Не виключенням є й професійна діяльність аудитора, питання щодо якої є мало дослідженим, що висуває певні специфічні вимоги до майбутнього фахівця. У рамках аудиторської діяльності, на основі невідповідності психологічних властивостей вимогам професії, фахівець зустрічається з конфліктністю як внутрішньо-особистісною, так і міжособистісною.

Фундаментом побудови системи формування професійної придатності, на нашу думку, є психологічний аналіз та прогнозування успішності професійної діяльності, дані яких використовуються для розробки професіограм і психограм в інтересах профорієнтації, розроблення вимог до професійно важливих якостей особистості, розроблення моделі професійної діяльності і структурної моделі психологічної готовності особистості до професійної діяльності.

Список використаних джерел

1. Дьяченко М. И., Кандыбович Л. А. Психологические проблемы готовности к деятельности / М. И. Дьяченко, Л. А. Кандыбович. - Минск: Изд-во «Университетское», 1976. – 176 с.
2. Закон України «Про аудиторську діяльність» : станом на 12 лют. 2015 р. / Верховна Рада України. – Офіц. вид. – Київ : Парлам. вид-во, 2015. – 189 с.
3. Карамушка Л. М., Москальов М. В. Психологія підготовки майбутніх менеджерів до управління змінами в організації: монографія / Л. М. Карамушка, М. В. Москальов. – К. – Львів : Сполом, 2011. – 216 с.
4. Карамушка Л. М., Худякова Н. Ю. Мотивація підприємницької діяльності: монографія / Л. М. Карамушка, Н. Ю. Худякова. – К. – Львів: Сполом, 2011 – 208 с.
5. Корольчук М. С. Психофізіологія діяльності: Підручник для студентів вищих навчальних закладів / М.С. Корольчук. – К.: Ельга, Ніка-Центр, 2009. – 400 с.
6. Лукаш Е. Я. Формування психологічної готовності майбутніх аудиторів до професійної діяльності: Автореферат дисертації на здобуття вченого ступеня канд. психол. наук : 19.00.07 / Е. Я. Лукаш ; Ін-т педагогіки і психології професійної освіти АПН України. - К., 2007. - 22 с.
7. Синявський В. В. Методи психодіагностики в системі професійного відбору. Методичний посібник/ В. В. Синявський. – Київ.: ДЦЗ, 2006. – 241 с.

Аналіз комунікативної сфери щодо прийняття нововведень науково-педагогічними працівниками ВНЗ

Одним із головних факторів, що сприяє позитивному прийняттю нововведень науково-педагогічними працівниками ВНЗ є забезпечення сприятливого психологічного клімату, налагодження комунікативних зв'язків, стимулювання творчості та ініціативи.

Загальна проблематика нововведень викликає інтерес багатьох вчених. Її досліджували: Александрова В., Василенко О., Волков О., Денисенко М., Друкер П., Геєць В., Кларін М., Краснокутська Н., Ландик В., Молчанов М., Морозов Ю., Поляков С., Пригожин С., Подимова Л., Поташник М., Симонов В., Сластенин В., Сухоруков А., Фатхудинов Р. та ін.); психологію управління і розв'язання конфліктів (Бородкин Ф., Генев Ф., Гришина Н., Зазикін В., Зарайський Д., Кабаченко Т., Лавриненко В., Обозов Н. та ін.), структуру професійно-педагогічної діяльності викладача (Безпалько В., Ковальов Г., Ломов Б., Шадриков В., Шакуров Р. та ін.); педагогічне та ділове спілкування (Березовська Л., Григор'єва Т., Козлов В., Корольчук М., Крайнюк В., Лавриненко В., Мануйлов Г., Таранов П., Тімченко В., Фетискин Н., Філіпов О.) [1, 2, 3, 4].

Актуальність дослідження комунікативної сфери щодо прийняття нововведень науково-педагогічними працівниками ВНЗ полягає в тому, щоб допомогти позитивно, без виникнення психологічних бар'єрів приймати нововведення.

Методологічна база дослідження складалася з сукупності методів, які в комплексі забезпечили розв'язання задач наукового дослідження та досягнення його мети [3, 4].

Метою нашого дослідження є аналіз комунікативної сфери щодо прийняття нововведень науково-педагогічними працівниками ВНЗ. Для досягнення поставленої мети нами використано методика «Діагностика домінуючої стратегії психологічного захисту у спілкуванні (В.В. Бойко)» [3]. За допомогою трьох шкал (уникнення, миролюбство, агресія) та їхньої інтерпретації, передбачених даною методикою, ми виявляли стратегію психологічного захисту у спілкуванні науково-педагогічних працівників ВНЗ.

У дослідженні взяли участь 100 науково-педагогічних працівників вищого навчального закладу (23% чоловіків та 77% жінок) віком 25-70 років.

У контакті з колегами респонденти активно використовують стратегію «уникнення», яка виражена найяскравіше у 60% респондентів, про що свідчать відповідні результати (10,47±3,44 балів). Уникнення – психологічна стратегія захисту суб'єктивної реальності, що базується на економії інтелектуальних або емоційних ресурсів. Індивід звично без бою уникає чи залишає зони конфліктів та напружень, коли його «Я» підпадає під «атаки». При цьому він відкрито не витрачає енергію емоцій і мінімально напружує інтелект [3].

Показник «миролюбство», за нашим дослідженням, спостерігається у 27% науково-педагогічних працівників та становить $8,34 \pm 3,78$ балів. Миролюбство – психологічна, стратегія захисту суб'єктивної реальності особистості, в якій провідну роль відіграють інтелект і характер. Інтелект пригнічує чи нейтралізує енергію емоцій у тих випадках, коли виникає загроза для «Я» особистості. Миролюбство – це партнерство, вміння йти на компроміси, готовність жертвувати деякими своїми інтересами задля збереження гідності. У деяких випадках це означає пристосування, прагнення поступатися наполегливості партнера, не загострювати стосунків і не вступати в конфлікти, щоб не випробувувати своє «Я». Важливо ще мати відповідний характер – м'який, врівноважений, комунікабельний – стратегія психологічного захисту суб'єктивної реальності особистості, яка діє на основі інстинкту [3].

Агресія спостерігається у 10% обстежуваних ($5,12 \pm 3,73$ балів) – стратегія психологічного захисту суб'єктивної реальності особистості, яка діє на основі інстинкту. Стратегія миролюбства формується завдяки особливостям якісного інтелекту і гарного характеру – досить високі запити до особистості. Уникнення дещо простіше, не потребує особливих розумових та емоційних затрат, але зумовлене підвищеними запитами до нервової системи та волі. Агресію використовувати як захист свого «Я» найпростіше [3].

Висновок. Отже, за результатами емпіричних досліджень, в комунікативну сферу щодо позитивного прийняття нововведень науково-педагогічними працівниками ВНЗ включені такі механізми, як уникнення, миролюбство, агресія:

– більша частина випробуваних, 60% науково-педагогічних працівників, відноситься до стратегії «уникнення» – психологічної стратегії захисту суб'єктивної реальності, яка оснований на економії інтелектуальних й емоційних ресурсів;

– 27% обстежуваних відноситься до стратегії «миролюбство» як стратегії захисту суб'єктивної реальності особистості, де провідну роль відіграють інтелект і характер;

– 10% респондентів віднесли себе до стратегії «агресія» – стратегії захисту суб'єктивної реальності особистості, що діє на основі інстинкту;

– 3% науково-педагогічних працівників розподілили рівномірно свої відповіді між декількома стратегіями або водночас між усіма (миролюбство й уникнення, уникнення та агресія).

Список літератури

1. Карамушка Л.М. Психологія підготовки майбутніх менеджерів до управління змінами в організації: монографія / Л.М. Карамушка, М.В. Москальов. – Київ-Львів «Сполом» 2011. – 216 с.
2. Корольчук М.С., Крайнюк В.М. Соціально-психологічне забезпечення діяльності в звичайних та екстремальних умовах: навч. посібник / М.С. Корольчук, В.М. Крайнюк – К.: Ніка-Центр, 2006. – 431 с.
3. Райгородский Д.Я. Практическая психодиагностика. Методики и тесты: учебное пособие / Д.Я. Райгородский. – Самара, 2001. – С.281-287.
4. Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп: учебное

Проша М., 2 м курс 1 група ФФБС

Науковий керівник:

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

Аналіз проявів індивідуально-психологічних характеристик працівників колективу торгово-виробничої компанії «ПРОТЕХ»

У статті детально вивчається теорія конфліктів в організації. Розбираються види конфліктів, способи вирішення конфліктів. Визначено прояви індивідуально-психологічних характеристик працівників, їх вплив на виникнення та протікання конфліктів в організації.

Ключові слова: конфлікт, види конфліктів, конфлікт в організації, управління конфліктом, форми завершення конфліктів, індивідуально-психологічні характеристики.

В статье детально изучается теория конфликтов в организации. Разбираются виды конфликтов, способы решения конфликтов. Определено проявления индивидуально-психологических характеристик работников, их влияние на появление и протекание конфликтов в организации.

Ключевые слова: конфликт, виды конфликтов, конфликт в организации, управление конфликтом, формы завершения конфликтов, индивидуально-психологические характеристики.

In the article in detail the theory of conflicts is studied in organization. The types of conflicts, methods of decision of conflicts, understand. Certainly displays of individually-psychological descriptions of workers, their influence on creating and flowing of conflicts in organization.

Keywords: conflict, types of conflicts, conflict in organization, management by a conflict, forms of completion of conflicts, individually-psychological descriptions.

Актуальність дослідження. Можна з упевненістю сказати, що в стосунках людей уникнути протиріч практично неможливо. Особливо збільшується ризик виникнення конфлікту на робочому місці, адже робота зазвичай має на увазі контакт з великою кількістю людей та проблем. Конфлікти зазвичай негативно позначаються на мікрокліматі колективу, а деякі з них можуть нести серйозні загрози як здоров'ю працівників, так і «здоров'ю» організації.

Для того, щоб уникати таких серйозних наслідків, необхідно уміти правильно дозволяти виникаючі розбіжності, вибирати правильні стратегії поведінки. Це допоможе не лише знизити негативний вплив конфліктів на організацію, але в деяких випадках і одержати позитивні результати.

Конфлікти розкривають існуючі проблеми компанії, допомагають виявити альтернативні способи рішення цих проблем.

Отже, актуальним в нашому дослідженні є вивчення психологічних особливостей організаційних конфліктів, вплив індивідуальних характеристик, професійних та ділових якостей працівників, які безпосередньо займаються обслуговуванням клієнтів, є визначальними у виникненні і нейтралізації конфліктних ситуацій, збільшенні або зниженні рівня продажів, встановленні довгострокової взаємодії між працівниками організації і клієнтами (А.А. Мазаракі, С. Д. Максименко, Л. П. Кулаківська, Т. Ю. Кулаківський) [10].

Важливим є те, що ця тема актуальна у всі часи. Кожен успішний управлінець повинен уміти вирішувати конфлікти, витягаючи з них цінну інформацію і збільшуючи ефективність роботи організації, зводячи до мінімуму негативний аспект.

Мета дослідження. Здійснити теоретичний аналіз видів конфлікту, визначити індивідуально-психологічні характеристики працівників ТОВ «ПРОТЕХ», їх вплив на виникнення та протікання конфліктів в організації.

Виклад основного матеріалу. У конфліктології, менеджменті та психології управління накопичений великий обсяг теоретичних та емпіричних даних про поведінку в конфлікті та способи його дозволу. Багато вітчизняних та зарубіжних дослідників (О.Я. Анцупов, Х.С. Гучерієв, С.І. Єріна, М.М. Кашапов, А.І. Кітов, Л. Ланг, А.В. Липницький, Б.Ф. Ломов, А.А. Малишев, Т.І. Марголіна, В.С. Мерлін, Л.А. Петровська, Ю.П. Платонов, В.П. Сальников, А.Л. Свенціцький, В. І. Хальзев, Ю.А. Шаранов, А.І.Шіпілов, В. Шутс та ін) вирішення конфліктів відносять до числа безпосередніх управлінських функцій або елементів управління.

Проблему конфлікту досліджують вітчизняні психологи, вчені. Чимало уваги вивченню конфліктних ситуацій та їх подоланню приділяють О. Я. Анцупов Н. Грішина, О. Донченко, В. Воронкова, А. Ішмуратов, М. Пірен, Т. Титаренко, Н. Чепелева. Зокрема, практичне дослідження сутності та природи внутрішньо-особистісних конфліктів зроблено в роботах Л.Ф. Бурлачука, Н.Ю. Максимової, Л.Б. Орбан-Лембрик.

Зв'язок внутрішньо-особистісних конфліктів з проблемами професіоналізації особистості викладено в дослідженнях І.В. Ващенко, Л.М. Карамушки, Н.Л. Коломінського, Н.І. Повякель.

Питання конфлікту серед військовослужбовців поставало в роботах М.С. Корольчука, Г.М. Ржевського, С.М. Миронця, В.І. Осьодло, В.С. Стасюка.

Також, значний внесок у розробку проблеми внесли В.Є. Василюк, Л.О. Калмикова, В. Зігерт, Л. Ланге, О.М. Леонт'єв, О.Р. Лурія, Е.Я. Мелібруд, В.М. М'ясищев, Л.А. Петровська, А.В. Петровський, І.В. Пономар'єв. Питання, пов'язані з вирішенням корпоративних конфліктів, частково висвітлювали такі вітчизняні вчені-правознавці: В.О. Аболонін, С.В. Грибанов, Н.М. Кузнецова, В.І. Курбатов, А.В. Пилипенко, В.М. Попов, Ю.І. Тихомиров, О.С. Янкова та інші.

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

Успішне функціонування підприємства неможливе без ефективного управління ним. Управління конфліктами є складовою управління підприємством, тому важлива психологічна діагностика конфліктів на ранніх стадіях для побудови ефективної системи управління конфліктами, що сприятиме не тільки досягненню цілей цього управління, але й цілей управління підприємством загалом.

Г. І. Козирьов, доктор соціологічних наук, розуміє під соціальним конфліктом «відкрите протиборство, зіткнення двох або більше за суб'єктів і учасників соціальної взаємодії, причинами якої є несумісні потреби, інтереси і цінності»[1].

Одні з провідних конфліктологів А.Я. Анцупов і А.І. Шипилов дають наступне визначення: «конфлікт - це найбільш деструктивний спосіб розвитку і завершення значущих протиріч, що виникають в процесі соціальної взаємодії, а також боротьба підструктур особи»[3].

Найбільш нейтральне визначення дав доктор А.Я. Кибанов. Він вважає, що «конфлікт - цей нормальний прояв соціальних зв'язків і стосунків між людьми, спосіб взаємодії при зіткненні несумісних позицій і інтересів, протиборство взаємозв'язаних, але переслідуючих свою певну мету двох сторін»[4].

Таким чином, конфлікт це «нормальний» різновид розвитку стосунків двох сторін, що мають різні погляди на проблему, який зазвичай має як позитивний, так і негативний характер.

З одного боку, конфлікти показують існування певної проблеми. Що вже позитивно позначається на організацію, адже керівництво, не знаючи про існування проблеми, природно, не може її вирішити. Більше того, відразу виділяється, як мінімум, два шляхи вирішення проблеми, що з'явилася. При правильному, успішному вирішенні конфлікту, компанія може збільшити ефективність виробництва, використавши підхід, думку однієї із сторін. Наприклад, це може бути інноваційна ідея, яку запропонував працівник, але яку колектив, що склався, зазвичай мислячий консервативно, не приймав. Якщо розглянути внутрішньо-особову складову конфлікту, він також може допомогти людині самоствердитися, добитися поваги з боку колег, з боку начальства, що теж благотворно позначиться на ефективності роботи колективу.

З іншого боку, не завжди вдається вдало і вчасно вирішити конфліктну ситуацію. Причиною цього зазвичай служить недосвідченість персоналу, що управляє, менеджерів. Відсутність базових знань у сфері психології, незрозуміння причин виникнення конфлікту, незнання теорії вирішення конфліктів негативно позначається на ефективності їх ліквідації, а отже, і на ефективності роботи організації в цілому. Також часто трапляється, що конфлікт вибудовується виключно на ґрунті особистої неприязні двох сторін. Таких конфліктів треба уникати, стежити за атмосферою в колективі, і намагатися їх вирішити, оскільки ні до чого хорошому вони не приведуть.

Таким чином, можна зробити висновок, що більшість конфліктів несуть в собі як руйнівні, так і позитивні наслідки.

Результати аналізу конфліктів в ТОВ «ПРОТЕХ». Проаналізуємо і порівняємо декілька поширених видів конфліктів (1-2 види з однієї класифікації) розглянемо більше відповідні способи їх вирішення з боку керівника.

Ідеологічні. Є зіткненням поглядів. Це досить широкий пласт конфліктів і виділити певну стратегію поведінки складно. Треба відмітити, що такі конфлікти можуть нести альтернативний погляд на засади організації, до них необхідно прислухатися і тоді, можливо, зробивши правильний вибір, можна підвищити ефективність роботи вашого колективу. Тобто, якщо опоненти конфлікту - ваші підлеглі, необхідно втрутитися, і вислухавши позиції обох, врегулювати конфлікт самостійно.

Соціально-психологічні. Можуть протікати як спокійно, так і бурхливо. Необхідно намагатися не допускати виникнення такого роду конфліктів. Нічого хорошого вони, очевидно, не привнесуть, зате, якщо сторони налаштовані агресивно, можуть спричинити плачевні наслідки. Якщо ж запобігти такому протиріччю не вдалося, необхідно усунути конфлікт, шляхом виключення взаємодії сторін.

Сімейно-побутові. Звичайно, як і будь-які інші розбіжності призводять до зниження ефективності взаємодії, але намагатися завершити їх шляхом врегулювання не варто. Краще просто дати сторонам вирішити протиріччя самостійно, або ж, якщо конфлікт несе небезпечні наслідки, усунути його.

Бурхливі, швидкоплинні конфлікти. Зазвичай засновані на психологічних розбіжностях. Як вже було відмічено, зазвичай відрізняються особливою агресивністю і ворожістю опонентів.

Гострі, затяжні. Тривалий характер розбіжностей говорить про існування принципових протиріч. З боку врегулювати конфлікт, повністю усунувши об'єкт суперечки, навряд чи вдасться (хоча можна симетрично розділити об'єкт суперечки). Потрібно спробувати знайти і запропонувати альтернативне рішення проблеми, яке могло б влаштувати обидві сторони.

Слабовиражені, уповільнені. Конфлікти, викликані поверхневими розбіжностями. Варто дозволити опонентам самостійно вирішити суперечку, або ж дочекатися його загасання. Але не варто забувати про нього, треба по можливості стежити за його розвитком, не допустивши переростання в інший, серйозніший конфлікт.

Групові. Якщо в конфлікті приймає велику кількість учасників, це небезпечно для майбутнього організації. Необхідно відразу звернути увагу на об'єкт конфлікту, і, навіть якщо причина не така серйозна, спробувати врегулювати конфлікт, призвавши опонентів піти на поступки і компроміси. Треба бути у край акуратними у вирішенні групових протиріч і продумувати кожну своя дію.

Реальні. Мають чіткий предмет суперечки. Слід удатися до стратегії компромісів. Можливо, вдасться скласти правила спільного «користування» об'єкту, які задовольнили б обидві сторони, або ж розділити об'єкт, якщо таке можливе.

Приховані. Оскільки приховані конфлікти важко розпізнати, вони представляють з себе особливу небезпеку (хоча, можна припустити, що раз до відкритого протистояння справа не дійшла, то і проблема не серйозна). Якщо ж ви дізналися про існування такого роду конфлікту, тут може допомогти особиста розмова з кожним з опонентів, можливо вдасться знайти рішення.

Нами було проведено аналіз результатів дослідження за методикою Айзенка, виявлено, що у досліджуваних працівників підприємства, переважають негативні емоційні стани (агресивність, фрустрація, тривожність), які традиційно розглядаються як індикатори внутрішньо-особистісних конфліктних переживань. Проведений аналіз кореляційних залежностей між окремими шкалами різних методик дозволив прояснити внутрішню психологічну картину внутрішньо-особистісних конфліктів, виявити їх окремі аспекти, а також ступінь і характер їх взаємозв'язків із робочими обов'язками в умовах конфлікту.

Нами з'ясовано, що між працівниками установ, що надають послуги нерідко виникає конфлікт. Результати дослідження свідчать, що щодня з різних причин загалом виникає від 5 до 10 конфліктів. Найчастіше зустрічаються конфлікти між керівником та його підлеглими – до 70% всіх міжособистісних конфліктів. Їх основними причинами є: слабка старанність і низька якість професійної діяльності окремих працівників (32%); прагнення деяких працівників зайняти соціально престижний статус в колективі (боротьба за лідерство, визнання, авторитет) (15%); невміння конструктивно спілкуватися (взаємодіяти) з колегами та клієнтами (19%); відстоювання власних честі й гідності, порушених прав (10%); дії, створені задля відновлення справедливості, проти аморальних дій колег чи керівника (15%); інші причини, що впливають на психологічний стан працівників та знижують ентузіазм до виконання професійних обов'язків.

Вивчення різних фактів конфліктів працівників підприємства дозволило виявити частоту виникнення конфліктів між співробітниками за гендерною ознакою і розподілити їх за значимістю. Оцінюючи ролі конфліктів треба пам'ятати, що де вони там завжди є негативні емоції, але якщо як результат конфлікту перемогу здобула справедливість, якщо вирішено протиріччя, такий конфлікт визнається позитивним. Його результатом може бути: налагодження взаємин, якості спільної діяльності працівників; поліпшення

(оздоровлення) морально-психологічного клімату в колективі та трудової дисципліни. Але є багато конфліктів, які виникають між працівниками з різним досвідом праці, мають своїм результатом негативні наслідки. До них належать: моральний тиск товаришів по роботі; розрив позитивних міжособистісних взаємин чи їх істотне погіршення; зниження якості роботи і соціальної активності: гостре переживання (стрес, фрустрація), негативні емоції й т.д. Основними психологічними причинами деструктивних конфліктів є: низька культура спілкування, грубість, невігластво і нетерпимість до чужої думки; завищена самооцінка, емоційно-вольова нестійкість, підвищена тривожність; негативізм в поведінці і взаєминах; негативні висловлювання про товаришів по роботі та керівника; прагнення до лідерства нечесним шляхом і аморальними способами тощо. З огляду на високий рівень негативних наслідків міжособистісних конфліктів між працівниками підприємства, необхідно кожному менеджеру чи управлінцю прагнути своєчасно вживати заходів з їхнього попередження й удосконалювати культуру міжособистісних взаємовідносин. Підвищення культури міжособистісних відносин в колективі є актуальним завданням для кожної організації, що хоче досягнути успіху та збільшити ефективність надання послуг, а разом із цим і свій прибуток. Основою вирішення даної задачі є збільшення загальної економічної й комунікативної культури кожного співробітника. Очевидним є те що, культурні і комунікативно-компетентні люди, як правило, будують свої відносини на гуманістичних принципах. Основними елементами культури взаємовідносин прийнято вважати знання про сутність, зміст, принципи, функції і специфіку оптимальних способів, прийомів і засобів побудови і підтримки сприятливих відносин із оточуючими.

За допомогою методики К. Томаса нами були досліджені тенденції колективу до прояву відповідних форм поведінки в конфліктних ситуаціях (табл. 1).

Як свідчать результати тестування, середньо груповий бал за формами взаємодії в конфліктних ситуаціях дуже різняться між групами респондентів. Глибина розходження для зазначених типів форм поведінки становить від 0,7 до 4,9 б. і була суттєвою для таких форм як суперництво та співробітництво ($p \leq 0,05$). У працівників підприємства в групі чоловіків найбільш поширеним способом врегулювання конфліктів є суперництво, що свідчить про прагнення домогтися задоволення своїх інтересів на шкоду іншому. Тоді як у жінок частіше переважає співробітництво, що свідчить про здатність приносити в жертву власні інтереси заради іншого і тільки в такій ситуації обидві сторони виявляються у виграші.

Таблиця 1.

Рівень прояву форм поведінки в конфліктних ситуаціях

	Суперництво		Співробітництво		Компроміс		Уникнення		Поступливість	
Чоловіки	9.1	2.1*	5.6	2.1	6.0	2.1	4.4	2.1	4.9	2.1
Жінки	4.2	1.4	8.9	1.4*	6.7	0.4	4.8	0.4	5.4	4

Примітка * відмінності достовірні при ($p \leq 0,05$).

Для вивчення стратегії поведінки, які використовують співробітники відділу роздрібних продажів, був застосований тест опису поведінки К. Томаса (Рис. 1).

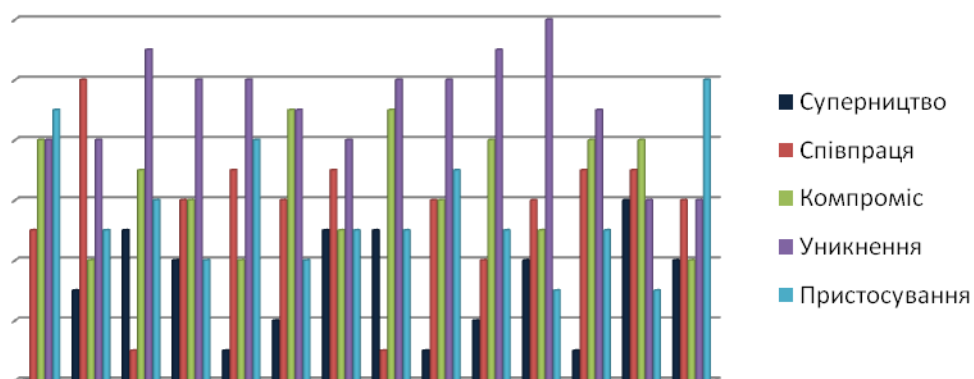


Рис. 1. Результати діагностики за методикою Томаса

У результаті було встановлено, що респонденти використовують у своїй діяльності практично всі стратегії поведінки. Але найбільшу кількість балів у більшості респондентів (10 з 14) припадає на тактику уникнення, відходу від конфлікту, у двох респондентів переважає тактика пристосування, по одному тактика компромісу і співпраці. Найменшу кількість балів набрала тактика суперництва

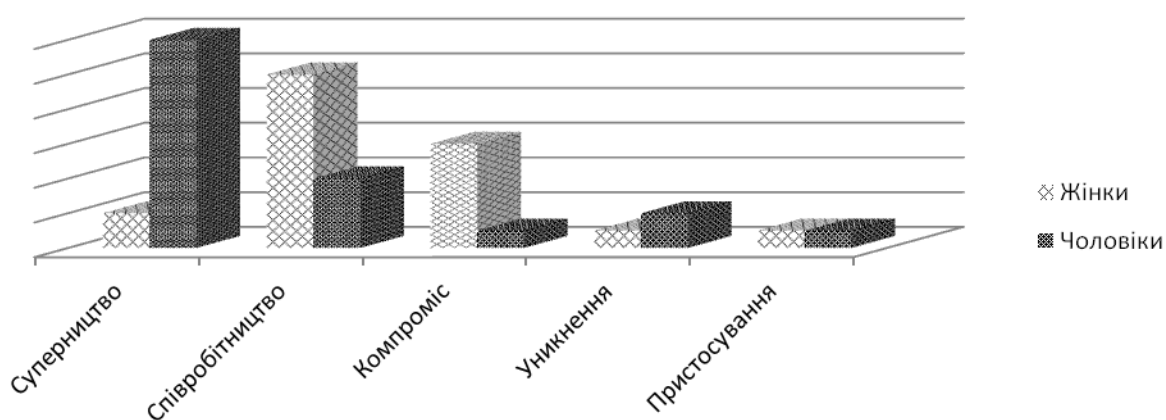


Рис. 2. Порівняльний аналіз стратегій поведінки під час конфлікту за гендерною ознакою

Методика діагностики самооцінки мотивації схвалення використовується для оцінки правдивості висловлювань респондентів. Чим вище підсумковий показник «мотивація схвалення» за шкалою отримують респонденти, тим вище у них готовність представити себе перед іншими як повністю відповідного соціальним нормам. Низькі показники можуть свідчити як про неприйняття традиційних норм, так і про зайву вимогливості до себе.

Нами було використано тест Д. Марлоу і Д. Крауна «Діагностика самооцінки мотивації схвалення».

Результати цього тесту показали, що у 9-ти чоловік високі показники (від 13 до 18 балів), у одного (10 балів), у 3-х осіб (9 балів), у 1-го (8 балів) (див. мал. 3.)

Це говорить про досить високу потребу в схваленні у більшості респондентів.

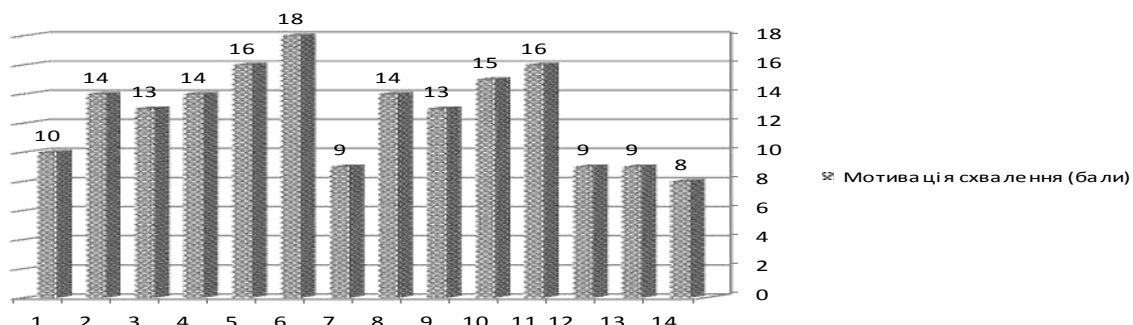


Рис. 3. Результати діагностики за методикою Д. Марлоу і Д. Крауна

За підсумками дослідження можна сказати, що висока потреба в схваленні у членів даного колективу веде до формування у них уникаючої тактики поведінки в конфліктній ситуації, що в свою чергу веде до накопичення негативних емоцій, взаємних негативних оцінок, нездатності відстояти свою думку, що відбивається на соціально-психологічному кліматі колективу та ефективності праці, рівень розвитку такого колективу не перевищує середні показники, й навіть веде до професійної деградації колективу.

Дослідження таких властивостей, як-то особистісна і реактивна тривожність, рівень інтроверсії – екстраверсії, нейротизму та психотизму, форми поведінки в конфліктних ситуаціях, дає можливість виявити працівників колективу з конфліктогенним спілкуванням. Встановлено, що особи які схильні до конфліктної поведінки мають ряд індивідуально – психологічних особливостей, а саме: висока емоційність, нестабільність, акцентуації характеру (застрягаючий, тривожний, збудливий, демонстративний); притаманна авторитарність, подразливість, схильність до звинувачення оточення, прямолінійність; у стосунках з людьми конфліктогенні працівники проявляють агресивність, нестриманість, егоїзм, авторитаризм та дуже низький рівень товариськості.

Таблиця 2.

Результати кореляційного аналізу за всіма категоріями досліджуваних (методика К. Томаса і рівень конфліктності)

Стили поведінки у конфлікті	Рівень конфліктності
Суперництво	- 0,810
Співробітництво	0,750
Компроміс	0,700
Уникнення	0,580
Пристосування	- 0,530

Негативний емоційний стан окремих таких працівників підприємства швидко передається членам групи, виявляється у підвищеному рівні тривожності, психологічній напрузі, емоційній нестійкості, що в свою чергу, виявляється в некерованій агресивній поведінці, конфліктності чи, навпаки, в пригніченому стані, депресії, песимізмі, зниженій спроможності протистояти стресам.

Результати, отримані в ході проведеного нами дослідження, дозволяють зробити наступні висновки про причини виникнення конфліктів і про ролі суб'єктів у конфліктних ситуаціях, а також про методи вирішення протиріч в організаціях. Так, при відповіді на питання про те, як часто в організації виникають сутички, 34% опитаних зазначили, що такі явища відбуваються в їх організації періодично (Рис. 4). Причому у 69% з них дане явище викликає бажання покинути організацію. 50% досліджених респондентів повідомили, що конфлікти відбуваються дуже часто.

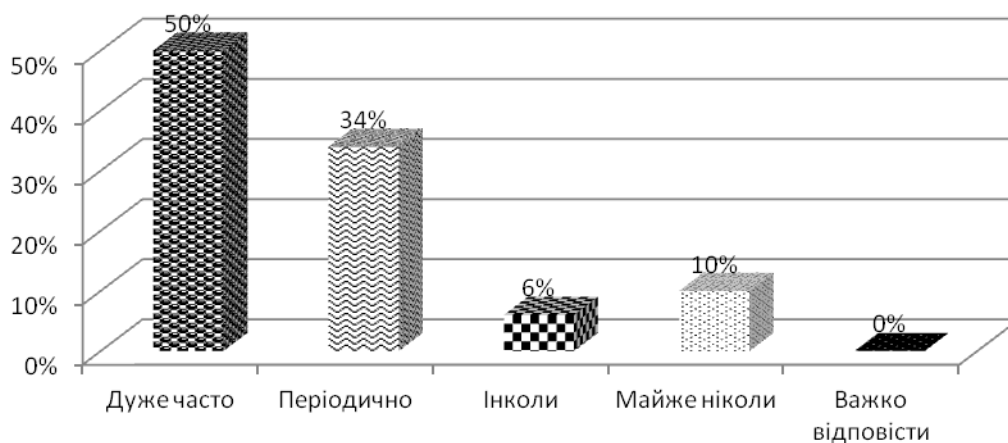


Рис. 4. Відповіді респондентів на питання «Як часто у Вашій організації виникають конфлікти?»

Таким чином, співробітники організації відзначають, що конфлікти в їх колективі – досить часте явище. При цьому більшість учасників опитування (66%) не вважають себе конфліктною особистістю (Рис. 5), тим не менш, більше половини з них відзначають, що їм доводиться брати участь у конфліктах. Разом з тим, майже кожному третьому респонденту вдається уникати зіткнень.

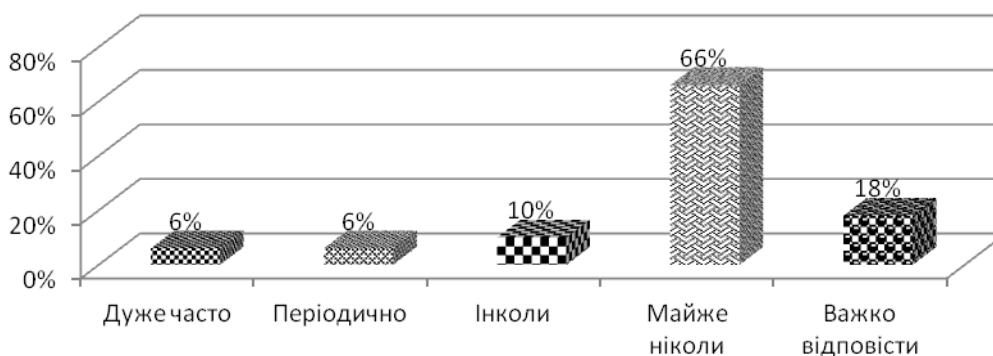


Рис. 5. Відповіді респондентів «Чи вважаєте Ви себе конфліктною особистістю?»

58% респондентів вказали, що конфлікти виникають в їх організаціях повністю піддаються регулюванню. При цьому, як правило, для вирішення конфліктних ситуацій використовується правовий метод. На другому місці учасники опитування виділили психологічний метод вирішення протиріч.

Як показують дані моніторингу, основними причинами виникнення конфліктів (Рис. 6) є амбіції деяких працівників, неконтрольоване та надмірне делегування, несправедлива оплата праці та неправильна організація роботи.

Крім того, на думку респондентів, на появу вогнищ напруженості в колективі впливають несправедливий розподіл привілеїв, почуття заздрості у працівників один до одного і перевищення повноважень керівниками, їх авторитарний стиль керівництва. В якості причини виникнення конфліктів була також названа боротьба за посаду, але за оцінкою учасників вона несуттєва.

У результаті аналізу даних з'ясувалося, що 50% опитаних, які вважають головною причиною зіткнень в їх організації високі амбіції деяких працівників, періодично виявляються учасниками конфліктів. Це ж стосується тих, хто зазначив у числі основних причин конфліктів несправедливу оплату праці та неправильну організацію роботи.

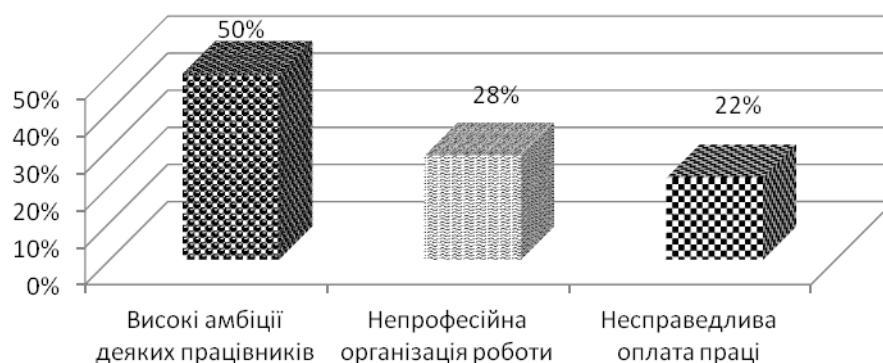


Рис. 6. Причини виникнення конфліктів

Почуття заздрощів, на думку 13% опитаних також є причиною зіткнень. При цьому, 15% з них впевнені, що працівники найчастіше йдуть з організації внаслідок несприятливого соціально-психологічного клімату.

Що стосується розподілу ролей при вирішенні конфліктів і проблем в організації, то 48% опитаних вважають, що абсолютний вплив має вище керівництво, 38% – що головна роль належить керівникам підрозділів. Про активну участь у вирішенні конфліктів менеджерами повідомили 24% респондентів і лише 10% відзначили, що у вирішенні проблем, пов'язаних з конфліктами, брали участь конкретні особи.

Разом з тим, аналіз, отриманих в ході опитування даних, показав (Мал. 6.), що 70% респондентів вважають, що гідно захищати їх інтереси у випадку виникнення конфлікту з керівництвом, зможуть саме конкретні працівники. 20% відповіли, що їхні інтереси буде захищати вище керівництво, і лише 6% для захисту своїх інтересів звернуться до суду.

На думку 64% учасників анкетування, насамперед, необхідно захищати інтереси співробітників. 10% опитаних вважають, що захищати необхідно права та інтереси власників, 8% – інтереси середньої ланки управління. Вище керівництво, на думку респондентів, захисту своїх інтересів не потребує зовсім. При цьому, коли самою незахищеною категорією є рядові працівники, 31% респондентів відзначили, що при виникненні конфліктів співробітники виявляються на стороні слабкого. Водночас, 41% вагаються сказати, як в даній ситуації відреагують працівники.

На запитання «Чи доводилося Вам захищати свого колегу від несправедливих дій?», більшість респондентів відповіли, що це відбувається іноді, при цьому 2/3 захищали його від своїх же колег і 40% – від клієнтів. 54% опитаних повідомили, що їм ніколи не доводилося захищати свого колегу від несправедливих дій керівництва.

З тих, кому весь час доводиться захищати свого колегу від несправедливих дій інших співробітників, 20% респондентів на питання про те, як реагують працівники, якщо правда на стороні слабкого, відповіли, що займають нейтральну позицію або позицію уникнення. 14% вважають, що в їх організації ситуація може складатися по різному, залежно від обставин.

Респонденти, яким іноді доводилося відстоювати права своїх колег перед іншими співробітниками, складають 64%. З них 80% відзначають, що при виникненні конфлікту між «сильним» і «слабким» противниками працівники організації стають на бік слабкого супротивника. І лише один респондент відповів, що захищають більш сильного учасника конфлікту.

На основі аналізу можна зробити висновок про те, що з тих опитаних, яким весь час доводиться захищати своїх колег від інших співробітників, 75% лише іноді стають учасниками зіткнень. У зв'язку з цим, можна припустити, що або респонденти займають досить високий соціальний статус в організації, або володіють певним авторитетом в колективі. Причому, серед тих, кому вдається уникати конфліктів, 28% іноді доводиться захищати своїх колег від несправедливих дій інших співробітників. Лише один респондент відповів, що працівники його організації вирішуються звернутися у вищі інстанції при виникненні конфліктів з начальством. Сам він ніколи не відстоював права своїх колег перед керівництвом. Результати даного дослідження відображено на мал. 7.

Таким чином, опитування рядових співробітників підприємства показав, що конфлікти в торговельно-виробничій компанії «ПРОТЕХ» – досить часте явище. До основних причин виникнення конфліктів в організації відносяться: неефективний розподіл ресурсів, зокрема, несправедлива оплата праці та розподілу привілеїв; надмірне делегування обов'язків; авторитарний стиль керівництва; неправильна організація роботи; амбіції співробітників організації.

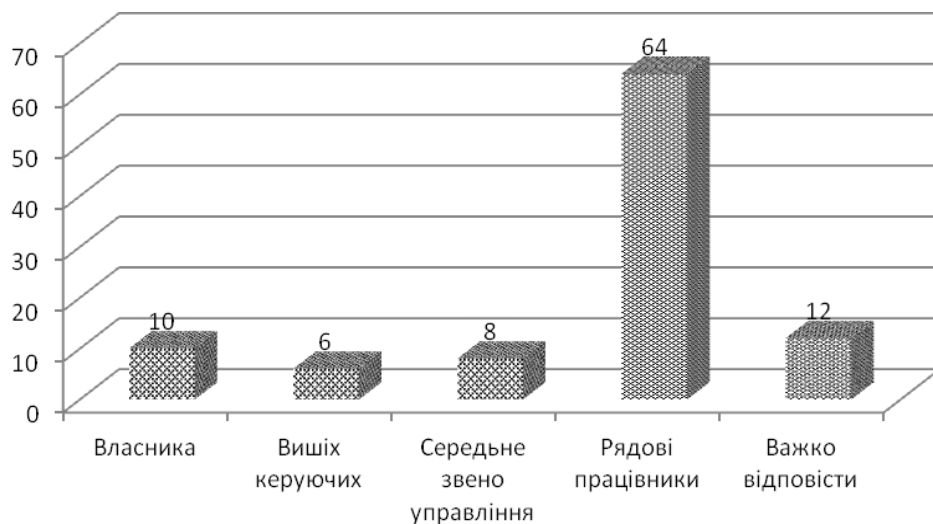


Рис. 7. Відповіді респондентів на питання «Чиї інтереси, перш за все, необхідно захищати у Вашій організації?»

Що стосується розподілу ролей при вирішенні конфліктів і проблем в організації, то опитування показало, що половина рядових співробітників вважає, що ключова роль в управлінні конфліктами належить керівництву.

Для вивчення думки менеджерів (у дослідженні брало участь 8 чоловік) була проведена бесіда, яка включала такі питання : 1. Виникали у Вас конфлікти з колегами по роботі? 2. Виникали у Вас конфлікти з клієнтами? 3. Виникали у Вас конфлікти з керівниками відділів? 4. Які були причини конфліктів? 5. У чому виражалася конфліктна ситуація? 6. Як вона вирішилася? 7. Які шляхи вирішення конфліктних ситуацій ви вважаєте оптимальними? 8. Яким чином, на Ваш погляд, можна запобігти конфліктам в організації?

Дані опитування свідчать про те, що 40% конфліктних ситуацій в торговельно-виробничій компанії «ПРОТЕХ» виникають у спілкуванні з колегами по роботі, 35% конфліктних ситуацій на підприємстві виникають у спілкуванні з керівниками, і, відповідно, 25% конфліктних ситуацій виникають у спілкуванні з клієнтами (Рис. 8.).

Конфліктні ситуації з колегами, на думку опитаних, викликаються наступними причинами: 1) розбіжність поглядів (37,5%); 2) розподіл обов'язків по роботі (50%); 3) психологічна несумісність (25%); 4) боротьба за першість (лідерство) в колективі (12,5%).

Шляхи вирішення конфліктних ситуацій з колегами, на думку менеджерів такі: суворо виконувати свої обов'язки (37,5%); розмежовувати особисті взаємини і робочий процес (25%); не піддаватися на емоційні провокації (12,5%); знаходити компроміс, прагнути до співпраці в конфлікті (12,5%); включити у вирішення конфліктної ситуації авторитетну особу (начальника відділу, керівника) (12,5%).

Конфлікти з керівником викликаються наступними факторами: 1) невиконання вимог керівника (75%); 2) несумісність поглядів на проблему і її рішення, авторитарний стиль керівництва (25%).

Шляхи вирішення конфліктів з керівником: роз'яснення керівником вимог до роботи (50%); своєчасно і якісно виконувати свою роботу (25%); встановити співробітництво у вирішенні конфліктної ситуації – пошук альтернативних шляхів вирішення проблеми (12,5%); у спілкуванні з керівником завжди зберігати впевненість і спокій, доброзичливий тон (12,5%).

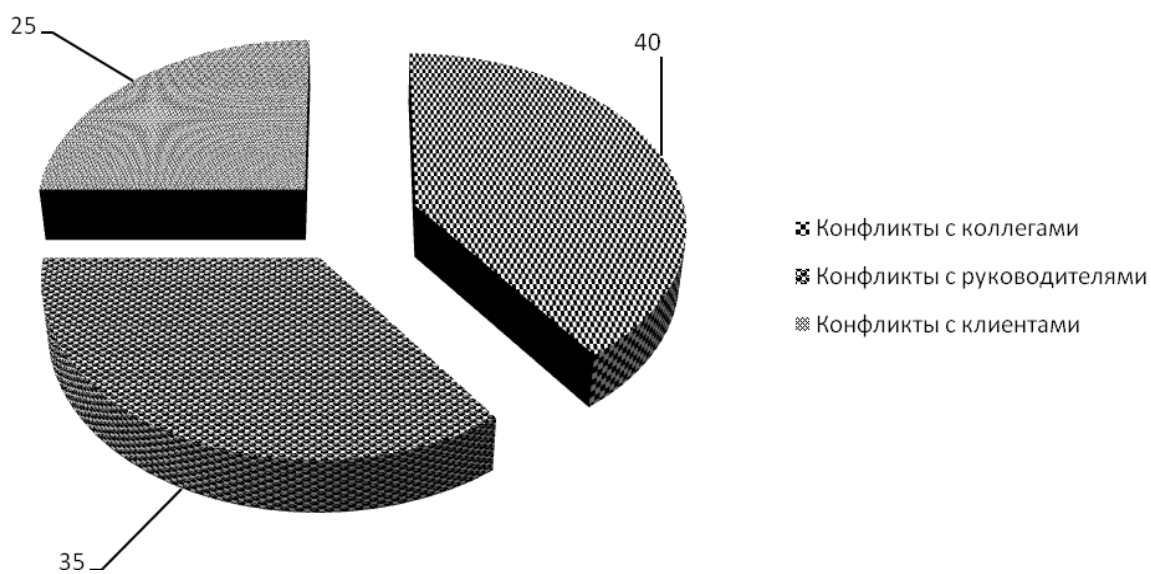


Рис. 8. Види конфліктів в роботі менеджера

Причини виникнення конфліктних ситуацій з клієнтами: 1. невиконання зобов'язань перед клієнтом (37,5%); 2. доставка продукції значно пізніше встановленого терміну (25%); 3. несумісність спілкування («важкі» клієнти) (25%); 4. менеджер з продажу не надає точну інформацію клієнту (12,5%).

Шляхи вирішення конфліктів з клієнтами: дотримуватися етичних, моральних норм поведінки (37,5%); доступно пояснити клієнту причину невиконання зобов'язань (25%); посилити самоконтроль у спілкуванні (12,5%); знання правових норм, умов договору (12,5%); знайти компроміс – надати знижку на товари чи послуги (12,5%);

Таким чином, керівники використовують лише незначну частину засобів і способів управління конфліктами.

Узагальнення даних, отриманих за результатами другого дослідження (Діагностики способів реагування на конфліктну ситуацію К. Томаса, діагностики типу міжособистісних відносин Т. Лірі), дозволило з'ясувати декілька тенденцій у виборі способу розв'язання міжособистісних конфліктів працівників підприємства.

1) мінімізація взаємодії з опонентом в залежності від досвіду роботи на підприємстві: до 5 років – 57,2%; від 5 до 10-ти років – 39,1%; від 10-ти до 15-ти років – 3,7%.

2) односторонні поступки не в головному питанні: до 5 років – 27,6%; від 5 до 10-ти років – 30%; від 10-ти до 15-ти років – 42,4%. Якщо у процесі протидії з'являлася явна перевага одного із опонентів, то інший опонент йшов на поступки, оскільки розумів безперспективність своїх подальших дій. Завдяки таким діям конфлікт вирішувався або на користь більш сильного опонента, або відбувалося зниження його інтенсивності;

3) компроміс: до 5 років – 10,7%; від 5 до 10-ти років – 25,8%; від 10-ти до 15-ти років – 62,5%. У деяких випадках опоненти йшли на взаємні поступки у тому, що вони для себе у конкретному конфлікті не вважали принципово важливим;

4) уникнення активних дій у конфлікті: до 5 років – 10,8%; від 5 до 10-ти років – 25%; від 10-ти до 15-ти років – 62,2%. Якщо під час взаємодії опонентів виникало протиріччя, яке вони прагнули вирішити через конфлікт, але невдало, то надавши можливість подіям у подальшому розвиватися природно, без втручання опонентів, вони тим самим вирішували конфлікт.

Отже, на вибір працівників підприємства способу розв'язання конфлікту впливає, як рівень орієнтації в способах розв'язання конфлікту і міра адекватності застосування цих способів, так і такий чинник, як досвід роботи.

При виконанні другого завдання досліджуваних просили визначитися стосовно запропонованих способів вирішення конфлікту і пояснити, чому саме цей варіант вони обрали.

Узагальнення отриманих даних дозволило зробити такий висновок: респонденти у своїй більшості обирали той спосіб урегулювання конфлікту, який вони вже колись використовували.

Під час опитування за методикою Томаса-Кілмена була запропонована анкета, яка складена з 30 пар суджень поведінки людини в конфліктних ситуаціях. З двох варіантів відповіді: «А» і «Б» – необхідно було вибрати один, який в більшій мірі відповідає поглядам респондента. В бланку для відповідей напроти номера судження відмітити обраний варіант відповіді. Відповідати запропоновано було якнайшвидше.

Обробка результатів проходила за допомогою ключа, де кожна відповідь «А» або «Б» дає уявлення про кількісний показник: конкуренції, ухилення, пристосування, співробітництва та компромісу. Проаналізувавши отримані результати, нами були зроблені наступні висновки. Більшість співробітників підприємства, які були опитані, віддали перевагу стилям співробітництва та ухилення у поведінці, пов'язаній із джерелом конфлікту, що становить відповідно 43% та 26% від загальної кількості відповідей. По відношенню до інших стилів, отримали наступні показники (Рис. 9).

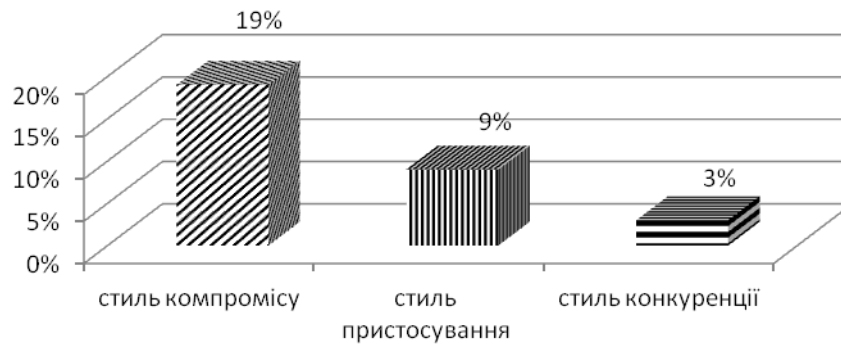


Рис. 9. Результати аналізу стилів поведінки в конфлікті за методикою Томаса Кілмена

При детальному аналізі результатів опитування було помічено, що більшість не віддають перевагу одному із стилів, а поєднують їх, відповідно до певних умов та певних ситуацій. Найбільше поєднують стилі (Рис. 10):

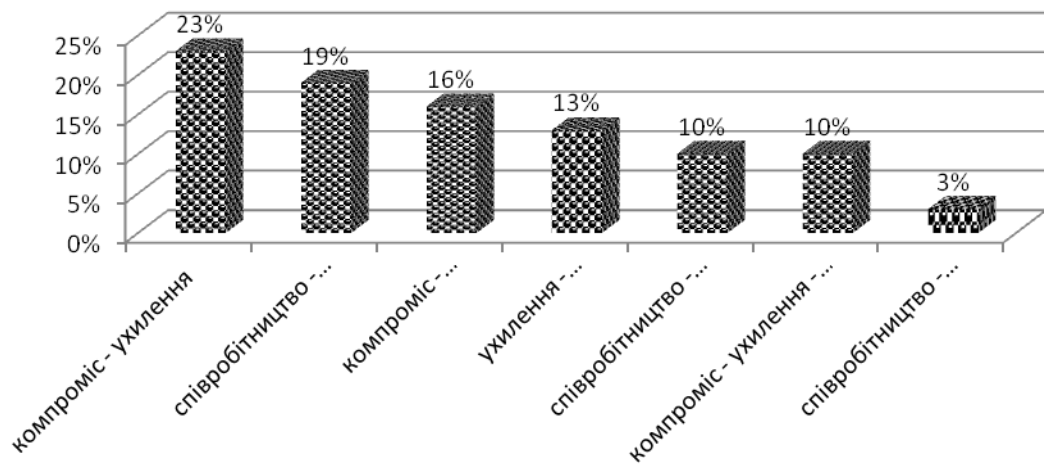


Рис. 10. Результати аналізу поєднання стилів поведінки в конфлікті за методикою Т. Кілмена

Стилям «співробітництво» та «ухилення» віддається перевага не випадково. Це зумовлено рядом суттєвих причин та обставин, які впливають в тій чи іншій мірі на вибір поведінки в конфліктній ситуації. До цих причин можна віднести: трудовий колектив; умови, при яких сформовано колектив; колектив будується на принципах субординації; життя працівників підприємства регламентоване вимогами статуту та керівних документів торговельно-виробничої компанії «ПРОТЕХ»; кожен із членів колективу має свої обов'язки та права. Поширеність стилю ухилення (36%) викликає деяке занепокоєння, оскільки свідчить про пасивно-присосовницьку орієнтацію поведінки до конфліктів.

Для дослідження найбільш характерних конфліктів та причин їх виникнення була розроблена анкета, яка складається з 10 питань. В опитуванні брали участь 35 працівників підприємства. Анкетування проводилось анонімно, що надало можливість отримати більшу надійність та достовірність результатів.

Проаналізувавши результати анкетування працівників, ми отримали наступні результати (Рис. 11):

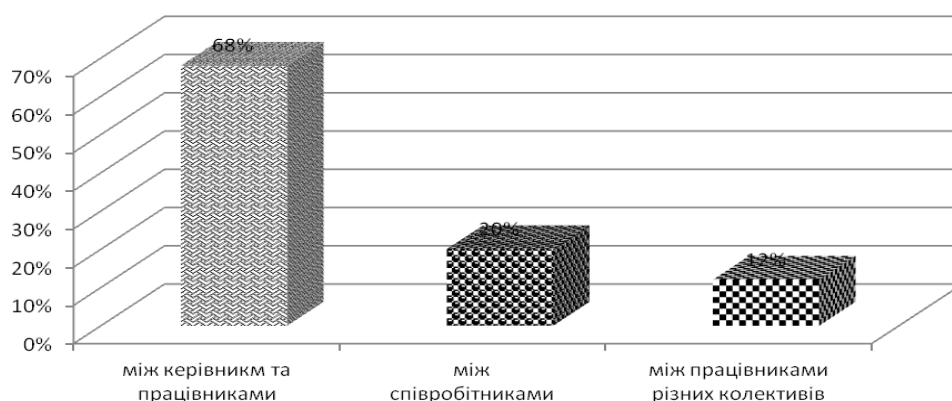


Рис. 11. Різновиди конфліктів, що часто виникають у ТОВ «ПРОТЕХ»

У результаті аналізу даних з'ясувалося, що 50% опитаних, які вважають головною причиною зіткнень в їх організації високі амбіції та навіть нарцисизм деяких працівників, періодично виявляються учасниками конфліктів. Те ж відноситься до тих, хто зазначив у числі основних причин конфліктів несправедливу оплату праці та неправильну організацію роботи.

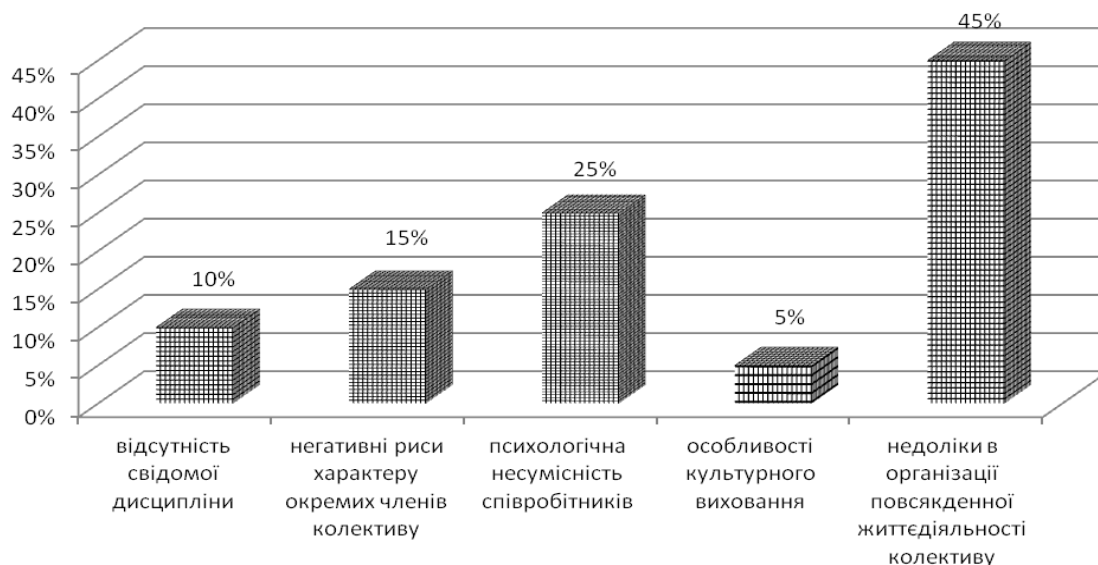


Рис. 12. Причини виникнення конфліктів у ТОВ «ПРОТЕХ»

До основних причин виникнення конфліктів в організації, на думку рядових співробітників, відносяться: по-перше, неефективний розподіл ресурсів, зокрема, несправедлива оплата праці та розподілу привілеїв; по-друге, відмінності в уявленнях і цінностях.

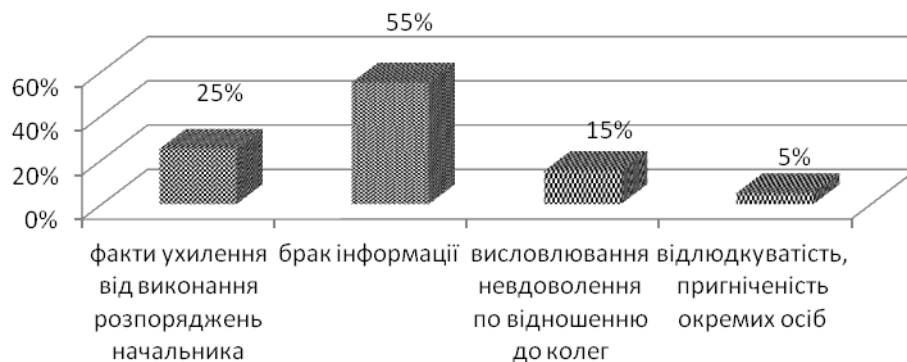


Рис. 13. Характерні ознаки конфліктної ситуації у ТОВ «ПРОТЕХ»

На думку менеджерів, конфлікти з колегами виникають унаслідок неспівпадання поглядів, психологічної несумісності, не правильного розподілу обов'язків по роботі, боротьби за першість (лідерство) в колективі; з керівниками – унаслідок невиконання вимог керівника і несумісність поглядів на проблему і її рішення; з клієнтами – унаслідок невиконання зобов'язань перед клієнтом, несумісності спілкування («важкі» клієнти), відсутність точної інформації для клієнта.

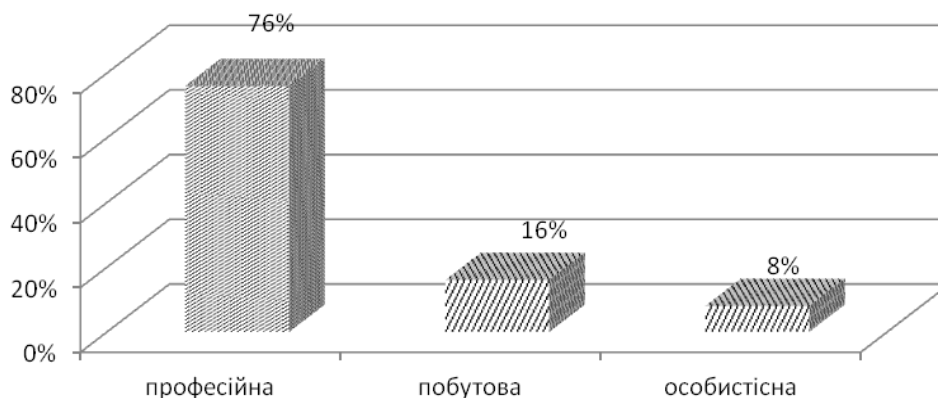


Рис. 14. Сфери виникнення конфліктів серед працівників ТОВ «ПРОТЕХ»

За сферами прояву конфлікти ділять на: виробничо-економічні, основою яких є виробничо-економічні протиріччя; ідеологічні, в основі яких лежать суперечності в поглядах; соціально- психологічні, що виникають у зв'язку з протиріччями в соціальній сфері, а також особливостями психіки людини; сімейно -побутові, відбивають протиріччя сімейних і побутових відносин. Якщо працівників пов'язують родинні стосунки, то сімейно -побутові конфлікти можуть переплітатися з перерахованими вище видами конфліктів.

Таким чином, менеджери торговельно-виробничої компанії «ПРОТЕХ» використовують лише незначну частину засобів і способів управління конфліктами.

Висновки. У результаті проведеного нами теоретичного та емпіричного дослідження можна зробити такі висновки про причини конфліктів, що виникають в ТОВ «ПРОТЕХ».

До основних причин виникнення конфліктів в компанії, на думку рядових працівників, відносяться: по-перше, неефективний розподіл

ресурсів, зокрема, несправедлива оплата праці та розподілу привілеїв; по-друге, відмінності в уявленнях і цінностях.

На думку менеджерів, конфлікти з колегами виникають унаслідок неспівпадання поглядів, психологічної несумісності, неправильного розподілу обов'язків по роботі, боротьби за першість (лідерство) в колективі; з керівниками – унаслідок невиконання вимог керівника і несумісність поглядів на проблему і її рішення; з клієнтами – унаслідок невиконання зобов'язань перед клієнтом, несумісності спілкування («важкі» клієнти), відсутність точної інформації для клієнта.

Також результати дослідження виявили відсутність системної роботи з управління конфліктами в організації. Такі етапи управління конфліктами як профілактика і прогнозування не враховуються в роботі менеджера.

Можна зробити висновок, що конфлікти в компанії ТОВ «ПРОТЕХ» можуть дуже серйозно понизити ефективність роботи, а оскільки вони неминучі, необхідно уміти з ними справлятися.

Список використаних джерел

1. Козырев Г. И. Введение в конфликтологию: Учеб.пособие. - М.: ВЛАДОС, 2001. - С. 6.
2. Julie Gatlin, Allen Wycsocki, Karl Kepner. Understanding Conflict in the Workplace. - EDIS, IFAS Extension, 2012 - С. 2.
3. Анцупов А.Я., Шипилов А.И. Конфликтология. - М., 1999.
4. Кибанов А.Я., Ворожейкин И.Е., Захаров Д.К., Коновалова В. Г. Конфликтология: Учебник / Под редакторшу А.Я. Кибанова. - 2-ое издательство, перераб. и доп. - М.: Инфра-м, 2010. - С. 36-37.
5. Карташев Я.П. Конфликты в организации. - М., Лаборатория книги, 2010 - С. 78.
6. Гоптарева И.Б. Конфликт и компромисс о возможных механизмах разрешения конфликта // Полис (политические исследования). 1998. №6. С. 132-141.
7. Калмыкова О. Ю., Гагаринская Г. П. Управления конфликтами в организации и профилактика профессионального стресса работников. // Вестник самарского государственного технического университета. 2013. №1 (7). С. 120-130.
8. Корольчук, М. С. Психофизиология діяльності. – К. : Ельга, Ніка-Центр, 2004. – 400 с.
9. Ларионов В. Г. Мельников О. Н. Типы и функции трудовых конфликтов. управление трудовыми конфликтами // Русское предпринимательство. 2003. №5. С. 50-54.
10. Мазаракі А.А., Максименко С.Д., Кулаківська Л.П., Кулаківський Т.Ю. «Підприємництво: психологічні, організаційні та економічні аспекти»: навч. посіб. / А.А. Мазаракі, С.Д. Максименко, Л.П. Кулаківська., Т.Ю. Кулаківський – К. : Київ. нац. тогр. – економ. – ун., – т, 2012. – 720 с.

Психологічні особливості збереження професійного здоров'я

Постановка проблеми: Професійне здоров'я є необхідною умовою його активної життєдіяльності, самореалізації, розвитку творчого потенціалу. Воно позначається на здоров'ї і на результатах всієї роботи. Проблема збереження і зміцнення здоров'я повинна бути одним з пріоритетних у сфері життєвих і фахових інтересів.

Актуальність. Проблема збереження та зміцнення професійного здоров'я є досить актуальною на сьогоднішній день. Це процес збереження і розвитку регуляторних властивостей організму, його фізичного, психічного і соціального благополуччя.

Виклад основного матеріалу: Поняття «психологічне здоров'я» відноситься до особистості в цілому, а не тільки до окремих психічних процесів і механізмів, знаходиться в тісному зв'язку з вищими проявами людини, проявом повноти й багатства особистості. Під професійним здоров'ям розуміють інтегральну характеристику функціонального стану організму людини за фізичними й психічними показниками з метою оцінки її здібностей до певної професійної діяльності із заданою ефективністю й тривалістю протягом певного періоду життя, а також витривалістю до несприятливих факторів, які супроводжують цю діяльність.

Введення поняття професійне здоров'я стало відображенням потреби суспільства у визначенні можливостей організму людини стосовно до умов професійної діяльності. Необхідно особливо підкреслити гуманістичний характер цього нового наукового підходу, тому що він спрямований на забезпечення безпеки життєдіяльності, збереження здоров'я, працездатності та професійного довголіття людини у процесі трудової діяльності.

На працездатне населення ліг головний тягар адаптації до життя в нових економічних і соціальних умовах, що призводить до розвитку тривалої психічної напруги і негативно впливає на психічне і фізичне здоров'я особистості, над цими питаннями працювали В.І. Берзін, Г.М. Ржевський, А.А. Грідін, Л.М. Карамушка, О.М. Кокун, А.А. Мазаракі, С.Д. Максименко, Л.Т. Кулаковська, Т.Є. Кулаковський, А.Г. Маклаков, Г.С. Нікіфоров, О.Є. Самойлов, Л.М.Карамушка, С.В. Світозарова, М.С. Корольчук, В.М. Крайнюк, С.М. Миронець, В.М. Корольчук.

Висновок. Психологічне забезпечення професійної діяльності в даний час тісно пов'язане з проблемою збереження здоров'я професіонала. Доцільно говорити про взаємозв'язок: з одного боку, очевидно, що стан здоров'я робить істотний вплив на процес і результат діяльності, з іншого, професійна діяльність впливає на здоров'я працівника.

Рішення цих проблем передбачає розробку комплексної програми, що включає інформаційний, діагностичний, профілактичний, оздоровчо-відновлювальний (реабілітаційний) напрями.

Отже, сьогодні важливого теоретичного і практичного значення набуває робота з визначення нових граней забезпечення фізичного, психічного і духовного здоров'я працівників, формування у них здатності вирішувати складні професійні завдання, вироблення у них життєвої стійкості, озброєння механізмами і технологіями самодопомоги, самореабілітації, розробки життєвих і професійних стратегій, проектів. Потрібно інтегрувати знання з питань збереження і зміцнення професійного здоров'я, отримані при вивченні різних дисциплін, та доповнювати їх потрібним змістом для повноцінної підготовки у визначеному напрямі.

Список використаних джерел

1. Белов В. И. Психология здоровья / В. И. Белов. – М. : 1994. – 285 с.
2. І. В. Чеботарьова, Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля (м. Луганськ) «Професійне здоров'я як складова духовно-моральних основ професійної моделі поведінки майбутнього фахівця»
3. Корольчук М. С. Психофізіологія діяльності: Підручник для студентів вищ. навч. Закладів / М. С. Корольчук. – К. : Ельга; Ніка – Центр, 2003. – 400 с.
4. Корольчук, М. С., Осьодло, В. І. Психодіагностика (Навч. посібник). – К. : Ельга, Ніка-Центр. 2004. – 400 с
5. Коцан І. Я., Ложкін Г. В., Мушкевич М. І., «Психологія здоров'я людини», - Луцьк 2011р.
6. Миронець, С. М. Структура професійно важливих якостей рятувальників МНС України // 36 наук. праць Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка АПН України. – К., 2003. – Т.У, ч.2 – С. 151.
7. Психологічне забезпечення психічного і фізичного здоров'я / М. С. Корольчук, В. М. Крайнюк, А. Ф. Косенко, Т. І. Кочергіна ; заг. ред. М. С. Корольчука. – К.: Фірма «Інкос», 2002. – 272 с.
8. Ржевський, Г. М. Теоретико-методологічні підходи до проблеми становлення професійної діяльності в психології / Ржевський Г. М. // Вісник. Збірник наукових статей Київського міжнародного університету. Серія : Психологічні науки. – 2006. – Вип. 9. – С. 154 – 161
9. Світозарова С. В. Психологічна характеристика етапів професійного розвитку особистості в процесі професійної діяльності / Світозарова С. В. // Вісник Чернігівського національного педагогічного університету. – Чернігів, 2010. – вип. 82. Серія Психологічні науки. – Т.2. – С. 178 – 180.

Надточей Марина, ФФБС, 1 м курс, 1 група

Науковий керівник:

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

Психологічні особливості формування корпоративного іміджу

Постановка проблеми: як показує практика і досвід роботи організацій, на ефективність їх діяльності впливає безліч факторів. Серед цих факторів можна виділити імідж. Проблема формування і розвитку іміджу актуальна і

своєчасна. Необхідно, щоб організації розуміли важливість формування і розвитку іміджу і приділяли йому особливу роль.

Актуальність. Імідж фірми - це думка про дану організацію у групи людей на основі сформованого у них образу цієї фірми, який виник внаслідок якого прямого контакту з цією фірмою, або в результаті інформації, отриманої про цю фірму від інших людей; по суті, імідж фірми - це те, як вона виглядає в очах людей, або - що одне і те ж - яка про неї думка людей [1].

Дослідженням проблеми іміджу займалися А. Мазаракі Т. Лагутіна, У. Кэннон, Д.Майерс, Л.А. Китаев, Ю.В. Щербатих, Ю.І. Александров, Г.М.Ржевський, С.М. Миронець, М.С.Корольчук та ін.[10, 7, 5]

У кожній організації існує імідж, навіть якщо організація не піклується про імідж, він є (реальний імідж). Організації мають свій образ в очах зовнішнього середовища і в очах власного персоналу (зовнішній і внутрішній імідж). Організації дбають про свій імідж, постійно удосконалюючи його (оновлений імідж).

Для того щоб більш точно зрозуміти корпоративний імідж, необхідно розглянути його структуру (модель).

Наприклад, Е.П. Титова пропонує наступні структурні елементи корпоративного іміджу: конкурентоспроможність організації; імідж продуктів і послуг, вироблених організацією; імідж керівників і співробітників організації; благодійна діяльність організації [8].

У психології поняття імідж розглядається з різних точок зору. С.А. Титов у своїй роботі «Стратегія формування та методи оцінки іміджу підприємницької структури» моделює корпоративний імідж, виходячи з двох складових: емоційної та раціональної.

Імідж компанії повинен бути оригінальним. У сучасних умовах необхідно, щоб фірми відрізнялися один від одного. Оригінальний імідж виділить компанію на ринку і дозволить завоювати на ньому стійке положення. Необхідно, щоб імідж був адекватним, тобто відповідав специфіці діяльності організації. Також потрібно домогтися, щоб імідж був пластичним[4].

Сучасні умови роботи відрізняються великою швидкістю мінливості, тому необхідно швидко пристосовуватися до цих умов. Імідж повинен бути ефективним, тобто допомагати організаціям домогтися бажаних результатів. Важливо, щоб імідж був відповідним, тобто відповідав нормам, цінностям і вимогам, що пред'являються до організації[11].

Для формування і розвитку іміджу необхідно, щоб організації використовували різні методи та інструменти. Серед інструментів і методів формування і розвитку іміджу найбільш відомі такі, як SWOT-аналіз, матриця нестабільності зовнішнього середовища, РЯ та ін. Важливо відзначити, що немає методу та інструмента, що відразу б охопила всі аспекти іміджу, тому організації повинні використовувати відповідні методи та інструменти системно [9].

Висновки. Отже процес розвитку іміджу повинен бути безперервним. Необхідно, щоб організації чітко розуміли його важливість, постійно відстежували й оцінювали імідж. Організації повинні використовувати безліч методів та інструментів в процесі побудови і розвитку іміджу. Важливість іміджу очевидна, оскільки він допомагає організації досягати бажаних

результатів. Тому і керівництво, і персонал організації повинні бути прямо зацікавлені в побудові та розвитку її ефективного іміджу.

Список використаних джерел

1. Белоконенко А.І., Шкуль Ю.Н. Кредитоспроможність позичальника як основна задача кредитної політики комерційного банку.-Кр. Ріг, 2000.-С 251.
2. Гущина, И. Имидж организации / И. Гущина // Служба кадров. - 2003. - № 5. -С. 36. Горчакова Рената Рафаэлевна аспирант, Мордовский государственный университет им. Н. П. Огарева (г. Саранск)
3. Жан-Пьер Бодуан. Управление имиджем компании. Паблик рилейшнз: предмет и мастерство: — М.: Консалтинговая группа имиджа. Контакт, 2001. — 233 с.
4. Іміджелогія: Навч.-метод. матеріали до курсу / Харківська держ. академія культури. Кафедра книгознавства та фондознавства / Ю.Є. Петрухно (уклад.). — Х. : ХДАК, 2003. — 23с.
5. Корольчук М.С., Крайнюк В.М., Косенко А.Ф., Кочергіна Т.І. Психологічне забезпечення психічного і фізичного здоров'я / Навчальний посібник. Загальна редакція Корольчук М.С., 2002 – 256
6. с.Мазаракі, А. А., Максименко, С. Д., Кулаківська, Л. П., Кулаківський Т. Ю. «Підприємництво : психологічні, організаційні та економічні аспекти» : навч. посіб. / А. А. Мазаракі, С. Д. Максименко, Л. П. Кулаківська., Т. Ю. Кулаківський – К. : Київ. нац. торг. – економ. ун.-т, 2012. – 720 с.
7. Маслова Н. О. Маркетингові комунікації у створенні іміджу комерційного банку // Збірник наукових праць. — Черкаси, 2002. — N2. — С.143–147
8. Нечаев В.А., Чухарев СМ. Мероприятия PR — инструмент формирования имиджа банка // Проблемы имиджологии: Сб. матер. II Международный, конф.— Кр. Рог, 2001.— С. 128.
9. Чумиков А. Н., Бочаров М. П. Связи с общественностью: теория и практика. – М.: Дело. – 2003.
10. Шкардун В.Д., Ахтямов Т.М. Оценка и формирование корпоративного имиджа предприятия // Маркетинг в России и за рубежом, №3/2001.

Сапунова Анастасія, ФФБС, 1 м курс, 1 група

Науковий керівник:

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

Психологічні особливості професійного вигорання

Постановка проблеми: Професійне вигорання досить часто зустрічається у наш час та впливає як на ефективність праці так і на інші сфери життя. Тому дослідження впливів факторів на формування професійного вигорання повинна бути одним з пріоритетних у сфері життєвих і фахових інтересів..

Актуальність дослідження синдрому вигорання пов'язана з тим, що від стану психологічного благополуччя працівника безпосередньо залежить ефективність його роботи.

Виклад основного матеріалу: Існують різні визначення «вигорання», однак у найбільш загальному вигляді воно розглядається як синдром, що розвивається на фоні хронічного стресу, та призводить до виснаження емоційно-енергетичних та особистісних ресурсів працюючої людини. Уперше термін «вигорання» був введений американським психіатром Х. Дж. Фреденбергером у 1974 році. Спочатку під «вигоранням» розумівся стан знемоги з відчуттям власної марності, потім воно стало змістовно неоднозначним і багатокомпонентним. Професор психології Каліфорнійського університету К. Маслач, одна з провідних спеціалістів по дослідженню професійного згорання, дає наступне визначення.

Над цим питанням працювали такі вчені: М.С. Корольчук, Л.М. Карамушка, С.Д. Максименко, Г.М. Ржевський, В.В. Бойко, Н.Є. Водоп'янова, С.М. Миронець, Г.І. Каплан, Г.Е. Робертс, В.Є. Семеніхіна, Б. Вайт, Р. Сміт Та такими зарубіжними та російськими вченими як: Б. Фарбер, Л.О. Китаєв-Смик, Ю.Л. Львов, А.О. Реан та ін.

Професійне згорання – це «синдром фізичного й емоційного виснаження, включаючи розвиток негативної самооцінки, негативного відношення до роботи і втрату розуміння і співчуття стосовно іншої людини»; це «не утрата творчого потенціалу, не реакція на нудьгу, а реакція виснаження, що виникає на тлі стресу, викликаного міжособистісним спілкуванням». Таким чином, професійне вигорання є стресовою реакцією, яка виникає внаслідок довготривалих професійних стресів середньої інтенсивності. Професійне вигорання виникає в результаті внутрішнього нагромадження негативних емоцій без відповідної "розрядки" або "звільнення" від них.

Професійне вигорання є вельми негативним явищем, яке послаблює професійну діяльність людини. У наш час не існує єдиної точки зору на сутність вигорання і його структуру.

Висновок. Професійне вигорання є стресовою реакцією, яка виникає внаслідок довготривалих професійних стресів середньої інтенсивності. В процесі вивчення особливостей професійного вигорання у вчителів встановлено, що швидкість виникнення професійного вигорання вчителя, насамперед, залежить від особистісних особливостей фахівця, експериментальні дослідження підтверджують, що нетовариськість, сором'язливість, емоційна нестійкість, імпульсивність, реактивність і агресивність є корелятами швидкого розвитку професійного згорання особистості.

Список використаних джерел

1. Берзінь, В. І. Медико- психологічні та психофізіологічні аспекти формування мотивації до навчання / В. І. Берзінь // Зб. наук. праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України «Проблеми загальної психології». Т. V, частина 1. За редакц. Акад. Максименка С. Д. – К. 2008. – с. 24 – 27.

2. Корольчук М. С. Психофізіологія діяльності: Підручник для студентів вищ. навч. Закладів / М. С. Корольчук. – К. : Ельга; Ніка – Центр, 2003. – 400 с.

3. Корольчук, М. С., Осьодло, В. І. Психодіагностика (Навч. посібник). – К. : Ельга, Ніка-Центр. 2004. – 400 с
4. Крайнюк, В. М. Практикум з психології. Курс лекцій 1,2 ч. – К. : КиМУ, 2002. – 157с
5. Психологічне забезпечення психічного і фізичного здоров'я / М. С. Корольчук, В. М. Крайнюк, А. Ф. Косенко, Т. І. Кочергіна ; заг. ред. М. С. Корольчука. – К.: Фірма «Інкос», 2002. – 272 с.
6. Ржевський, Г. М. Теоретико-методологічні підходи до проблеми становлення професійної діяльності в психології / Ржевський Г. М. // Вісник. Збірник наукових статей Київського міжнародного університету. Серія : Психологічні науки. – 2006. – Вип. 9. – С. 154 – 161

Підкручний Олександр, ФФБС, 1 м курс, 1 група

Науковий керівник:

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

Психологічні особливості конфліктів у торгівельній сфері

У статті обґрунтовано роль психологічних факторів у процесі торговельного обслуговування. Визначені якості, які повинні переважати в поведінці продавця при взаємодії з покупцем. Встановлена тактика поведінки продавця на етапах здійснення угоди «купівлі-продажу товарів» з метою запобігання виникнення конфліктних ситуацій.

Ключові слова: торговельне обслуговування, продавець, покупець, конфлікти, психологія торгівлі, продаж, поведінка.

В статье обоснована роль психологических факторов в процессе торгового обслуживания. Определены качества, которые должны преобладать в поведении продавца при взаимодействии с покупателем. Установленная тактика поведения продавца на этапах совершения сделки «купли-продажи товаров» с целью предотвращения возникновения конфликтных ситуаций.

Ключевые слова: торговое обслуживание, продавец, покупатель, конфликты, психология торговли, продажа, поведение.

The purpose of the article is a ground of psychological aspects in the field of point-of-sale service. In the article grounded, that effective activity of trade enterprises is conditioned numerous socio-economic and psychological factors among which a considerable role is played by a prophylaxis and warning of conflicts between a salesman and buyer. Argued, that acquires the special value knowledge of psychological terms, which provide efficiency of co-operation between people in the process of trade. The basic requirements to the modern salesman and qualities which must prevail in the conduct of salesman during realization of purchase are certain. Maintenance of concept "sale" is specified and he is set the basic stages. The set tactic of conduct of salesman is on the stages of realization of agreement of «purchase-sale of commodities» with the purpose of prevention of origin of conflict situations.

Keywords: point-of-sale service, salesman, buyer, conflicts, trade psychology, sale, conduct.

Актуальність дослідження: Специфіка взаємодії типу «продавець – покупець» полягає у тому, що продавець змушений вступати у взаємодію незалежно від свого психологічного стану й дотримуватись певних правил поведінки, а покупець є вільним у своєму виборі.

Проблема конфліктів знайшла відображення в різних напрямках зарубіжних психологічних досліджень конфлікту, що сформувалися в першій половині ХХ ст., таких як етологічний, поведінковий, психоаналітичний, соціометричний, соціотропний, теорія групової динаміки, фрустраційно-агресивний, а також у більш сучасних підходах: теоретико-ігровому, теорії організаційних систем, теорії і практики переговорного процесу.

В Україні формуванню психологічної готовності персоналу до профілактики та подолання конфліктів велика увага, починаючи з другої половини 90-х років ХХ ст. приділялась в роботах таких вчених, як В. Апопій, О. Бондарчук, І. Ващенко, Л. Карамушка, Н. Коломінський, О. Кришевич, С. Чистяков, В. Семенюк, М. Войтович, Т. Дзюба, Т. Дуткевич, Г. Ложкін, О. Креденцер, М. Пірен, І. Цимбалюк та ін. [4]. Існуючі розробки з дослідження природи конфліктів були присвячені переважно особливостям конфліктної взаємодії в освітній, військовій, спортивній сферах, і значно менше – конфліктам у сфері торгівлі.

В сучасних наукових дослідженнях вивчені окремі аспекти ефективної взаємодії у сфері торгівлі і обслуговування. Так, робота Т.О. Башук, М.О. Хижняк присвячена технологіям управління різними типами конфліктів у креативному колективі [2]; у статті О. В. Креденцера, Л. Н. Онищенко, Л. Ярослава досліджені психологічні особливості поведінки в конфлікті персоналу, здійснений аналіз структури конфліктологічної компетентності [3,6]. В.М. Никончук та К.С. Цимбріляк наголошують на ролі та діях керівника в процесі розвитку конфлікту [5]; М. А. Ніконорова висвітлює результати аналізу ефективності впровадження технології психологічної підготовки персоналу великих торговельних організацій до профілактики організаційних конфліктів [4].

Аналіз існуючих досліджень у сфері торговельного обслуговування свідчить про активний науковий пошук у напрямі забезпечення ефективної взаємодії та уникнення організаційних конфліктів. Разом з тим, психологічна специфіка взаємодії продавця з покупцем поки ще не повністю вивчена. Негативним наслідком цього є низька ефективність їх взаємодії, недостатній рівень професіоналізму продавця, незадоволеність покупців якістю обслуговування і, як результат, зниження економічних показників у сфері торгівлі. Все це визначає актуальність теми дослідження.

Метою даної роботи є обґрунтування психологічних аспектів у сфері торговельного обслуговування.

Виклад основного матеріалу дослідження.

В сучасних економічних умовах розвиток торгівлі як головної ланки у системі споживчого ринку товарів та послуг відбувається швидкими темпами. Торгівля як активний учасник споживчого ринку забезпечує задоволення попиту споживачів в різноманітних товарах, найбільш ефективний зв'язок між виробництвом і споживанням, сприяє підвищенню ефективності економічних зв'язків між галузями народного господарства, забезпечує зайнятість населення, створення робочих місць, обумовлює стійкість грошового обігу, приймає активну участь у формуванні бюджету.

Разом з тим з метою підвищення рівня ділової активності підприємств торгівлі важливим та актуальним питанням є знання основ психології продажу товарів. Основним завданням психології продажу товарів є вивчення психологічних явищ, які виникають у покупців і працівників магазину в процесі купівлі-продажу товарів, а також використання в практиці роботи основних психологічних факторів торговельного обслуговування.

Причини конфліктів у процесі продажу умовно можна розділити на дві групи: об'єктивні та суб'єктивно-особистісні. До об'єктивних причин відносяться такі, як незручне розташування прилавків і кас, тіснота і задуха у магазині, погане освітлення у торговому залі, низька якість товарів, відсутність пакувального матеріалу, відсутність здачі у касира, завантаженість продавців через наплив відвідувачів, неможливість уважно та детально ознайомитися з продукцією.

Усунення цих причин не залежить безпосередньо від продавця. Це ті об'єктивні зовнішні чинники, які можуть викликати невдоволення і обурення покупців. Сьогоднішній споживач швидко звикає до комфорту. Будь-які малі незручності можуть спровокувати конфлікт.

До суб'єктивно-особистісних причин слід віднести деякі особливості поведінки покупця і продавця: агресивність, дратівливість, втома, погане самопочуття, зневажливе ставлення до співрозмовника, грубість і безтактність зі спілкуванням, неухважність один до одного. Усунення цих причин залежить від вольових зусиль кожного, від загальної культури та здатності до самоконтролю.

Конфлікт продавця з покупцем носить зазвичай ситуативний характер і виникає через малопомітний епізод – невеличку помилку чи неточність у діях торгового працівника. Несприятливий збіг об'єктивних і суб'єктивно-особистісних причин створює зручний ґрунт для виникнення конфлікту. Якщо конфлікт виник, продавцю треба вміло й швидко подолати його. Усе залежатиме від тактики поведінки продавця в конфліктній ситуації, яка може бути різною.

Тактика поведінки продавця визначається особливостями етапу «купівлі-продажу», тому перш за все, необхідно уточнити суть поняття «продаж». Поняття «продаж», на нашу думку — це угода між торговельним підприємством, яке представлено в особі продавця, і покупцем, в якій кожний учасник має своє завдання і свою мету. Ця угода досягається й укладається в кілька етапів, таких як: зустріч покупця і встановлення з ним контакту; виявлення потреб і мотивів купівлі; аргументація і демонстрування

товарів; відповіді на заперечення, укладання угоди [1]. Тактика поведінки продавця на етапах угоди «купівлі-продажу товарів» представлена у табл. 1.

До осіб, які здійснюють продажі, сьогодні висуваються високі вимоги, а саме: знання психології покупця, комунікабельність, стресостійкість, увага – це лише неповний перелік якостей, якими повинен володіти продавець.

Виходячи з вимог, можна припустити, які труднощі можуть виникнути перед продавцем у процесі продажу: висока матеріальна відповідальність, робота в складних і напружених умовах, досить високі фізичні навантаження, іноді – робота з шкідливими для здоров'я речовинами. Одночасно, робота продавця може бути цікавою і творчою: від уміння розмовляти з людьми, гарно оформляти вітрини і прилавки залежить успішність торгівлі.

Важливе значення для продавця має попередній досвід роботи. Основним критерієм відбору продавців є досвід роботи, пов'язаний із спілкуванням (сфера послуг, педагогіка, психологія); досвід роботи у тих галузях, де можна одержати уявлення про товар, який продається: якщо людина працювала на швейній фабриці, вона цілком могла би продавати промислові товари. Досвід роботи торговим агентом теж виявиться корисним. Головне, щоб виробничий стаж складав як мінімум рік – півтора. Завжди ціниться яка-небудь додаткова освіта, наприклад курси продавців чи курси з психології спілкування.

Наступним критерієм є особисті якості продавця. Метою будь-якого продавця – продати якнайбільше, і те, яким способом він це робить, є головним у його роботі. Якщо продавець – відкрита, в міру емоційна людина, вміє і любить спілкуватися з людьми, то він зможе працювати продавцем. Якщо ж конфлікт між продавцем і покупцем виник, то пошук шляхів до співробітництва є найбільш конструктивною тактикою поведінки у конфліктній ситуації. Продавець повинен з'ясувати справжню причину зіткнення і досягти домовленості з покупцем. При цьому ставиться мета – подолати конфлікт таким чином, щоб зберегти й зміцнити співробітництво з партнером, повернути діалог в конструктивне русло ділового обговорення.

Одним з методів усунення конфліктної ситуації є посередництво у конфлікті третьої особи, при якій арбітром виступає старший за посадою працівник або представник адміністрації.

У процесі обслуговування також потрібно враховувати індивідуальне ставлення людей до товару. Часто покупці не можуть ясно сформулювати свої бажання, самостійно підібрати товар, виявляють нерішучість, сумніви щодо необхідності і доцільності тієї чи іншої покупки. В такому разі продавець повинен переконати покупця в перевагах окремих товарів, вплинути на його рішення зробити купівлю. У свою чергу, це потребує від продавця знань індивідуальних психологічних особливостей кожного покупця, уміння їх розпізнати в короткий термін обслуговування та цілеспрямовано впливати на них, надаючи допомогу при виборі товару. Усе це повинно сприяти укладенню угоди купівлі-продажу товарів.

Тактика поведінки продавця на етапах угоди «купівлі-продажу товарів»

Етапи угоди «купівлі-продажу товарів»	Тактика поведінки продавця	Якості продавця
1. Зустріч покупця і встановлення з ним контакту	Визначення моделі пошуку для покупця, коригування або зміна моделі поведінки покупця, виходячи з його доводів, вибір інтонацій (порадливих, питальних, дружніх, довірливих)	- прихильність, - відкритість, - моральність, - ентузіазм, - віра в успіх, впевненість у собі і в своєму партнері, - охайна зовнішність
2. Виявлення потреб і мотивів купівлі	Вибір форми вислуховування покупця (пасивне, проєктивне, активне), вибір манери поведінки для виявлення потреб і мотивів, визначення кола питань до покупця	- відвертість, - самовладання, - витримка, - спостережливість, - спритність
3. Аргументація і демонстрування товарів	Чергування сильних і слабких аргументів, повторення найбільш сильних й вирішальних доводів, залучення покупця до участі в демонструванні товару, стимулювання створення моделі володіння товаром, спілкування з покупцем у вигляді діалогу	- уміння гарно говорити; - уміння переконувати і психологічно впливати на покупця
4. Відповіді на заперечення	Вплив на вибір покупця, врахування захисної реакції з боку покупця, застосування прийомів відхилення заперечень	- тактовність, - обережність, - терпіння, - стресостійкість
5. Укладання угоди	Визначення сприятливого моменту для завершення акту продажу, залучення покупця до участі демонструванні товару	- увага і доброзичливе ставлення до покупця, - підтримка інтересу та уваги до покупця

* Складено автором на основі узагальнення [1–6].

Налаштованість покупця значною мірою визначається й обстановкою в магазині. Чітка організація роботи, діловитість, компетентність продавців, уважне зацікавлене ставлення до відвідувачів, додаткові послуги — все це сприяє здійсненню покупки.

Конфліктна ситуація в магазині завжди перешкоджає здійсненню покупки, оскільки відволікає людину, загострює її недовіру до персоналу, а іноді заражає її саму конфліктністю.

Складний і суперечливий вплив на рішення про покупку здійснює ціна товару. Дешевизна робить придбання вигідним, але насторожує відносно її якості. Висока ціна сприймається як свідоцтво високої якості товару, але підвищує відповідальність рішення. Остаточний результат дії ціни на рішення про покупку особливо сильно залежить від майстерності продавця.

Всі вищезазначені психологічні чинники впливають на рішення покупця у взаємодії, причому сам покупець їх впливу або зовсім не усвідомлює або усвідомлює частково.

Прийоми обслуговування покупця та ефект психологічного впливу на нього залежать від особистих якостей покупця. Покупці дуже різноманітні — один любить вибирати товар сам, інший потребує кваліфікованої допомоги з демонстрацією товару, аргументацією його переваг перед іншими подібними виробами.

Якщо продавець має справу з неговірною людиною, то по виразу його очей, міміці треба вміти визначити, які почуття викликав запропонований товар: інтерес, задоволення або сумнів.

Так, якщо покупець майже не затримує погляд на запропонованій речі й відразу переводить погляд на інші, представлені поруч, варто з'ясувати, що саме бажав би придбати покупець, і запропонувати йому інші зразки. Якщо продавець допоможе вибрати товар, коротко охарактеризує його переваги і недоліки, він при цьому може цілком розраховувати на щирі вдячність покупця.

В роботі продавця слід враховувати відмінності у поведінці чоловіків і жінок.

Так, чоловіки більш довірливі, більшого значення надають уважності продавця і привітності, люблять привітання і посмішку. Сам процес придбання товару для більшості з них не є задоволенням. Часто їм не вистачає терпіння ходити з одного магазину в інший у пошуках потрібного товару. Їх цікавить коротка характеристика товару. У більшості чоловіків установлення цілей і мотивів покупки, а також ухвалення рішення проходить швидко.

Жінки ж більш самостійні в рішеннях про покупку. Вони ретельно зважують всі «за» і «проти». Багато хто з них, перш ніж ухвалити рішення щодо покупки, обходять ряд магазинів, щоб зрівняти представлені там товари.

Висновки. У зв'язку з соціально-економічними та культурними перетвореннями в країні особливого значення набуває знання психологічних

умов, які забезпечують ефективність взаємодії між людьми у процесі торгівлі.

Торгівля як найбільш розповсюджена сфера діяльності потребує кваліфікованих продавців. Сучасний продавець – це і товаровознавець, і психолог, і маркетолог. Професія продавця відноситься до однієї з найбільш затребуваних, адже з кожним роком кількість товарів зростає, і збільшується кількість торгівельних підприємств. Навіть розвиток інтернету і онлайн-торгівлі не може скасувати потреби в працівниках даної спеціальності, хоча сама професія значно модернізувалася.

У період розвитку торгівельного бізнесу питання професійної підготовки працівників торгівлі набувають особливої актуальності. Нинішній працівник торгівлі – це ініціативна, самостійна, професійно освічена людина.

Успіх торговельної операції на всіх етапах здійснення продажу залежить від продавця, від його вміння чинити на покупця психологічний вплив. При цьому тактика поведінки продавця та вміння користуватись своїми особистими і психологічними якостями змінюються залежно від моделей поведінки та спілкування в процесі торговельного обслуговування. Тому сучасний продавець повинен володіти навичками психологічного впливу та досконало знати психологію торгівлі.

Вивчення правил поведінки покупців, їх мотивів вибору торговельних підприємств, в яких вони купують товари, і конкретних товарів виступає важливою умовою розробки стратегії поведінки підприємств на ринку.

Список використаної літератури

1. Апопій В.В. Організація торгівлі [Електронний ресурс] : навч. посібник / В.В. Апопій, І.П.Міщук. – Режим доступу: http://pidruchniki.com/10580320/marketing/ponyattya_organizatsiyi_torgivli.

2. Башук Т.О. Управління різними типами конфліктів у креативному колективі / Т.О. Башук, М.О. Хижняк // Маркетинг і менеджмент інновацій. – 2012. – № 3. – С. 111 – 119.

3. Креденцер О. В. Психологічні особливості поведінки в конфлікті персоналу комерційних організацій сфери торгівлі / О. В. Креденцер, Л. Н. Онищенко // Актуальні проблеми психології. – К. : Наук. світ, 2008. – Том 1, ч. 21–22. – С. 152–157.

4. Ніконорова М. А. Аналіз ефективності впровадження технології психологічної підготовки персоналу великих торговельних організацій до профілактики організаційних конфліктів / М. А. Ніконорова // Актуальні проблеми психології : зб. наук. пр. Ін-ту психології імені Г. С. Костюка НАПН України ; за ред.: С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. – К. : А.С.К., 2012. – Т. 1, вип. 33. – С. 148–154.

5. Никончук В.М. Роль та дії керівника в процесі розвитку конфлікту / В.М. Никончук, К.С. Цимбріляк // Маркетинг і ринкові відносини. – 2013. – № 9 (47). – С. 122–126.

6. Ярослав Л. Психологічний аналіз структури конфліктологічної компетентності / Л. Ярослав // Вісник НТУУ КПІ. Філософія. – 2010. – № 1. – С. 56–62.

Приймук О.О., аспірант кафедри психології
Науковий керівник:
Корольчук В.М., д-р. психол. наук, проф.

Психологічний аналіз особливостей професійної діяльності фахівців ресторанного бізнесу

Постановка проблеми. Індустрія гостинності посідає важливе місце у світовій економіці. На сьогодні ресторанний бізнес в Україні перебуває в стані становлення, тому саме зараз важливо уникнути багатьох проблем, пов'язаних із наданням якісних послуг.

За статистичними даними, до 30-35% світової торгівлі послугами припадає на частку торгівлі даним сервісом. А прибуток від ресторанного бізнесу в абсолютному вираженні поступається лише прибутку з експорту нафти. Тому нехтувати важливістю становлення індустрії гостинності, а саме ресторанного бізнесу, в Україні вкрай необачно. Специфіка розвитку даної справи значною мірою залежить від людей, що безпосередньо працюють в даному клані ресторанних послуг. Людський фактор у ресторанній сфері відіграє ключову роль, адже задоволення потреб сучасного споживача на високому рівні потребує уваги саме окремої особистості, фахівця, професіонала, що завжди вміло забезпечить зворотній зв'язок а, отже, і позитивне враження про заклад [1, 2].

Серед проблем, що потребують негайного розв'язання в сфері ресторанного бізнесу, це проблема кадрів, здатних забезпечувати якісні послуги закладів ресторанного обслуговування.

Відсутність професійної освіти у працівників сфери ресторанного обслуговування і досвіду роботи, неналежне ставлення до професії з боку громадян, сприйняття роботи менеджера, офіціанта, бармена як тимчасової, низькі морально-етичні якості працівників - ці та інші болючі проблеми потребують негайного розв'язання [1, 3].

Виклад основного матеріалу. Враховуючи важливість питання кадрового забезпечення фахівцями ресторанної індустрії гостинності і в нашій державі, першочергово потрібно з'ясувати якими професійно-важливими якостями (ПВЯ) має володіти майбутній фахівець ресторанного бізнесу [1, 4].

Розглядаючи фахівців ресторанного бізнесу як представників групи професій "Людина – людина", варто зазначити, що особливого значення для них набувають особистісні якості та характеристики людини щодо принципності, дисциплінованості, відповідальності, витривалості, стресостійкості [3].

Науковці вважають, що на основі аналізу змісту професійної діяльності можна виділити наступні вимоги до особистості фахівця ресторанної індустрії: чуйне і уважне ставлення до людей, розуміння їх індивідуальних і психічних станів, сполучення вимогливості і м'якості, пам'ять на обличчя, уміння розподіляти та перемикаєти увагу. [3].

Е.А. Климов переконаний, що найбільш значимим є змістовий аспект особистості: взаємостосунки із людьми, ставлення до суспільно-корисної праці, ступінь відповідальності, ініціативність, працелюбство. На його думку, недостатній рівень спеціальної професійної підготовки можна компенсувати певними особистісними професійно-важливими якостями [1].

Дослідження серед експертів сфери послуг і громадського харчування відзначили, що найбільш важливою професійною якістю для майбутніх фахівців ресторанного бізнесу є комунікативність [1].

В сучасних соціально-економічних умовах все більшого значення набуває потреба формування у майбутнього фахівця ресторанного бізнесу необхідного рівня професійної компетентності [2, 4].

У 2008 р. у США був сформований перелік ключових вимог до фахівців усіх напрямів туристичної індустрії (зокрема ресторанного господарства). Сюди віднесено управлінські якості (послідовність, відповідальність і відданість колективі), загальноосвітній рівень (критичне мислення, інноваційний підхід до діяльності, креативність, інформаційно-технологічна обізнаність), професіоналізм (компетентність, лідерство, прагматизм, відповідність посаді, пунктуальність, робота в команді, партнерство), етичний компонент (чесність, правдивість, автентичність); особисті якості (скромність, ініціативність, рефлексивність, гнучкість) [2, 3].

Висновки. Отже, можна стверджувати, що дослідження проблем формування професійно-важливих якостей майбутніх фахівців ресторанного бізнесу об'єктивно зумовлені вимогами суспільства й особистості. Незважаючи на те, що ця проблематика розглядалася науковцями до останнього часу лише аспектно та здебільшого відносно фахівців інших напрямів сфери обслуговування, наявні результати досліджень складають достатнє теоретичне підґрунтя для подальшого психологічного аналізу особливостей професійної діяльності фахівців сфери ресторанного господарства та вимог професії до професійно-важливих якостей особистості.

Список використаних джерел

1. Верчено Н.В. Професійно-важливі якості майбутнього робітника: методичні рекомендації / Н.В. Верченко. – Донецьк: ІПО ІПП УМО, 2012. – с.48.
2. Кабушкин Н.И., Бондаренко Г.А. Менеджмент гостиниц и ресторанов: Учеб. пособие. — 2-е изд. — Мн.: Новое знание, 2001. — 216с.
3. Развитие и диагностика способностей [Текст] / Л. Г. Алексеева [и др.] ; отв. ред.: В. Н. Дружинин, В. Д. Шадриков ; Ин-т психологии АН СССР. - Москва : Наука, 1991. - 181 с.
4. Сучасні концепції, передумови та перспективи розвитку підприємств України / М. Г. Бойко / під заг. Ред.. К.Ф. Ковальчука.– ІМА-прес, 2012.– с. 29-42.

Жовнер В.Ю., аспірант кафедри психології

Науковий керівник:

Корольчук М.С., д-р. психол. наук, проф.

Актуальні проблеми психологічних умов розвитку конкурентоспроможності майбутніх фахівців туристичного бізнесу

Актуальність дослідження. Розвиток туризму в Україні суттєво впливає на такі сектори економіки, як транспорт, торгівля, зв'язок, будівництво, сільське господарство, виробництво товарів народного споживання, що є одним із найбільш перспективних напрямків структурної перебудови економіки.

Відомо, що споживач надає перевагу туристичним підприємствам з більш високим рівнем конкурентоспроможності, тому особливе місце серед комплексу задач розвитку і підвищення рівня сфери туристичного обслуговування, займають саме психологічні умови розвитку конкурентоспроможності майбутніх фахівців туристичного бізнесу які мають відповідні здібності, що формуються під час навчання в профільних навчальних закладах.

Мета: здійснити аналіз наукових досліджень стосовно психологічних умов розвитку конкурентоспроможності майбутніх фахівців туристичного бізнесу.

Результати теоретичного аналізу проблеми.

Загальнотеоретичні аспекти професійно-важливих якостей у сфері "людина-людина" в свій час вивчалися такими вченими, як: М. Дьяченко, Л. Кандибович, Л. Карамушка, М. Корольчук, А. Мазаракі, С. Максименко, К. Платонов, О. Самойлов [4-7]; окремі аспекти психологічних умов розвитку конкурентоспроможності майбутніх фахівців туристичного бізнесу стали предметом уваги науковців: Л. Агафонова (визначення конкурентоспроможності туристичного продукту та стратегія розвитку туристичної індустрії), Л. Галаган (психологічні особливості розвитку конкурентоспроможності), В. Герасименко (особливості конкурентоспроможності підприємств у сфері туристичного бізнесу), М. Мальська (основні аспекти туристичного бізнесу), С. Мельниченко (підготовка кадрів в туристичному бізнесі), Т. Сокол (організація туристичної діяльності в Україні), Т. Стоянова (основні моменти розвитку персоналу в туристичній сфері на основі європейського досвіду), Т. Ткаченко (сталий та стратегічний розвиток туризму; конкурентоспроможність в туризмі як провідний напрям сталого розвитку). [1-7]

Стратегічною метою розвитку туристичної індустрії в Україні можна визначити створення конкурентоспроможного на світовому ринку туристичного продукту, здатного максимально задовольнити туристичні потреби населення країни, забезпечити на цій основі комплексний розвиток територій та їх соціально-економічних інтересів при збереженні екологічної рівноваги та історико-культурного довілля. [1-3]

Реалізація психологічних умов розвитку конкурентоспроможності майбутніх фахівців туристичного бізнесу стимулюватиме туристичну діяльність в Україні, посилить взаємозв'язок туризму з іншими

пріоритетними сферами соціального, економічного та культурного розвитку окремих регіонів і всієї країни. А це, у свою чергу, сприятиме зростанню, авторитету України на світовому ринку туристичних послуг, зміцненню економіки країни, наповненню державного бюджету, створенню потужної туристичної галузі, зростанню добробуту українських громадян, збереженню історико-культурної спадщини, піднесенню духовного потенціалу суспільства. [1-7]

Важливими факторами, що впливатимуть у подальшому на розвиток ринку туризму, є демографічні зміни, матеріальний та соціальний стан населення, рівень освіти, тривалість відпустки, професійна зайнятість та багато інших чинників. [1-3,7]

Стратегія розвитку туристичної індустрії полягає у підготовці до конкурентоспроможності майбутніх фахівців туристичного бізнесу як одного із пріоритетних напрямків національної культури та економіки. [1-3]

Аналіз наукової психологічної літератури і сучасної освітньої практики показує, що недостатньо розробленими залишаються питання психологічних умов розвитку конкурентоспроможності майбутніх фахівців туристичного бізнесу [1-7].

Висновок. В умовах ринкової економіки, посилення конкуренції на ринку важливого значення набувають такі складові конкурентоспроможності персоналу підприємства, як освіта, професійні знання, уміння та практичні навички; відповідність психофізіологічних і соціально-психологічних особливостей людини вимогам професії. За результатами системного теоретичного аналізу з'ясовано, що проблеми психологічних умов розвитку конкурентоспроможності майбутніх фахівців туристичного бізнесу недостатньо розробленими, у прямій постановці не розглядались і це зумовило необхідність системного підходу до формування психологічних умов розвитку конкурентоспроможності майбутніх фахівців туристичного бізнесу.

Список літератури

1. Агафонова Л. Г. Визначення конкурентоспроможності туристичного продукту // Стратегія розвитку туристичної індустрії та громадського харчування: Матеріали міжнародної науково-практичної конференції (25 – 26 жовтня 2006 р., м. Київ) / Відп. ред. А.А. Мазаракі. – К.: КНТЕУ, 2000. – С. 430 – 434.

2. Гаврилюк С. П. Зовнішні фактори впливу на конкурентоспроможність туристичних підприємств. // Стратегія розвитку туристичної індустрії та громадського харчування: Матер. міжнар. наук.-практ. конф. (25-26 жовтня 2000 р., Київ). – К., 2000. – с. 186 – 189.

3. Галаган Л. В. Психологічні особливості розвитку конкурентоздатності безробітних майбутніх підприємців : дис. ... канд. психол. наук: 19.00.10 / Галаган Лариса Володимирівна ; наук. кер. Філь О. А. ; Ін-т психології ім. Г. С. Костюка НАПН України. Київ, 2013. 342 с. : табл., рис. Бібліогр.: с. 207– 242

4. Корольчук М. С. Психофізіологія діяльності: Підручник для студентів вищ. навч. Закладів / М. С. Корольчук. – К.: Ельга; Ніка – Центр, 2013. – 400 с.

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

6. Ткаченко Т. І. Сталий розвиток туризму: теорія, методологія, реалії бізнесу: Монографія. – К.: Київ.нац. торг.-екон. ун-т, 2009. – 2-ге видання. – 463 с.

7. Стратегічний розвиток туристичного бізнесу : Монографія / [Ткаченко Т.І., Мельниченко С.В., Бойко М.Г. та ін.] / за ред. А. А. Мазаракі. – К.: КНТЕУ. – 2010. – 569 с.

Демченко Олексій, ФФБС, 1 м курс, 1 група

Науковий керівник:

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

Психологічне забезпечення подолання спортивного стресу

Стаття присвячена психологічному забезпеченню подолання спортивного стресу. В роботі розкривається поняття психологічного забезпечення подолання спортивного стресу, його психологічні особливості. Визначено мету та методи подолання спортивного стресу в процесі тренування та під час змагань.

Ключові слова: Психологічне забезпечення, спортивний стрес, класифікація психічних станів, психологічні особливості.

Статья посвящена психологическому обеспечению преодоления спортивного стресса. В работе раскрывается понятие психологического обеспечения преодоления спортивного стресса, его психологические особенности. Визначено Цели и методы преодоления спортивного стресса в процессе тренировки и во время соревнований.

Ключевые слова: Психологическое обеспечение, спортивный стресс, классификация психических состояний, психологические особенности.

The article is devoted to sports psychological support to overcome stress. The paper reveals the notion of psychological support to overcome the stress of sports, his psychological characteristics. Vyznacheno Purpose and methods of overcoming stress during sports training and during competition.

Keywords: Psychological support, sports stress classification of mental states, psychological characteristics.

Актуальність дослідження. У сучасних умовах, життя людини, досягнення їм успіхів у діяльності на виробництві, у спільній праці, у побуті, у спілкуванні, у спорті значною мірою залежить від уміння регулювати своє

поводження, стримувати свої почуття, контролювати настрій, зважаючи на вимоги навколишніх і ситуації.

Це ставиться цілком і повністю до такого складного й поважного вигляду людської діяльності, як спорт. Проведення змагань, де від спортсмена потрібна повна віддача, робота на межі своїх можливостей створює ситуації, у яких спортсменові необхідно регулювати свій психічний стан. Якщо фізичні навантаження великі, а спортсмен погано управляє своїм станом, виникає надмірна психічна напруга, що знижує ефективність діяльності, приводить до її дезорганізації, а в результаті до програшу, що може привести до втрати впевненості в собі, до психічного стресу, депресії.

Безперечно, що як серед доданків успіху, так і серед причин поразки в спортивному змаганні певна частка належить психічному стану спортсмена перед, і під час змагання. Сучасний рівень науки про спорт дозволяє визнати залежність результативності й надійності змагальної діяльності спортсмена від його психічного стану, що передує або супроводжує її.

Спортивна ситуація супроводжується значною психічною й емоційною напругою й здобуває характер стресової. Складність картини психологічного стресу може бути адекватно зрозуміла тільки при аналізі досить багатьох його проявів.

У цей час у суперечці рівних по своїх фізичних, технічних, тактичних можливостях атлетів, як правило, виграє той, хто краще вміє управляти своїм психічним станом, хто психологічно більше стійкий проти впливу різних стрес-факторів, хто має здатність до самоконтролю й саморегуляції, та психорегуляції.

Але не тільки змагальна діяльність висуває високі вимоги до вміння управляти своїм станом. Не менше значення має здатність до самоконтролю, саморегуляції й у тренувальному процесі.

Сучасний спорт характеризується значним збільшенням тренувальних навантажень, в окремих видах спорту - в 4-5 разів. Це, у свою чергу, привело до зростання психічних навантажень. Монотонність тренувального процесу, викликана багаторазовим повторенням тих самих вправ, рухів, що сприяють їхньому вдосконалюванню, одноманітність обстановки тренування викликають не тільки фізичне стомлення, але й величезна психічна напруга. Це вимагає ретельно продуманої, систематичної психологічної підготовки, одним зі складових якої є навчання спортсменів методам самоконтролю й психорегуляції.

Виникнення психічно стресового стану - явище досить часте в спортивній практиці, обумовлене причинами об'єктивного й суб'єктивного характеру. До суб'єктивних причин належить: майбутній виступ у змаганні, недостатня підготовленість спортсмена, відповідальність за виступ на змаганні, непевність в успішному виступі, стан здоров'я (незадовільне), зайва збудливість і тривожність як особистісні якості, індивідуально-психологічні особливості особистості, удалий і невдалий виступ у попередніх стартах і в перших стартах справжнього змагання, відношення спортсмена до невдач. До об'єктивних причин належить: сила суперників, організація змагання,

необ'єктивне суддівство, поведження тренера на змаганні або відсутність його на змаганні, настрої команди, неправильно організована передзмагальна підготовка.

Сьогодні в спортивній практиці поширене явище, коли спортсмени виступають у змаганнях, недостатньо до того підготовлені - фізично, технічно, тактично, психологічно. Це стає очевидно вже в період безпосередньої підготовки до змагання. У спортсмена з'являється небажання виступати в змаганні, що викликає природну для такого випадку реакцію організму, що не забезпечує мобілізаційну готовність спортсмена до стартів. У результаті формується несприятливий психічний стан непевності, тривожності, страху, апатії. На жаль, багато тренерів не надають цьому значення й включають спортсмена в команду. Природно, що виступ спортсмена з недостатньою підготовкою не буде успішним і викличе після змагання негативні емоції. Тренерові необхідна досить повна інформація про відношення спортсмена до майбутнього змагання. Кількаразові виступи спортсмена при недостатній підготовленості приводять до закріплення негативних емоцій, небажання виступати в змаганнях і постійному виникненні несприятливих передстартових станів за принципом умовного рефлексу.

З психологічної точки зору стан стресу включає специфічну форму відображення людиною екстремальної ситуації і модель поведження як відповідну реакцію на це відображення.

Стан стресу може бути гострим або приймати хронічний характер. Раніш вважалося, що провокатором стресу можуть бути тільки екстремальні ситуації. У цьому випадку ми маємо справу з гострим стресом. Зараз особливості існування суспільства, зокрема інформаційне перевантаження, є причиною хронічних форм стресу.

Виникнення несприятливих емоційних станів, як обумовлених негативними властивостями особистості, так і ситуативних, викликаних екстремальними (особливо складними) умовами діяльності, робить необхідною розробку засобів їхнього попередження й регуляції, а також виховання емоційних властивостей особистості, що сприяють високій емоційній стійкості.

Метою дослідження є визначення психологічних особливостей подолання спортивного стресу у спортсменів в період тренувань та змагання.

Відповідно до мети було сформульовано такі завдання дослідження: Дослідити поняття «спортивний стрес». Виявити основну мету та особливості. Визначення актуальності подолання спортивного стресу у спортсменів під час змагання та тренувань. **Виклад основного матеріалу.** На відміну від економічної та юридичної науки, для психології є характерним звернення до психологічних детермінант спортивного стресу під час тренувань та змагань спортсменів, (Л.М. Карамушка, С.М. Миронець, В.М. Корольчук, М.С. Корольчук, Л.П. Кулаківська, Т.Ю. Кулаківський, А.А. Мазаракі, С.Д. Максименко, О.В. Москаленко, В.І. Осьодло, Г.М. Ржевський).

Постійне прагнення людини задовольняти свої потреби в русі, розвивати фізичні якості сприяло тому, що фізичні вправи поступово трансформувалися в сучасні види спорту. Таким чином, фізичні вправи відокремлюються в окремий вид людської діяльності в спортивну діяльність, яка відрізняється специфічними особливостями. Не секрет, що для різних видів спорту характерні різні психологічні навантаження. В даній роботі висвітлені загальні питання психології, які актуальні для будь-якої спортивної спеціалізації.

Так сучасне становлення й розвиток спорту припускає й характеризується ускладненням не тільки самої діяльності, що ми чітко спостерігаємо, порівнюючи сучасні досягнення й рекорди з рекордами двадцяти - тридцятирічної давнини й появою нових видів спорту, але й ускладненням як технологічного, так і психологічного процесу й супроводу спортивної діяльності. На спортивній арені, ми знаємо, сьогодні борються сучасні технології, новітні досягнення в галузі науки й техніки. Спорт завжди буде, і є дослідницьким і досвідченим полігоном науки, тому що основною характеристикою його є "без обмеженість" фізичних і психічних навантажень у виконанні спортивної дії. У складові змісти цих сучасних спортивних технологій, входить неодмінним компонентом випробувань і баталій – людини, і забувати про це ніяк не можна. І це одна з головних причин необхідності нового погляду на проблему психологічного супроводу спорту всіх рівнів. Юний або досвідчений спортсмен, і його тренер однаково мають потребу в професійній постійній психологічній підтримці й допомозі. Спортивна психологія один з найбільш прикладних напрямків сучасної психологічної науки.

Завдання психологічного супроводу спорту, які пред'являє спортивна діяльність, визначаються соціальною й особистісною значимістю для учасників у даному процесі:

- аналіз соціально-психологічних умов спортивної діяльності (проблеми соціалізації спортсмена й команди, вплив національних особливостей і традицій на розвиток спорту, міжособистісні відносини й психологічний клімат спортивних команд, професіоналізм у спорті);

- дослідження особливостей розвитку й формування особистості в умовах спортивної діяльності (вивчення механізмів формування й динаміки особистості, мотивів, рухових здатностей у спорті);

- вивчення психологічних основ формування рухових навичок й якостей (спеціалізовані сприйняття, психологічні особливості різних видів спорту й видів тренування, методи керування психічними станами);

- обґрунтування факторів діяльності, що забезпечують успішність змагань (динаміка психічних процесів у змагальній діяльності, психічна стійкість і надійність, психічні стани, прогнозування успішності);

- визначення основ психологічного забезпечення спортивної діяльності (психологічні типології видів спорту, методи керування психічними станами в спортивній діяльності, діагностика, консультування й психокорекція);

- вивчення й психологічне обґрунтування виховання особистості спортсмена (адекватна оцінка й цілеспрямований розвиток максимальних психічних можливостей спортсмена, розвиток спеціальних психомоторних здатностей); . - керування психічною працездатністю спортсмена під час підготовки й участі в змаганні (організація психологічно обґрунтованого відбору в спортивні команди й розвиток прогресивної динаміки командної діяльності);

- соціально - психологічне забезпечення підготовки спортсменів (рішення проблем міжособистісного спілкування, конфліктів й організація соціально - психологічних тренінгів);

- пошук засобів психічного відновлення й оптимізація форм відпочинку (організація та забезпечення умов стабілізації на різних рівнях спортивної підготовки).

У будь-якому виді спорту умови, в яких проходять змагання, відрізняються від умов тренувальних занять. Таким чином, метою цієї роботи є: розкриття і аналіз психологічних особливостей людини які проявляються у спортивній діяльності.

Тренерам і психологам необхідно готувати спортсменів не лише у фізичному і тактичному плані, але й домогтися у них протистояння багатьом факторам, які виникають в період перед змаганнями та викликають неузгодженості у функціях організму.

Головним завданням даної роботи є аналіз впливу психологічних особливостей спортивної діяльності на психологічну сферу людини, та розглянути методи впливу на загальне внутрішнє самопочуття спортсмена в різні періоди його життєдіяльності.

Спортивна діяльність відрізняється сильними і яскравими емоційними переживаннями. Поза емоціями спорт немислимий. Насиченість спортивних дій сильними відчуттями, їх емоційна захопливість - це одна з найважливіших умов позитивного впливу спорту на особу людини. Але емоційні переживання в спорті, як і всі інші емоції, можуть бути станичними і астеничними і надавати, як позитивний, так і негативний вплив на організмі процеси і поведінку людини.

Серед великої різноманітності емоцій, що виявляються в процесі спортивної діяльності можна відзначити наступне:

1) Емоційні переживання, пов'язані із значними змінами, що настають в життєдіяльності організму в процесі спортивних занять. Підвищена м'язова активність, складає характерну і необхідну особливість спортивних занять, якщо вони протікають нормально, завжди супроводжуються образним станом ейфорії (підвищенню жвавості дій, мови і т. п.), стеничними відчуттями бадьорості і життєрадісності. У випадках перетренування та ж м'язова активність викликає астеничні емоції: знесилення, незадоволення і ін.

2) Емоційні переживання, пов'язані з високим рівнем досконалості у виконанні технічно складних, важких і небезпечних фізичних вправ. Ці емоції відображають стан підвищеної загальної працездатності організму, переживання успіху у виконанні даної дії і викликану цим свідомість

особистої переваги: приємно відчувати себе сильним, спритним, сміливим, відважним, витривалим, упевненим в своїх силах, здатним виконати не всякому доступну важку вправу. Ці відчуття співвідносяться із здатністю спортсмена направляти великі зусилля волі, направлена на подолання значних труднощів, що є істотною рисою його вдачі, мірилом, за допомогою якого не лише сам спортсмен, але і , що оточують оцінюють його особисту гідність. Досить вказати на те, як зростає не лише в чужих очах, але і в своїх власних спортсмен, що успішно вирішив спортивне завдання, що зажадало великих вольових зусиль.

І навпаки, в разі травматичних пошкоджень або навіть просто невдалої спроби при виконанні важкої вправи, якими інколи закінчуються спортивні заняття, можуть викликати астеничне емоційне переживання: невпевненість, боязнь, загальмованість і ін. Переживання при виконанні небезпечних фізичних вправ стеничне відчуття успіху часто має в своїй основі подолання страху, викликаного виконанням спортивних дій в складних і важких умовах. У досвідченого спортсмена, що досконало Володіє спортивною технікою, свідомість небезпеки і супроводжує його почуття страху не дезорганізуюватимуть поведінку, а, навпаки, викликають прилив сил, направлених на подолання небезпеки. У цих випадках у спортсмена виникає прагнення ще і ще випробувати своєрідне відчуття ризику, в який елемент страху викликає задоволення, оскільки він супроводжується свідомістю власного уміння і сили, здатних здолати небезпечну перешкоду.

3) Емоційні переживання, пов'язані з ходом спортивної боротьби. Ці емоції завжди мають дуже напружений характер, в них відбивається великі зусилля, направлені на досягнення перемоги або найкращого результату. По своїй інтенсивності вони набагато перевищують емоційні стани, які доступні людині в його звичайній повсякденній діяльності. Не рідко вони отримують своєрідне віддзеркалення в міміці емоційної напруги. В процесі спортивної боротьби при вдалому виконанні відповідального прийому (наприклад, коли футбольний або гандбольний м'яч забитий у ворота противника) емоційне переживання успіху може досягти мери бурхливого афекту радості. При невдачах не рідко настає відчуття розгубленості, знесилення, невпевненості в собі.

Емоційні стани під час спортивних змагань часто характеризуються наявністю сильного збудження, що отримало назву «Спортивна злість» і що має величезне динамо генне значення. Під час цього стану спортсмен відчуває в собі колосальну силу, не відчуває втоми, всі його психічні процеси загострені, він проявляє здібність до дуже швидких і сильних реакцій.

4) Естетичні емоції. Найчастіше вони бувають пов'язані із сприйняттям ритму рухів, краса їх форми і інших сторін, що характеризують досконалість виконання фізичної вправи. Ці відчуття виникають при заняттях гімнастикою, фігурному катанні на ковзанах і тому подібне. Велике естетичне значення мають відчуття, що викликаються сприйняттям зовнішньої обстановки, в якій протікають спортивні заняття або змагання. Її урочистість, красиве зовнішнє оформлення місця занять, однакова форма, в

яку одягнені учасники, присутність багато чисельних глядачів. Їх уважність, зацікавленість — все це створює у учасників змагань підведений емоційний стан і бажання добитися успіху, показати з самого кращого боку свою спортивну підготовленість. Коли ж зовнішня обстановка спортивних змагань дуже буденна, це може привести до появи у спортсмена астенічних емоційних переживань.

5) Етичні відчуття, пов'язані з глибокою свідомістю суспільного значення своєї спортивної діяльності (відповідальність перед колективом за свої успіхи і невдачі в спортивному стані відчуття гордості і т. п.). Вони є могутньою стимул - реакцією мобілізації всіх сил спортсмена на подолання труднощів. Результат спортивної боротьби дуже часто залежить від етичних відчуттів і прагнень спортсмена. Цьому допомагає відчуття відповідальності перед колективом. Спортсмен, що володіє цим відчуттям, ніколи не відмовиться від боротьби за інтереси свого колективу, якою б важкою ця боротьба не була.

Таким чином, для спортивної діяльності характерні:

а) яскраві і сильні емоційні переживання, що глибоко захоплюють особу спортсмена і що роблять величезний вплив на його діяльність; одночасно це вимагає від спортсмена уміння володіти своїми емоціями і протидіяти тим з них, які носять астенічний характер;

б) різноманітність емоційних переживань, що охоплюють самі різні за якістю емоції, - від простих фізичних відчуттів, пов'язаних з м'язовою діяльністю, до глибоких етичних відчуттів, в основі яких лежить спільність інтересів, об'єднуючих спортивний колектив в єдине ціле;

в) динамічність емоційних станів під час спортивних змагань, швидкі переходи від одних відчуттів до інших, інколи протилежним по своєму характеру. Цьому сприяє і динамічність самих спортивних змагань, що проходять з великою інтенсивністю і не рідко супроводжуються швидкими і різкими переходами від поразки до перемоги і ін.

Інтенсивний розвиток масової фізичної культури привів до істотного підвищення ролі самоконтролю.

Оскільки психологічна підготовленість спортсменів постійно змінюється, нова підлягає кількісній і якісній оцінці в умовах етапного, поточного і оперативного контролю. В цілому психологічна підготовленість передбачає такі основні напрями як:

- формування мотивації занять спортом;
- виховання вольових якостей;
- аутогенне, ідеомоторне, психом'язове тренування;
- вдосконалення прудкості реагування;
- вдосконалення спеціалізованих вмінь;
- регулювання психічної напруженості;
- вироблення толерантності до емоційного стресу;
- управління стартовими станами.

Принципового значення в цьому випадку набувають способи визначення підготовленості спортсменів. В процесі контролю психічної підготовленості оцінюють наступне:

- особові і морально - вольові якості, що забезпечують досягнення високих спортивних результатів на змаганнях в різних видах спорту (здібність до лідерства, мотивація в досягненні перемоги, уміння концентрувати всі сили в потрібний момент, здібність до перенесення високих навантажень, емоційна стійкість, здібність до самоконтролю і ін.);

- стабільність виступу на змаганнях за участю суперників високої кваліфікації, уміння показувати кращі результати на головних змаганнях;

- об'єм і зосередженість уваги у зв'язку із специфікою видів спорту і різних ситуацій змагань;

- здатність управляти рівнем збудження безпосередньо перед і в ході змагань (стійкість до стресових ситуацій);

- міра досконалості різних сприйнять (візуальних, кінеститичних) параметрів рухів, здібність до психічної регуляції м'язової координації, сприйняття і переробки інформації;

- можливість діяльності аналізатора, сенсорно-моторних реакцій, просторовочасової антиципації, здібність до формування випереджаючих рішень в умовах дефіциту часу і ін.

Продуктивним, також, виявився підхід пошуку загальних проявів особи, що обусловлюють успіх в спорті. До таких рис слід віднести: сенситивність, емоційну стійкість, активність в подоланні перешкод.

В цілому особові особливості, як і типологічні, слід враховувати в індивідуалізації управління спортивною діяльністю. Роль чинника особових особливостей в успішності спортивної діяльності також розглядається при обговоренні проблеми надійності спортсмена.

За даними спортивних психологів, до особових рис спортсменів, що найчастіше зустрічаються, відносяться: високий рівень агресивності (який майже завжди знаходиться під контролем у спортсмена високого класу), високий рівень мотивацій досягнення, екстраверсія і твердість характеру, авторитарність, емоційна стійкість і самоконтроль.

Дані досліджень показують, що спортсмени високого класу, що займаються цими видами спорту, не лише агресивніші, але і схильні вільніше виражати свої агресивні тенденції, чим представники так званої нормальної вибірки.

Становлення спортсмена неможливе без цілеспрямованого формування мотивів спортивної діяльності. Мотиви створюють принципову основу цілеспрямованої поведінки, способів подолання фрустрації досягши головної мети спортивної діяльності. На підставі цього формується динамічний компонент — мотивація поведінки — що виявляється в спрямованості поведінки (спонука до виконання конкретного тренувального навантаження) і суб'єктивних критеріях задоволення досягнення мети (реалізації активності поведінки) в конкретних умовах, в даний момент часу.

У дослідженнях мотивації спортивної діяльності позначено два напрями. Перший вивчає причини, чому спортсмени віддають перевагу одному виду діяльності над іншим, вплив різких мотивів, цінностей і потреб. У другому напрямі робиться спроба пояснити, чому спортсмени працюють з різною мірою інтенсивності. Воно пов'язане з дослідженнями збудження і активації, які впливають на інтенсивність виконання рухових завдань.

Мотиви в спортивній діяльності можна класифікувати по джерелу їх виникнення: зовнішнім і внутрішнім причинам, що детермінують поведінку. Наприклад, деякі мотиви виникають із зовнішніх по відношенню до індивіда або завдання джерелам. До них відносяться різні форми явного і непрямого соціального заохочення (схвалення, похвала), а також відчутніші ознаки успіху — грошові винагороди, дарунки. Іншими джерелами мотивації можуть бути особливості психіки даної особи, особиста потреба в успіху, вигнанки, спілкування і тому подібне, а також особливості самого рухового завдання. До останнього мотиву відносяться такі якості, як новизна, технічна або фізична складність вправ.

Характеристика мотиваційної структури окремого спортсмена важко не лише складністю системи цінностей, що є у нього, але також і можливістю впливу його минулого досвіду на формування стосунків до успіху, спорту, праці, авторитетів. У міру того як дитя стає дорослим, міра дії на нього різних мотивів також змінюється.

Спортсмени, мотивовані на успіх зазвичай ставлять перед собою в діяльності деяку позитивну мету, досягнення якої може бути однозначно розцінене як успіх. Вони виразно проявляють прагнення, в що б те не стало, добитися лише успіхів в своїй діяльності, шукають такої, діяльності, активно в неї включаються, вибирають засоби і віддають перевагу діям, направленим на досягнення поставленої мети. У їх когнітивній сфері зазвичай є стійке чекання успіху. Такі спортсмени розраховують дістати схвалення за дію, направлені на досягнення поставленої, мети, а пов'язана з нею робота викликає у них позитивні емоції.

При домінуванні мотивації досягнення успіху спортсмен вважає за краще завдання середньої і злегка підвищеної мери труднощі, оскільки їх рішення, старання і здібності можуть виявитися що найкраще. При переважанні мотивації уникнення невдач — завданні вибираються легкі або важкі, які практично нездійснимі. В прагнучого до успіху привабливість завдання, інтерес до неї після невдачі в її рішенні зростає, а для орієнтованого на невдачу, — падає.

Мотивовані на досягнення успіху спортсмени в ситуації вибору між негайною винагородою або великим, але відстроченим за часом, вибирають останнє. Спортсмени з низькою схильністю до досягнення відрізняються більшою прихильністю до сьогодення і меншою здатністю відстрочити задоволення.

Прагнучі до успіху свої досягнення приписують внутрішньо особливими чинникам (здібностям, старанням і тому подібне), а уникаючи невдачі — зовнішнім чинникам (легкості або труднощі виконуваного завдання, везінню

і тому подібне). Спортсмени, що мають сильно виражений мотив уникнення невдачі, схильні недооцінювати свої можливості, швидко розстроюються при невдачах, знижують самооцінку, а , хто орієнтований на успіх, поведуться протилежним чином: адекватно оцінюють свої здібності, мобілізуються при невдачах, йдуть вперед, а не розстроюються.

Стан тренуваності і стан спортивної форми — окремі випадків психофізіологічного стану спортсменів, під яким розуміється «цілісна реакція особи на зовнішні і внутрішні стимул - реакції, направлена на досягнення корисного результату». Оскільки людина не може одночасно знаходитися в декількох цілісних станах («перманентному», «поточному» і «оперативному»), слідує цей цілий стан підрозділяти на різні по стійкості (або різні по оборотності зміни) елементи. При цьому найбільш конструктивним представляється дихотомічне ділення, коли менш стійкі, динамічні елементи стану об'єднуються в оперативний компонент, а більш стаціонарні, перманентні — в стійкий компонент цілісного стану.

Стан «спортивної форми» відрізняється єдністю енергетичних складових оперативного і стійкого компонентів. Чим більше перевищення рівня активації над оптимальним, тим нижче рівень активаційних резервів, гірше настрої, «слабкіше» бажання тренуватися — і тим нижче успішність виступу на змаганнях. З іншого боку, чим рівень активації легше оптимального, тим краще настрої, «сильніше» бажання тренуватися, але тим нижче здібність до реалізації енергетичних ресурсів і нижче успішність на змаганнях. Ріст спортивних результатів і їх престижність, збільшення конкуренції, відповідальність спортсмена за свій спортивний результат збільшують психічна напруга спортсмена під час змагань.

Залежно від індивідуальних особливостей спортсмена, його фізичних і психічних якостей, етапів спортивного вдосконалення можливі всілякі підходи до вирішення оптимізації стартового стану і управління ним. При раціональному психічному настрої на майбутні змагання підвищене збудження має бути направлене не на переживання і небезпеку, а на концентрацію уваги на вузлових компонентах техніко - тактичних і функціональних проявів, облік яких забезпечує успішний виступ в змаганнях. Такий настрої формує упевненість в своїх силах, викликає активне бажання боротися за перемогу.

Також, на перемогу і поразку в змаганнях впливає стресовий стан. У стресі не рідко спостерігається певна дисоціація фізіологічних і психологічних показників. Так, при обстеженні спортсменів під час змагань багато разів реєструвалася частота серцевих скорочень 150-180 ударів в хвилину, дихання — до 30 і більш за цикли в хвилину. Після змагань було виявлено підвищення виділення стероїдних гормонів і реакції білої крові, що характеризує виражений стрес. В той же час свої професійні дії ці спортсмени виконували на високому рівні майстерності. Загальновизнано, що залежність рівня досягнень спортсмена в змаганнях від мери стресу має криволінійний характер. Іншими словами, при слабкому і середньому стресі досягнення спортсменів відносно високі, а при стресі високого рівня воли

можуть бути гірше за результат, показали в умовах тренування. Одношайні фахівці в тому, що кожен спортсмен має свій індивідуальний стресовий поріг, тобто лише певна доля стресу, певний його рівень є оптимальним і дозволяє спортсменові показувати найкращий результат. Рівень стресу вище або нижче оптимального не сприяє досягненню високого результату.

Висновки. Проблема психічного стресу в спорті - одна з актуальних психологічних факторів у спортивній діяльності. Психічний стрес у спорті є предметом досліджень вираджаючи спортивних психологів, і в більшій своїй частині зводиться до рекомендацій з психорегуляції у роботі зі спортсменами конкретного виду спорту.

Спортивна діяльність обов'язково жадає від спортсменів високого розвитку великого комплексу психічних процесів і станів, для досягнення успіху в змаганнях.

Всі психічні стани й процеси в спортивній діяльності грають особливо важливу роль і повинні враховуватися в роботі із психологічного підготовці спортсмена перед підготовкою до змагання.

Роль психорегуляції у тренуванні доведена необхідністю мобілізації психічних процесів, необхідних для досягнення успіху в змаганнях. Однак психорегуляція повинна протікати не стихійно механічно підкоряючи собі й часто спотворюючи поведження спортсмена, а під строгим контролем його свідомості .

Для запобігання виникнення в спортсмена стресового стану рекомендується:

- виключення надзвичайних зовнішніх подразників, зовнішніх грубих впливів, високих фізичних і психічних навантажень перед стартом;
- збалансування домагань спортсмена з його можливостями;
- розвиток вольових якостей у спортсменів (упевненості, рішучості, самовладання);
- виключення надмірного зовнішнього стимулювання спортсменів перед змаганнями;
- підвищення в спортсменів стійкості до стресу;
- розвиток вольових якостей (рішучості, упевненості, самовладання);
- забезпечення спортсмена перед змаганням необхідною інформацією для прийняття рішень;
- формування у спортсменів адекватної самооцінки;
- розвиток у спортсменів емоційної стійкості;
- збалансування рівня домагань із можливостями спортсмена;
- забезпечення страховки при виконанні вправ і емоційної підтримки перед стартом;
- запобігання тривожності в осіб зі слабкою нервовою системою;
- запобігання агресії в осіб із сильною нервовою системою;
- збалансування рівня домагань у спортсмена з його можливостями на даний момент;
- зниження емоційної збудливості спортсмена.

Всі рекомендації можуть ще деталізуватися. Однак зовсім очевидно, що рішення кожної з вартих перед спортсменами завдань буде значно ефективніше при комбінуванні засобів впливу.

Надзвичайно важливо рекомендовані прийоми погоджувати з індивідуально-типологічними властивостями нервової системи спортсменів і обов'язково під спостереженням лікаря.

Список використаної літератури.

1. Корольчук, М. С. Психофізіологія діяльності. – К. : Ельга, Ніка-Центр, 2004. – 400 с.
2. Корольчук, М. С., Осьодло, В. І. Психодіагностика (Навч. посібник). – К. : Ельга, Ніка-Центр, 2004. – 400 с.
3. Корольчук, М. С., Крайнюк, В. М., Косенко, А. Ф., Кочергіна, Т. І. Психологічне забезпечення психічного і фізичного здоров'я : Навчальний посібник / За заг. ред. М.С. Корольчука. – К. : ІНКІС, 2002. – 272 с.
4. Мазаракі, А. А., Максименко, С. Д., Кулаківська, Л. П., Кулаківський Т. Ю. «Підприємництво : психологічні, організаційні та економічні аспекти» : навч. посіб. / А.А.Мазаракі, С.Д. Максименко, Л.П.Кулаківська., Т. Ю. Кулаківський – К. : Київ. нац. торг.-економ. ун.-т, 2012. – 720 с.
5. Миронець, С. М. Структура професійно важливих якостей рятувальників МНС України // 36 наук. праць Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка АПН України. – К., 2003. – Т.У, ч.2 – С. 151.
6. Ржевський, Г. М. Теоретико-методологічні підходи до проблеми становлення професійної діяльності в психології / Ржевський Г. М. // Вісник. Збірник наукових статей Київського міжнародного університету. Серія : Психологічні науки. – 2006. – Вип. 9. – С. 154 – 161.
7. <http://ua-referat.com>
8. www.pu.if.ua
9. ua.textreferat.com

Лигоміна Катерина, ФФБС, 1 м курс, 1 група

Науковий керівник:

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

Дослідження і систематизація критеріїв психологічного і соціального здоров'я

В статті проаналізовано дослідження і систематизація критеріїв психологічного і соціального здоров'я. З'ясовано психологічні і соціальні особливості. З'ясовано психологічно-соціальні особливості проявів здоров'я.

Ключові слова: дослідження, систематизація, критерії, проведення структурного аналізу, феномен, психологічно-соціальне здоров'я.

В статье проанализированы исследования и систематизация критериев психологического и социального здоровья. Выяснено психологические и социальные особенности. Выяснено психологически социальные особенности проявлений здоровья.

Ключевые слова: систематизация, критерии, исследования проведение структурного анализа, феномен, психологическое-социальное здоровье.

The article analyzes the research and systematization of the criteria of psychological and social health. It was found the psychological and social characteristics. It was found psychologically social features displays of health.

Keywords: classification, criteria isledovanija structural analysis, the phenomenon of psychological - social health.

Актуальність дослідження. На сьогоднішній день проблема психічного здоров'я в сучасному суспільстві постає актуальною. Актуальність обумовлена безліччю факторів. Так, перейшовши межу ХХІ століття, людство досягло небувалих висот у науково-технічній сфері, промислової, медичної (фармакологічної). Але одночасно з цим людство втратило своє справді «людське» обличчя. Сучасна ситуація в Україні продовжує свідчити про безліч невирішених проблем соціального характеру: соціальне розшарування на тлі економічної кризи останніх років, широке поширення алкоголізму танаркоманії, поширення девіантної поведінки серед молоді, екстремізму і багато іншого. Все більше підвищується рівень психічно хворих людей у суспільстві. Урбанізація, прискорення темпу життя, інформаційні перевантаження, посилюють нервову напругу, що найчастіше сприяють виникненню і розвитку нервово-психічної патології. Нормою стає синдром «емоційного вигорання» на роботі і мн.ін. Тому на підставі всього вищенаведеного, дослідження питань психічного здоров'я дозволить, з нашої точки зору, не тільки більш коректно підійти до вирішення нагальних проблем у психічній області людини, але й можливо вирішити проблеми в соціальній сфері цілого суспільства. Важливість, актуальність і недостатня розробленість проблеми, суспільна та наукова необхідність її розв'язання зумовили вибір теми статті.

Мета статті – розкрити теоретичні підходи до дослідження і систематизації критеріїв психологічного і соціального здоров'я.

Завдання дослідження в статті є: здійснення теоретичного аналізу проблеми дослідження і систематизації критеріїв психологічного і соціального здоров'я.

Постановка проблеми дослідження. Психічне здоров'я це збірне поняття, яке складається з декількох складових: психіка і здоров'я - створюючи, таким чином, синтетичний об'єкт для вивчення.

Здоров'я - це стан повного фізичного, духовного (психічного) та соціального благополуччя, а не тільки відсутність хвороб і фізичних ефектів. Так фізичне здоров'я - природний стан людини, обумовлене нормальним функціонуванням усіх його органів і систем; воно залежить від рухової системи, від правильного харчування, від оптимального поєднання усної та фізичної роботи.

Психічне здоров'я - відповідно до визначення Всесвітньої організації охорони здоров'я, це стан благополуччя, при якому людина може реалізувати

свій власний потенціал, справлятися зі звичайними життєвими стресами, продуктивно та плідно працювати, а також вносити внесок в життя своєї спільноти. З даного визначення випливає одна важлива думка про те, що якщо фізичний стан здоров'я це здоров'я чого-небудь речового, то психічне здоров'я це нормальне функціонування фактично психічних процесів людини.

Таким чином, психічне здоров'я - суть інтегральна характеристика повноцінності психологічного функціонування індивіда. Визначення психічного здоров'я в сучасній науці тісно пов'язане із загальним уявленням про особливості механізми її розвитку.

У психології та медицині існують різні підходи до проблеми психічного здоров'я, звернені до різних сторін нормального й аномального функціонування. Традиційна медична модель розглядає психічного здоров'я як міру вірогідності розвитку хвороби («негативний» визначення здоров'я як відсутність хвороби).

У психоаналізі уявлення про здоров'я як такому взагалі відсутня; кожна людина виступає як носій потенційної хвороби, перехід якої в актуальну хвороба - перешкоджає збалансований режим функціонування механізмів психологічного захисту і компенсації в індивідуальній психодинаміці.

Для біхевіоризму характерно зведення особистості до її соціальному функціонуванню і до визначення норми або здоров'я через поняття рівноваги з середовищем, з використанням таких критеріїв, як адаптація, стабільність, успішність, продуктивність. Сучасні теоретичні, експериментальні та прикладні підходи в психології особистості і психотерапії характеризують психічне здоров'я як зрілість, збереження і активність механізмів особистісної саморегуляції, міру здібності людини трансцендіровать («виводити за межі») свою біологічну, соціальну та смислове детермінованість, виступаючи активним і автономним суб'єктом своєї життя в світі, що змінюється.

Повернувшись до психоаналізу, відзначимо той факт, що психоаналіз перша сучасна система психології, предметом якої є не якийсь окремо взятий аспект проблеми людини, а людини як цілісна особистість. Для більш повного розуміння психічного здоров'я розглянемо коротко вивчення психіки основоположником психоаналізу З. Фрейда. Так в ході своїх досліджень Фрейд встановив, що психіка спочатку є регресивною. Регресія - одне з найуживаніших у психоаналізі понять і сенс його - не однозначний. Це, по-перше, перехід від «вторинних», свідомих форм психічної активності до первинних, несвідомим, інстинктивним. По-друге, від складних - до спрощених, дитячим способам міркування або повернення до житті, пройденим стадіям розвитку. По-третє, це жваве, зацікавлена прагнення виразити за допомогою слів, образів, жестів приховане не артикульований зміст психіки. По-четверте, повернення лібідо, сексуального інстинкту до первинних, найбільш раннім його об'єктів. Подібно до цього також Фрейд виділив такі особливості функціонування психіки як: опір, витіснення, трансфер і інше.

Крім Фрейда, до діяльності якого в науковому середовищі є й негативні думки, слід відзначити дослідження К. Юнга та Е. Фромма. Виступаючи в ролі продовжувачів справи свого вчителя і будучи представниками психоаналітичної школи вони також встановили, що фактично поняття норми, еталони в області психології не прийнятно. Так, наприклад, згідно з К. Юнгом несвідоме, а особливо колективне несвідоме являє собою загальне для всіх представників людської раси підставу психіки, при цьому займає найбільшу область у процесі функціонування людини. Психічні розлади, на думку Юнга і Фромма можуть виступати як наслідок внутрішнього протиріччя між внутрішніми («найбільш людськими») силами і зовнішніми етичними нормами і засадами. У цьому ключі спроба визначення еталону психічного здоров'я немислима. Наше несвідоме, як примітивне, архаїчне мислення, що являє собою початковий стадій світовідношення людини, знаходиться в непримиренній суперечності і у ворожнечі з тими культурними обмеженнями особистості, які роблять її соціальною одиницею, учасником в культурному будівництві людини. Дійсність показує, що мислення душевно хворих і невротиків, більшою чи меншою мірою відрізняється як раз такими рисами, які зближують їх з людьми «архаїчними», тобто фактично з людьми, які не змогли на якомусь етапі свого розвитку вирішити ці внутрішні протиріччя. Тому, навіть якщо ми спробуємо умовно оформити психічне здоров'я, то проблема буде нагальною і актуальною або постійно і супутньою всьому людству, або буде дозволена при новому витку розвитку психології як наукової дисципліни. Але дослідження в галузі філософії науки (наприклад, робота «Повстання мас» Хосе Ортеги-і-Гассета) швидше підтверджують перше.

Торкнувшись питань еталона психічного здоров'я, цікавим буде порівняння кордонів між особливостями людського характеру (акцентуаціями) та патологіями. Так акцентуація характеру поняття, введене К. Леонгардом і що означає надмірну вираженість окремих рис характеру та їх поєднань, представляє крайні варіанти норми, які межують з психопатіями. Саме на описах цих акцентуацій будуються сучасні класифікації характерів. Наводити в роботі ми їх не будемо через мінімуму обсягу роботи. Акцентуації як тимчасові стани психіки найчастіше спостерігаються в підлітковому і ранньому юнацькому віці.

Психопатія (від грец. Psycho - душа і pathos - страждання, хвороба) - патологія характеру, при якій у суб'єкта спостерігається практично необоротна вираженість особистісних властивостей, що перешкоджають його адекватній адаптації в соціальному середовищі.

Розрізняють психопатії ядерні (вроджені або конституціональні) і набуті. Останні виникають як наслідок травми головного мозку, інфекції, інтоксикації, психотравми і т. д. Конституціональні психопатії обумовлені вродженою неповноцінністю нервової системи, викликані факторами спадковості, шкідливостями, що впливають на плід, родовою травмою і т. п. Конституціональні психопатії проявляються вже в дитячому віці у вигляді порушень емоційно-вольової сфери, при цьому інтелект може бути відносно

збережених. Ступінь вираженості психопатії у дорослому віці залежить від умов виховання та впливу навколишнього середовища. Прояви психопатій різноманітні. Незважаючи на рідкість чистих типів і переважання змішаних форм, прийнято виділяти такі класичні типи:

1) циклоїди, основна ознака яких - постійна зміна настрою з коливаннями циклу від декількох годин до декількох місяців,

2) шизоїди, для яких характерні відхід від контактів, замкнутість, скритність, легка вразливість, відсутність емпатії, незграбність рухів;

3) епілептоїди, основний ознака яких - крайня дратівливість з нападами туги, страху, гніву, нетерплячність, упертість, уразливість, жорстокість, схильність до скандалів,

4) астеники, яким властиві підвищена вразливість, психічна збудливість, що поєднується з швидкою истоощаємостью, дратівливість, нерішучість;

5) Психастеніки - тривожні, невпевнені в собі, схильні до постійних роздумів, патологічним сумнівам;

6) паранояльні психопати - схильні до утворення надцінних ідей, уперті, егоїстичні, відрізняються відсутністю сумнівів, упевненістю в собі і завищеною самооцінкою;

7) істеричні психопати - характеризуються прагненням будь-що будь звернути на себе увагу оточуючих, при цьому оцінка ними реальних подій завжди перекручена в сприятливу для них бік, у спілкуванні манірно, театральні;

8) нестійкі психопати - основні ознаки: слабохарактерність, відсутність глибоких інтересів, піддатливість впливу оточуючих;

9) органічні психопати - відрізняються вродженої розумової обмеженістю, можуть добре вчитися, але безплідні, коли потрібно застосувати знання або проявити ініціативу, вміють «тримати себе в суспільстві», але банальні в судженнях.

Чіткої межі між психопатіями й варіантами нормальних характерів не існує. Зазначеним типам психопатів в нормі відповідають натури з подібним характерологічним складом, але без патологічної (психопатичної) вираженості (Акцентуація характеру). Під впливом хвороби або психотравм у психопатів можуть виникати гострі і затяжні реактивні і невротичні стани, а також депресії. Кордон між акцентуацією характеру і психопатіями дуже розпливчаста, і не виключено «перетікання» одного в інше. Справа в тому, що в теоретичному відношенні поняття психічної норми досить розпливчасто і відносно. Проводячи тривалі спостереження за людьми, що страждають різними психічними захворюваннями, психологам вдалося виділити деякі критерії, які допомагають розрізнити нормальний і аномальний стан. Спираючись на них, звичайно, не можна поставити діагноз і зробити висновок про наявність певного психічного захворювання (психолог цього і не повинен робити, підміняючи собою лікаря), проте можна ставити питання про відхилення від норми.

Поведінки, що відхиляється від норми, властиві такі характерні ознаки: воно неадекватно, у ньому простежується відсутність самокритики, воно, як

правило, непродуктивно. Слід відзначити ще один важливий критерій - поведінка людини, схильної до патологій, як правило, завдає шкоди оточуючим його людям.

Не можна забувати про те, що під впливом тиску певного роду, акцентуація характеру може перетекти у відповідну патологію. Тому необхідно пам'ятати про це. А також, для запобігання подібного «перетікання», дуже важливо своєчасне відстеження акцентуацій. Тим не менш, ще раз нагадаю про те, що чіткого визначення психічної норми не існує. І тому, визначення «нормальності» є долею лікаря і повинно бути індивідуальним.

Психічна діяльність організму здійснюється за допомогою безлічі спеціальних тілесних «пристроїв». Одні з них сприймають впливу, інші - перетворюють їх у сигнали, будують план поведінки і контролюють його, треті - надають поведінці енергію і стрімкість, четверті - приводять у рух м'язи і т.д. Вся ця складна робота забезпечує активну орієнтацію організму в середовищі і вирішення життєвих завдань.

Психіка як відображення дійсності в мозку людини характеризується різними рівнями. Вищий (дивлячись, звичайно, з якої позиції подивитися) рівень психіки, властивий людині утворює свідомість. Свідомість є вища, інтегруюча форма психіки. У цьому сенсі свідомість є «суспільний продукт», свідомість є не що інше, як усвідомлене буття. При дослідженні психіки і психічної діяльності все ж важливим є дослідження глибиною області психіки і психічного - несвідомого.

Несвідоме - це сукупність психічних процесів, актів і станів, обумовлених впливами, у впливі яких людина не дає собі відліку. У несвідомому, на відміну від свідомості, неможливий цілеспрямований контроль людиною тих дій, які він робить, неможлива і оцінка їх результату.

В область несвідомого входять психічні явища, що виникають у сні (сновидіння); відповідні реакції, які викликаються неоощуємими, але реально впливають подразниками («субсенсорніе» або «субцептивніе» реакції); руху, що були в минулому свідомими, але завдяки повторення автоматизовані і тому більш неусвідомлювані; деякі спонукання до діяльності, в яких відсутня свідомість мети, та ін. До несвідомим явищ належать і деякі патологічні явища, що виникають у психіці хворої людини: марення, галюцинації і т. д. Було б не вірно говорити, що несвідоме - це протилежне свідомості.

Несвідоме - це настільки ж специфічно людське психічного прояву, як і свідомість, воно детерміноване суспільними умовами існування людини.

Чому ж так важливо психіка і її нормальне функціонування?! Можливо, що відповіддю є одна відмітна риса психічної діяльності людини - передача суспільного досвіду. І тварина і людина набувають особистий досвід у всіляких ситуаціях, які пропонує їм життя. Але тільки людина привласнює суспільний досвід. Громадський ж досвід займає домінуюче місце в поведінці окремої людини.

Фактори що впливають на психіку людини і на його психічного здоров'я.

Фактори, що впливають на здоров'я	Приблизний питома вага в%	Групи факторів ризику
1.Спосіб життя	49 - 53%	Куріння,алкоголь, неправильне харчування, шкідливі умови праці, переживання, стреси, звички, гіподинамія, матеріально- побутові умови,наркотики, зловживання ліками, неміцність сімей,самотність, низький освітній такультурнийрівень, високий рівень урбанізації (населення)
2.Генетика, біологія	18 - 22%	Схильність до спадкових захворювань
3.Зовнішнє середовище	17 - 20%	Забруднення повітря, води, ґрунту, різка зміна природно-атмосферного тиску,магнітита інші випромінювання
4.Охорона здоров'я	8 - 10%	Неефективні профілактичні заходи, низькаякість медичної допомогиі вчасність її надання

Психіку людини у найбільшій мірі розвиває рухаючись йому суспільний досвід.

З моменту народження дитина опановує способи вживання знарядь, способами спілкування. Психічні функції людини якісно змінюються завдяки оволодінню окремим суб'єктом знаряддями культурного розвитку людини. У людини розвиваються вищі, власне людські, функції (довільна пам'ять, довільна увага, абстрактне мислення). Даний аспект також доводить той факт, що людина виступає соціальною істотою, яка не може існувати поза суспільством. З даної позиції цікавим постає одне з найстрашніших покарань стародавніх греків, що застосовується в давнину при порушенні законів, як вигнання з міста-поліса.

Висновки. Отже, за результатами системного теоретичного аналізу психологічних складових Психічного здоров'я це збірне поняття, яке складається з декількох складових: психіка і здоров'я. Психічного здоров'я - відповідно до визначення Всесвітньої організації охорони здоров'я, це стан благополуччя, при якому людина може реалізувати свій власний потенціал, справлятися зі звичайними життєвими стресами, продуктивно та плідно працювати, а також вносити внесок в життя своєї спільноти.Таким чином,

психічне здоров'я - суть характеристика повноцінності психологічного функціонування індивіда.

У психології та медицині існують різні підходи до проблеми психічного здоров'я, звернені до різних сторін нормального й аномального функціонування.

У психоаналізі, наприклад, уявлення про здоров'я як такому взагалі відсутня; кожна людина виступає як носій потенційної хвороби, перехід якої в актуальну хвороба - перешкоджає збалансований режим функціонування механізмів психологічного захисту і компенсації в індивідуальній психодинаміці.

Психічні розлади можуть виступати як наслідок внутрішнього протиріччя між внутрішніми («найбільш людськими») посилами і зовнішніми етичними нормами і засадами. У цьому ключі спроба визначення еталону психічного здоров'я не може (якщо навіть можлива взагалі).

Торкнувшись питань еталона психічного здоров'я, цікавим буде порівняння кордонів між особливостями людського характеру (акцентуаціями) та патологіями. Так акцентуація характеру поняття, що означає надмірну вираженість окремих рис характеру та їх поєднань, представляє крайні варіанти норми, які межують з психопатіями. Чіткої межі між психопатіями й варіантами нормальних характерів не існує. Під впливом хвороби або психотравм у психопатів можуть виникати гострі і затяжні реактивні і невротичні стани а також депресії.

Кордон між акцентуацією характеру і психопатіями дуже розпливчата, і не виключено «перетікання» одного в інше. Справа в тому, що в теоретичному відношенні поняття психічної норми досить розпливчато і відносно.

Відзначимо також, що Психічне здоров'я людини залежить від величезної кількості чинників. Для дослідження психічного здоров'я важливим є вивчення середовища проживання людини, яка є складним переплетінням соціальних і природних факторів. Відзначимо також, що в даний час значна частина хвороб людини пов'язані з погіршенням екологічної обстановки в нашому середовищі проживання: забрудненнями атмосфери, води і ґрунту, недоброякісними продуктами харчування, зростанням шуму.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Горностаєв П., Титаренко Т. Психологія особистості: словник-довідник. - К. : Рута, 2001. - [Www.psylib.ukrweb.net: Психологічна бібліотека Київського Фонду сприяння розвитку психічної культури];
2. Немов Р.С. Загальна психологія: Короткий курс / Р.С.Немов.- СПб. : Пітер, 2007. - 304 с.
3. Реньяра П. Розумові епідемії: Історико-психіатричні нариси. Переклад з фр. Ел. Зауер. - М., 2004.-[Www.psylib.ukrweb.net :_Психологічна бібліотека Київського Фонду сприяння розвитку психічної культури];
4. Столяренко Л.Д. Основи психології. 5 видавництва., Перераб. і доп. / Л.Д. Столяренко. - Ростов н / Д. : Фенікс, 2002.- 672 с.

5. Столяренко Л.Д. Психологія: Підручник для вузів / Л.Д. Столяренко.- СПб. : Лідер, 2004.- 592 с.
6. Фрейд З. Психологія мас і аналіз людського «Я» : Роман: Пер. з нім. / З. Фрейд. - СПб. : Видавничий Дім «Азбука-классика», 2008.- 192 с.
7. Фромм Е. Душа людини. Переклад з нім. В. Закса / Е. Фромм. - Фромм.- М. : АСТ: АСТМОСКВА, 2009.- 251 с.
8. Фромм Е. Людина для самого себе. Переклад з англ. Е. Спірово./ Е. Фромм. - М. : АСТ : АСТМОСКВА, 2008.- 349 с.
9. Хрестоматія з філософії: Навчальний посібник / Відп. ред. і сост. А.А. Радугин. - Москва : Центр, 2001 .- 416с.
10. Юнг К.Г. Нариси з аналітичної психології / К.Г.Юнг.- Мн. : ТОВ «Харвест», 2003.- 528 с.

Шатілова Олександра, ФФБС, 1 м курс, 1 група
Науковий керівник:
Ржевський Г.М., канд. психол. наук, доц.

Особливості інформаційного стресу та його вплив на здоров'я людини

Стаття присвячена феномену інформаційного стресу. В роботі розкривається поняття інформаційного стресу, а також основні чинники, що сприяють розповсюдженню цього явища. Визначено особливості впливу стресу на стан здоров'я студентів.

Ключові слова: інформаційний стрес, стрес-фактор, особливості, вплив, здоров'я людини.

Статья посвящена феномен информационного стресса. В работе раскрывается понятие информационного стресса, а также основные факторы, способствующие распространению этого явления. Определены особенности влияния стресса на состояние здоровья студентов.

Ключевые слова: информационный стресс, стресс-фактор, особенности, влияние, здоровье человека.

The article is devoted to the phenomenon of information stress. The paper reveals the notion of information stress and the main factors contributing to the spread of this phenomenon. Determined features effects of stress on the state of health of students.

Keywords: informational stress, stress factor, features, impact human health.

Актуальність дослідження. Стрес – система реакцій організму у відповідь на будь-яку висунуту до нього вимогу і відповідь на загрозу, реальну чи уявну. Виникнення і переживання стресу залежить не стільки від об'єктивних, скільки від суб'єктивних чинників, від особливостей самої людини: оцінки нею ситуації, зіставлення своїх сил і особливостей з тим, що вимагається. Будь-яка несподівана ситуація, що порушує звичний перебіг

життя, може стати причиною стресу або стресором. При цьому не мають значення зміст самої ситуації та ступінь її об'єктивної загрози. Важливим є саме суб'єктивне ставлення до неї. Інформаційний стрес виникає в ситуації інформаційного перевантаження, коли людина не може впоратися із завданням або не може прийняти правильне рішення в необхідному темпі при високій відповідальності за наслідки цього рішення.

Проте, на відміну від економічної та юридичної науки, для психології є характерним звернення до психологічних детермінант інформаційного стресу під час підприємницької та іншої форми діяльності а особливо під час навчання в вищих навчальних закладах (Л.М. Карамушка, С.М. Миронець, В.М. Корольчук, М.С. Корольчук, Л.П. Кулаківська, Т.Ю. Кулаківський, А.А. Мазаракі, С.Д. Максименко, О.В. Москаленко, В.І. Осьодло, Г.М. Ржевський) [2, 2, 6, 11].

Отже, інформаційне перевантаження виникає тоді, коли інформаційне навантаження перевищує можливості людини за умови високої мотивації до виконання роботи. Тому особливо актуально на гостро стоїть проблема виокремлення інформаційного стресу серед інших його видів, своєчасне виявлення та профілактика цього феномену.

Метою статті є дослідження психологічних особливостей впливу інформаційного стресу на здоров'я людини.

Формулювання цілей дослідження. Дослідити поняття «інформаційний стрес». Виявити особливості інформаційного стресу та його вплив на здоров'я людини.

Методи дослідження: аналіз науково - методичної літератури. Застосовується системний підхід, що дозволяє комплексно підійти на проблеми інформаційного стресу та вивчити його вплив на здоров'я людини.

Виклад основного матеріалу:

Для позначення стану людини у важкій для нього ситуації найбільш широко використовується поняття «стрес» (Кеннон, Г. Сельє). Відомо, що Г. Сельє, який вперше висунув концепцію стресу, звернув увагу на те, що організм як складна, високоорганізована система у відповідь на різні інтенсивні впливи реагує адаптивно-захисними реакціями, всю сукупність яких він назвав адаптаційним синдромом. Спочатку Г. Сельє вважав, що стрес викликається тільки шкідливими факторами, але потім надмірно розширив коло його причин, включивши до них будь-яку напружену роботу. У цілому в проблематиці стресу найбільше повно представлені його біологічні та фізичні аспекти [12].

Слово «стрес» в перекладі з англійського означає тиск, натягнення, зусилля, а також зовнішню дію, створюючи цей стан. Поняття «стрес» усе більш наполегливо і міцно входить в наш ужиток. Своім виникненням воно зобов'язане канадському лікареві і біологові Г. Сельє, який в 1936г. звернув увагу на специфічну відповідь організму на будь-яку вимогу, що пред'являлася до нього [12].

Дослідженням проблеми стресу займалися також У. Кэннон, Д. Майерс, Л.А. Китаев - Зімкнення, Ю.В. Щербатих, Ю. І. Александров та ін. [18]

У психології поняття стресу розглядається з різних точок зору. Стресом називають неспецифічну (загальну) реакцію організму на дію (фізичне або психологічне), що порушує його гомеостаз, а також відповідний стан нервової системи організму (чи організму в цілому). Неспецифічна реакція певний завжди однаковий комплекс фізіологічних змін живого організму у відповідь на будь-яку пред'явлену йому вимогу, інакше загальний адаптаційний синдром (таким чином, стрес є присутнім завжди, поки організм живий, немає стресу - немає життя). Феномен неспецифічної реакції організму у відповідь на різноманітні загрозові впливи називається загальним адаптаційним синдромом, або стресом. Таке визначення стресу дав Г. Сельє.

Також стрес - цей стан індивіда в екстремальних умовах, що проявляється на фізіологічному, психологічному і поведінковому рівнях. Екстремальні умови - надзвичайно сильні дії зовнішнього середовища, які знаходяться на межі переносимості і можуть викликати порушення адаптації. Екстремальні чинники - викликають в організмі гранично допустимі зміни. Виділяють фізичні, фізико-хімічні, соціально-психологічні чинники [12, 13].

Зустрічається і таке визначення стресу - ситуація, в якій людина випробовує перенапруження.

1. Види стресу можна класифікувати на підставі впливаючих стресорів. Стресори - різноманітні екстремальні дії, що призводять до розвитку небажаного функціонального стану, - стресу [1, 2]

а) стресори фізіологічні - надмірне фізичне навантаження, високе або низьке температури, больові стимули і так далі

б) стресори психологічні - чинники, діючі сигнальним значенням : загрозою, небезпека, інформаційне перевантаження і так далі

Дослідники у стресу виділяють дві форми: стрес корисний - еутресс і стрес шкідливий - дистрес. Найчастіше під стресом розумію реакції саме на негативні дії зовнішнього середовища або зовнішніх чинників.

Щоб стрес прийняв характер еутресса, потрібна наявність певних умов : позитивний емоційний фон; досвід рішення подібних проблем у минулому і позитивний прогноз на майбутнє; схвалення дій індивідуума з боку соціального середовища; наявність достатніх ресурсів для подолання стресу. Перехід стресу в дистрес можливий за відсутності цих чинників, або ж за наявності інших чинників як об'єктивного, так і суб'єктивного характеру : емоційно-когнітивні чинники: недолік потрібної інформації, негативний прогноз ситуації почуття безпорадності перед виниклою проблемою і так далі; надмірна сила стресу, що перевищує адаптаційні можливості організму; велика тривалість стресової дії, що призводить до виснаження адаптаційного ресурсу.

Необхідно відмітити, що стрес - це складне, неоднозначне явище, що проявляється на самих різних рівнях біосоціальної істоти під назвою, - людина. До стресів схильна кожна людина незалежно від своїх

половозрастних або соціодемографічних характеристик. Поки ми живемо і взаємодіємо з нас довкіллям шляхом здійснення яких-небудь поведінкових актів, або спілкуємося з самим собою, актуалізуючи той або інший мотив діяльності, обмірковувавши свої плани на день прийдешній або аналізуючи день що пройшов, ми в тій чи іншій мірі піддаємося стресу в різній мірі його вираженості [3, 18].

Міра впливу стресорів на наш організм може бути самою різною: від легкого збудження в передчутті, допустимо, поїздки у відпустку, до важкого психосоматичного розладу посттравматичного стресу. У будь-якому випадку прояви стресу, він чинить вплив на усі компоненти нашої індивідуальності (саме індивідуальності), такі як, пам'ять, мислення, мова, емоційно-вольову сферу. Проте це не означає, що стрес являється тільки злему, бідною, він також є і найважливішим інструментом тренування і гартування людини, оскільки стрес допомагає підвищенню опірності психіки і організму в цілому, тренуючи його пристосовні механізми. Стрес є нашим вірним союзником у безперервній адаптації до будь-яких змін в нас довкіллі.

Виділяють декілька ознак стресу, характерних для більшості людей: нездатність зосередитися на роботі; часті помилки; послаблення пам'яті; постійна втома; неприродно швидка або повільна мова; часті головні болі, різі в шлунку, що не мають органічної причини; підвищена збудливість і образливість; зловживання шкідливими звичками; втрата почуття гумору; постійне відчуття голоду або його відсутність.

Ці симптоми можуть проявлятися окремо, але їх поява може спричинити серйозні проблеми, нервові зриви, зниження працездатності людини.

Чинниками, що зменшують стресогенність середовища і її негативний вплив на організм, являються передбачуваність зовнішніх подій, можливість заздалегідь підготуватися до них, а також можливість контролю над подіями, що істотно знижує силу дії несприятливих чинників. Значну роль в подоланні негативного впливу несприятливих станів на діяльність людини грають вольові якості. "Прояв вольових якостей (сили волі) - це, передусім, перемикання свідомості і вольового контролю з переживання несприятливого стану на регуляцію діяльності (на її продовження, подачу внутрішньої команди на початок діяльності, до збереження якості діяльності)" [5]. Переживання стану при цьому відсовується у свідомості на другий план. Важливу роль в регуляції психічних станів, в тому, як людина реагує на дію стресорів довкілля, грають індивідуально-типові особливості нервової системи і особи. Відомо, що особи з високою силою нервової системи характеризуються більшою стійкістю, кращою переносимістю стресових ситуацій в порівнянні з індивідами, що мають слабку силу нервової системи. Так знайдені підтвердження того, що життєрадісні люди стійкіші, здатні зберігати контроль і критичність в складних ситуаціях.

Термін «стрес» Ч.Д.Спілбергера пропонується використовувати для позначення ступеня поширення або величини об'єктивної небезпеки, пов'язаної з властивостями подразника в даній ситуації. Інакше кажучи, термін «стрес» повинен використовуватися виключно для позначення умов

навколишнього середовища, які характеризуються певним ступенем фізичної або психологічної небезпеки. На противагу поняттю «стрес», що відбиває об'єктивні властивості стимулів, що характеризують ситуацію, термін «загроза» повинен використовуватися для опису суб'єктивної (феноменологічної) оцінки індивідом ситуації як містить в собі фізичну або психологічну небезпеку для нього. Безсумнівно, оцінка ситуації в якості небезпечної або загрозливою буде залежати від індивідуальних відмінностей у здібностях, вміннях, властивості особистості, а також від специфіки особистого досвіду індивіда в переживаннях подібних ситуацій [6].

Р. Лазарус зазначав, що різні уявлення про сутність стресу, його теорії та моделі багато в чому суперечать один одному і навіть визначення стресу часто дуже суттєво різняться. Для прояснення поняття стресу Р. Лазарус сформулював два основні положення. По-перше, термінологічну плутанину і протиріччя у визначенні поняття «стрес» можна усунути, якщо при аналізі психологічного стресу враховувати не тільки зовнішні спостережувані стресові стимули і реакції, але і деякі, пов'язані зі стресом, психологічні процеси - наприклад, процес оцінки загрози. По-друге, стресова реакція може бути зрозуміла лише з урахуванням захисних процесів, породжуваних загрозою, - фізіологічні та поведінкові системи реакцій на загрозу пов'язані з внутрішньою психологічною структурою особистості, її роллю в прагненні суб'єкта впоратися з цією загрозою [6].

Отже, в цілому стреси поділяються на: емоційно позитивні і емоційно негативні; короточасні і довгострокові або, іншими словами, гострі і хронічні; фізіологічні і психологічні. Останні, у свою чергу, поділяються на інформаційні і емоційні.

У разі емоційно позитивного стресу стресова ситуація нетривала і легко контрольована, організм здатний швидко відпочити і відновитися після вибуху активності всіх систем. [3, 11]

Під час аналізу впливу стресу на діяльність особистості одні автори відзначають, що він її дезорганізує, інші визнають за ним деякі позитивні ефекти. У більшості робіт вітчизняних психологів поширене розуміння психологічного стресу як стану психологічної напруженості, що виникає під впливом складних умов. Одним із критеріїв, що вказує на такий стан, багато авторів називають фізіологічні зрушення. Це пов'язано з тим, що стрес, як стан високої активації, стосується всього організму. Однак використання тільки фізіологічних показників обмежене: під поняття стрес потрапляють різні психологічні явища, що дають аналогічні фізіологічні зрушення [1].

Емоційний стрес виникає в ситуаціях, що загрожують фізичній безпеці людини (війни, злочини, аварії, катастрофи, тяжкі хвороби), її економічному благополуччю, соціальному статусу, міжособистісним взаєминам (втрата роботи, засобів для існування, сімейні проблеми тощо) [17].

У дослідженнях інформаційного стресу, встановлення особливостей його розвитку та наслідків для здоров'я важливо чітко розрізняти і оцінювати вплив різних екстремальних життєвих подій. С.А.Разумов розділив стресори,

безпосередньо чи опосередковано беруть участь в організації тривожно-стресової реакції у людини, на чотири групи: [15]

1. Стресори активної діяльності: а) екстремальні стресори (боїв, космічних польотів, підводних занурень, парашутних стрибків, розмінування тощо), б) виробничі стресори (пов'язані з великою відповідальністю, дефіцитом часу), в) стресори психосоціальної мотивації (змагання, конкурси, іспити).

2. Стресори оцінок (оцінка майбутньої, справжньої або минулої діяльності): а) «старт»-стресори і стресори пам'яті (майбутні змагання, медичні процедури, спогад про пережите горе, очікування загрози), б) перемог і поразок (перемога у змаганні, успіх у навчанні, любов, поразка, смерть або хвороба близької людини), в) видовищ.

3. Стресори неузгодженості діяльності: а) роз'єднання (конфлікти в сім'ї, на роботі, загроза або несподіване, але значуще звістка); б) психосоціальних і фізіологічних обмежень (сенсорна депривація, м'язова депривація, захворювання, батьківський дискомфорт, голод).

4. Фізичні та природні стресори (мускульні навантаження, травми, темрява, сильний звук, висота, спека, землетрус).

Серед причин інформаційного стресу студентів Федік І.В визначає такі: [5]

- Несприятливі ситуації умов навчальної діяльності.
- Подія (події), що призводять до психічної напруженості і тривоги.
- Супутні додаткові фактори, що підсилюють інформаційний стрес.

Головною причиною виникнення стресу (за Федік І.В) є індивідуальні (психологічні, фізіологічні, професійні) особливості суб'єкта навчальної діяльності.

«Розвиток інформаційного стресу у студента пов'язаний не тільки з особливостями його робочого процесу, але із різними подіями в його житті, з різними сферами його діяльності (спілкування, пізнання навколишнього світу). Тому поділ причин виникнення інформаційного стресу у навчальній діяльності необхідно проводити з урахуванням особливостей впливу різноманітних життєвих подій людини, які можуть бути джерелом стресу». – зазначає Федік І.В. [15].

Цікавим є дослідження Ковтуновича М.Г. та Маркачева К.Є [5]. Автори зазначають, що в даний час ми вступаємо в епоху інформаційного суспільства, в якому головну роль буде грати інформація - точна, своєчасна і доступна. У глобальному масштабі інформатизація - це процес часткової заміни інформацією традиційних видів ресурсів суспільства. Новий світ інформаційних технологій точніше характеризується словосполученням «революція в мініатюрі». Величезні обсяги інформації стали доступні мільйонам людей у всьому світі. Дослідники даного питання вже говорять про інформаційний вибух, що переживається людством. Все більше в літературі починаєш зустрічати такі слова як «інформаційний стрес», «інформаційне перевантаження» і навіть «інформаційний параліч». Однак дотепер не існувало якоїсь шкали, що дозволяє кількісно оцінювати

перевантаження такого роду. Зовсім недавно таку шкалу розробили австралійські вчені. Називається вона «Information Overload Coping Scale» (шкала оцінки інформаційного перевантаження). На одному кінці шкали - інформаційні «мисливці», які жадібно шукають нову інформацію. На іншому - «жертви», які збирають великий обсяг інформації, але ніколи її не використовують. Вчені сподіваються, що розроблена шкала дозволить оцінити, наскільки серйозно інформаційний стрес впливає на здоров'я людей.

Висновки: Виходячи з вищезазначеного, нами зроблено висновок про актуальність проблеми вивчення інформаційного стресу. Інтенсивність життя робить проблему стресів, зокрема інформаційного стресу надзвичайно специфічною, важливою та складною. Комплексною є тема взаємозв'язку інформаційного стресу зі здоров'ям людини. У дослідженні інформаційного стресу зазначено, що абсолютно всі респонденти виділяли наступні ознаки стресу, які вони відчували на собі: відчуття постійної туги, депресії; зниження самооцінки, поява почуття провини і незадоволеності собою та своєю роботою. Інші ознаки, вказані респондентами: дратівливість і напади гніву; зменшення почуття впевненості в собі; цинічний і недоречний гумор; почуття відчуженості; переважання негативних думок; цинічний і недоречний гумор; почуття відчуженості; переважання негативних думок.

Деякі респонденти зазначали втрату інтересу до життя.

Отже, інформаційний стрес, ймовірно, може призвести до погіршення фізичного самопочуття. Існують великі індивідуальні відмінності в реакціях на стресові та інші складні ситуації. Одні люди є більш стійкими до стресу, інші – менш стійкими. Але постійне напруження не може не позначитись негативно на стані здоров'я. Той, хто постійно знаходиться у стані напруження, швидше захворіє, він менш стійкий до інфекційних захворювань. Якщо багато позитивних та негативних стресів змінюють один одного, напруженість постійно зростає, унаслідок різкого послаблення імунної системи страждає здоров'я.

Отже, інформаційний стрес – одна з форм психогенного стресу, що виникає в умовах несприятливого поєднання чинників інформаційної тріади, а саме: певного обсягу інформації, який необхідно обробити для прийняття рішення; фактору часу, відведеного для обробки інформації та прийняття рішення; високого рівня мотивації.

Поняття «стрес» застосовується не завжди обґрунтовано, іноді їм підмінюються інші близькі (але не завжди) за змістом терміни, - наприклад, досить часто будь-яке емоційне напруження називають стресом. Неоднозначність розуміння стресу призводить до розходжень у поглядах на сутність тих чи інших психічних явищ, неспівпадіння трактувань досліджуваних феноменів, суперечливості отриманих даних, відсутності суворих критеріїв при їх інтерпретації, використанню неадекватних методичних прийомів дослідження і т. п.

Потрібно пам'ятати, що не кожний стрес є деструктивним. Стрес може бути конструктивним, оскільки стресова активація може бути позитивною

мотивуючою силою.(у науковій літературі прийнято позитивний стрес називати еустресом, а стрес, що має негативні наслідки – дистресом)

Нами розроблено рекомендації по подоланню тривожності і стресу у студентів. На основі вивченої наукової літератури і отриманих результатів дослідження пропонуємо наступні рекомендації.

Для студентів, що навчаються в університеті:

Розробіть систему пріоритетів у своїй роботі, збудуйте деяку послідовність в повсякденних справах.

Навчіться говорити "ні", коли досягнете межі, після якої ви вже не можете узяти на себе більше роботи.

Налагодьте особливо ефективні і надійні відносини з вашими викладачами.

Не погоджуйтеся з ким-небудь, хто починає виставляти суперечливі вимоги.

Повідомите свого викладача, коли ви відчуєте, що очікування або стандарти оцінки завдання не ясні, це спростить вам завдання надалі, при виконанні завдань.

Знайдіть день, час для перемикання від роботи на продуктивний відпочинок. До інших чинників, пов'язаних з пониженням вірогідності стресу, відносяться дотримання належного живлення, підтримка себе у формі за допомогою фізичних вправ і досягнення загальної рівноваги в житті.

Рекомендації для своєчасної підготовки до стресогенної події або життєвої ситуації з метою послаблення їх негативного дія на організм:

Зібрати достатню інформацію про можливість настання стресогенних ситуацій.

Продумати способи попередження конкретних життєвих небезпек, спробувати знайти способи їх пом'якшення, подолання.

Не намагатися напередодні стресової події робити поспішні висновки, адже все ще може змінитися і усе може бути зовсім не так як ви собі це представляєте.

Усвідомити, що велику частину зухвалих стрес ситуацій людина здатна вирішити сама, не прибігаючи до сторонньої допомоги.

Прагнути активно, втручатися в ситуацію, що викликає стрес. Активний спосіб життя сприяє створенню в організмі захисного фону проти стресу, покращуючи діяльність адаптаційних організмів.

Зрозуміти і прийняти, що серйозні зміни - це невід'ємна частина життя.

Пам'ятати, що стресогенні життєві ситуації швидше і краще опановують ті, хто уміє використовувати методи релаксації.

Отже, зважаючи на певні теоретичні неточності, можна дійти висновку, що поняття та особливості інформаційного стресу на даний час є недостатньо вичерпними. На погляд автора, слід застосовувати міждисциплінарний підхід до вивчення сутності феномену інформаційного стресу.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Бодров, В.А. Информационный стресс [Текст]. М.: ПЕР СЭ, 2004. - 382 с.,

2. Бодров, В.А. Психологический стресс: развитие и преодоление [Текст] - М. : ПЕР СЭ, 2006. – 528 с.
3. Губачев, Ю.М., Иевлев, Б.В., Карвасарский, Б.Д. и др. Эмоциональный стресс в условиях нормы и патологии [Текст]:. Л.: Медицина, 1996. - 224 с.
4. Дьяченко М. І.,Кандибовіч Л. А.,Пономаренко В. А. Готовність до діяльності в напружених ситуаціях. Психологічний аспект. М. :Изд-во Моск. ун-ту, 1985, 206 с.
5. Ковтунович М.Г, Маркачев К.Є. «Інформаційний стрес» Режим доступу: http://psyjournals.ru/psyedu/2008/n5/Kovtunovich_Markachev.shtml
6. Корольчук, М. С., Крайнюк, В. М., Марченко, В. М. Основы психологии: схемы, опорні конспекти, методики. – К. : НІКА, 2005 р. – 324 с.
7. Коцюк Ю.А. «Вплив криптографії на формування психологічного комфорту у роботі менеджерів» Режим доступу: <http://eprints.oa.edu.ua/3923/>
8. Лазарус Р. С. Индивидуальная чувствительность и устойчивость к психологическому стрессу // Психологические факторы на работе и охрана здоровья. М.-Женева, 1989. С. 121-126.
9. Мазаракі, А. А., Максименко, С. Д., Кулаківська, Л. П., Кулаківський Т. Ю. «Підприємництво : психологічні, організаційні та економічні аспекти» : навч. посіб. / А. А. Мазаракі, С. Д. Максименко, Л. П. Кулаківська., Т. Ю. Кулаківський – К. : Київ. нац. торг. – економ. ун,-т, 2012. – 720 с.
10. Миронець, С. М. Структура професійно важливих якостей рятувальників МНС України // 36 наук. праць Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка АПН України. – К., 2003. – Т.У, ч.2 – С. 151.
11. Ржевський, Г. М. Теоретико-методологічні підходи до проблеми становлення професійної діяльності в психології / Ржевський Г. М. // Вісник. Збірник наукових статей Київського міжнародного університету. Серія : Психологічні науки. – 2006. – Вип. 9. – С. 154 – 161.
12. Селье, Г. Стресс без дистресса [Текст]:. М.: Прогресс, 1979. - 124 с.
13. Селье Г. Стрес без дистресу. М.: Прогрес, 1979, 124 с.
14. Такман Б.В. Педагогическая психология. М.: Прогресс, 2004. – 602 с.
15. Федік І.В "Чинники виникнення та компоненти інформаційного стресу в учбовій діяльності". Режим доступу: <https://www.b17.ru/article/15605/>
16. Хананашвили М. М. Проблема переходного состояния от нормы к патологии в учении о высшей нервной деятельности / М. М. Хананашвили // Патологическая физиология и экспериментальная терапия. – 2007. – № 2. – С. 2-6.
17. Шрайнер К Как снять стресс. 30 способов улучшить свое самочувствие за 3 минуты/ К. Шрайнер. – М. : Педагогика, 1993. – 163 с.
18. Щербатых, Ю.В. Психология стресса и методы коррекции [Текст]:. СПб.: Питер, 2006. – 256 с.

19. Щукіна Е. Г. Емоційна нестійкість як провідний чинник формування дезадаптивного поведінки студентів. Автореф. дисс. канд. психол. наук. М.: Изд-во «Інститут психології РАН», 1998, 26 с.

Чернега Н.С., практичний психолог
Київського університету права НАН України
Науковий керівник:
Корольчук М.С., д-р. психол. наук, проф.

Формування іміджу вищого навчального закладу: теоретичний аспект

Актуальність дослідження. Одним з пріоритетних напрямів державної політики щодо розвитку вищої освіти, як визначено в Національній доктрині розвитку освіти в Україні, є надання якісних освітянських послуг, підготовки кваліфікованих кадрів. Доволі активно постає питання вивчення та підвищення іміджу вищих навчальних закладів.

Дослідження праць науковців щодо формування іміджу вищого навчального закладу буде фундаментальним для сприятливих умов створення позитивного іміджу вищого навчального закладу. Отримані результати буде покладено в основу нашого подальшого емпіричного дослідження.

Метою дослідження є визначення теоретичних основ та аналіз підходів до формування позитивного іміджу вищих навчальних закладів.

Результати теоретичного аналізу проблеми.

Імідж – це образ об'єкту, який сприймається індивідом в емоційно забарвлених тонах. При цьому, в ньому відтворені певні значення, які об'єкт екстраполює з метою його розпізнавання та запам'ятовування. Це система уявлень індивідів про певний об'єкт та його змістовні характеристики (якісні властивості). Таким чином можна стверджувати, що імідж установи або організації являється образом, який виконує функції, що спрямовані на посилення властивості на емоції спостерігачів або об'єктів впливу.

Питання формування позитивного іміджу організації набуло свого відображення у дослідженнях Г.Почепцова, О.Кудінова. Загальні психологічні основи іміджу організації розглядала О.Бандурка, О.Землянська. Імідж військовослужбовця М.С.Корольчук, В.М.Корольчук, Г.М.Ржевський, С.М.Миронець.

Серед сучасних зарубіжних авторів, що займаються дослідженнями і практичними розробками у напрямі формування корпоративного іміджу (іміджу організації), слід відзначити Б.Джі, Г.Даулінг, ін..

Щорічне збільшення попиту на послуги вищої освіти призводять до створення нових вищих навчальних закладів, які здебільшого надають ідентичні послуги та тим самим створюють конкуренцію між даними організаціями в цій сфері. Як результат, ВНЗ потрібно шукати або створювати нові шляхи підвищення конкурентоспроможності.

Керівництву вищого навчального закладу потрібно постійно дбати про поширення та підвищення позитивного іміджу серед інших навчальних закладів освіти та потенційних абітурієнтів. І.Лазаренко вважає, що імідж освітньої установи являє собою не «набір випадкових компонентів, а струнку систему взаємозалежних якостей, інтегративну сукупність характеристик».

Наприклад, Л.Е.Орбан-Лембрик вважає, що імідж – це враження, яке організація та її працівники справляють на людей і яке фіксується в їхній свідомості у формі певних емоційно забарвлених стереотипних уявлень (думках, судженнях).

Створення позитивного іміджу вищого навчального закладу – довготривалий і складний соціально-педагогічний процес, у структурі якого в найбільш загальному вигляді можна виокремити такі взаємопов'язані за формою і змістом компоненти: зовнішній вигляд, облаштування і матеріально-технічне забезпечення аудиторій, читальних залів, бібліотек, лабораторій, оптимально складений розклад занять, професійна компетентність, науково-педагогічний рівень професорсько-викладацьких кадрів і продукти діяльності ВНЗ (рівень професійної підготовки і виховання випускників, їх конкурентоспроможність на світовому ринку праці).

Спираючись на підхід Л.М.Карамушки, можна виокремити: 1) мотиваційну складову – сукупність мотивів, адекватних цілям і завданням маркетингу освітніх послуг; 2) когнітивну складову – сукупність знань, необхідних для здійснення маркетингової діяльності в освітній галузі; 3) операційну складову – сукупність умінь і навичок практичної діяльності в сфері маркетингу освітніх послуг; 4) особистісну складову – сукупність особистісних якостей менеджерів освіти, значущих для маркетингової діяльності.

Висновки. Теоретичний аналіз літератури свідчить, що відношення до поняття іміджу та його формування неоднакове у науковців.

Вітчизняні автори приділяють більше уваги саме вивченню внутрішнього іміджу компанії – ставлення до компанії її персоналу і керівників. Внутрішній імідж, як зазначають дослідники, впливає на сприйняття компанії суспільством.

Зарубіжні вчені приділяють вагоме значення зовнішньому аспекту іміджу в організації. Зовнішній імідж – це те, як її сприймає суспільство, засоби масової інформації.

Вивчаючи теоретичну літературу, ми дійшли висновку, що потрібно враховувати нерозривний взаємозв'язок зовнішнього і внутрішнього іміджу організації, адже сприйняття суспільством компанії можна суттєво поліпшити, налагодивши роботу з персоналом, спрямовану на підвищення рівня надання освітянських послуг.

Список літературних джерел

1. Карамушка Л.М., Сняданко І.І. Психологія організаційної культури. – К. Л.2010. – С. 28
2. Корольчук М.С., Крайнюк В.М. Теорія і практика професійного психологічного відбору: / М.С. Корольчук, В.М. Крайнюк : Навчальний

посібник для студентів вищих навчальних закладів. – Київ: Ельга, Ніка-Центр, 2010. 290 с.

3. Орбан-Лембрик Л.Е. Психологія управління: посіб. – К.: Академвидав, 2003. – 568с.

Герасимова Д.Г., ФФБС, 2 курс
Науковий керівник:
Ванюшина О.Ф. канд. філос. наук, доц.

Девіантна поведінка молоді причини та особливості

Питання про девіантну поведінку молоді є досить актуальним і цікавим. Внаслідок відхилень від нормальної поведінки відбувається руйнація спокійного укладу життєдіяльності. Молодь є найактивнішим психологічним суб'єктом і тому прояви соціально неприйнятної поведінки проявляється саме в них.

Поняття та сутність девіантної поведінки. Під девіантною поведінкою розуміється поведінка, яка не узгоджується з нормами, не відповідає очікуванням групи або всього суспільства.

Види девіантної поведінки

1. Деструктивна поведінка. Заподіює шкоду тільки самій особистості і не відповідає загальноприйнятим соціально-моральним нормам – мазохізм.

2. Асоціальна поведінка, що заподіює шкоду особистості і соціальним спільнотам (сім'ї, компанії друзів, сусідам) і проявляється в алкоголізмі, наркоманії, самогубстві та ін

3. Протиправна поведінка, що представляє собою порушення як моральних, так і правових норм і виражається в грабїжках, вбивствах та інших злочинах.

Девіантна поведінка може виражатися у формі:

а) вчинку (вдарити людину по обличчю);

б) діяльності (постійне заняття вимаганням чи проституцією);

в) способу життя (злочинний спосіб життя організатора мафіозної групи, грабїжницької зграї, спільноти фальшивомонетників).

Можна виділити такі різновиди девіантної поведінки:

Злочинність - найбільш небезпечне відхилення від соціальних норм, набуває особливого поширення в молодіжному середовищі. Дитяча злочинність стала жорстокішою, зросла кількість насильницьких злочинів, а також злочинів в стані наркотичного чи алкогольного сп'яніння. Одним з джерел поширення насильства фахівці називають необмежений доступ дітей та молоді до Інтернету та телебачення, оскільки 60% дітей копіюють негативну поведінку телегероїв.

В Україні від психологічного чи фізичного насильства в сім'ї страждає майже 60% дітей у віці від 2 до 14 років і 70% жінок.

Пияцтво та алкоголізм набули значного поширення серед молоді. Майже 40% українських підлітків 14-18 років регулярно вживають спиртні напої.

ВООЗ провела опитування школярів у 41 країні світу, чи вживають вони спиртне. Україна в списку перша. Близько 20% дітей віком 11-12 років знають, що таке сп'яніння. Вживання пива в Україні серед підлітків за останні чотири роки зросло вдвічі. в Україні зараз фіксується 25-30% випадків дитячої патології новонароджених, найчастіше спричинених вживанням батьками алкоголю.

Самогубства, рівень вчинення яких, як показують дослідження, підвищується в період економічних і соціальних криз. Підлітки та молоді люди здійснюють самогубства через непорозуміння, конфлікти у сім'ї, нещасливе кохання тощо. Багато самогубств пов'язані з асоціальною поведінкою особистості (наркоманією, алкоголізмом, проституцією та ін.) З 2000 року в Україні намітилася тенденція до зниження рівня самогубств, але разом з тим почала зростати кількість суїцидів у молодіжному середовищі (вік від 15 до 29 років). Найбільшу кількість самогубств чинять діти віком до 14 років! 40% хлопців і 50% дівчат мали перший сексуальний досвід в 15 років, а 33% хлопців і 43% дівчат – в 11-14 років. Ранній початок статевого життя має прямий зв'язок з поганою успішністю, злочинністю, алкоголізмом, нервово-психічними розладами, сприяє розвитку підліткової депресії і може призвести до суїциду. Дівчата, які швидко втратили невинність, роблять самогубства три рази частіше. Серед хлопців цей показник ще вищий.

Від 8% до 26% дітей 13-16 років пробували наркотики хоча б один раз. Наркозалежність помолодшала до 10-11-ти років. У 2013 році управління ООН з наркотиків та злочинності обрало Україну серед 24 країн, що потребують першочергової допомоги через високий рівень вживання ін'єкційних наркотиків та поширеність ВІЛ серед наркозалежних.

Соціальний контроль за девіантною поведінкою. Очевидно, що використання кримінального покарання відносно злочинців, повій і п'яниць втрачає сенс, оскільки більшість з них хворі люди і потребують медичної, психологічної, соціальної допомоги.

Наша виправно-трудова система не стільки виправляє, скільки карає людину. Саме місця позбавлення волі є основними розсадниками гомосексуалізму, школами, в яких завершується формування девіантної поведінки та самосвідомості.

Основні чинники соціального контролю:

1) Методи і засоби соціального контролю повинні відповідати видам девіантної поведінки. Основним засобом соціального контролю повинно стати задоволення різних потреб та інтересів осіб, схильних до «ненормальної» поведінки.

2) Створення суспільних організацій за принципом "самодопомоги" (групи анонімних алкоголіків, наркоманів або звільнених з місць позбавлення волі).

3) Жорсткий контроль над потоком відеозаписів, які містять сцени насильства, жорстокості і натурального сексу.

4) Підготовка та перепідготовка кадрів, які були б здатні працювати з молодими правопорушниками у місцях позбавлення волі; соціальних педагогів і соціальних психологів; лікарів-наркологів та соціальних працівників.

Висновок. Для розкриття природи і причини соціальних відхилень необхідно виходити з того, що вони, як і соціальні норми, є вираз відносин людей, що складаються в суспільстві. Відхилення від соціальних норм, незважаючи на велику різноманітність, мають деякі загальні причини, що підтримують їх існування, а часом провідні до їх зростання та поширеності. У період переходу до ринкової економіки змінилося матеріальне становище багатьох верств населення. Більшість живе за межею бідності, збільшилася кількість безробітних. Все це створює конфліктні ситуації, а вони призводять до девіації. Хто забувається в пляшці, хто забувається в наркотичному дурмані, а хто слабший, зводить рахунки з життям. Єдиний спосіб якось змінити становище, що склалося - покращити життя, допомогти людям подолати їхні проблеми для цього і створюються соціальні служби та інші організації. Але якщо їх діяльність не буде підтримуватися державою зростання злочинності, наркоманії, алкоголізму і т. д. буде тільки зростати.

Список використаної літератури

1. Скворцова Е.С., Сулаберидзе Е.В. О распространности алкоголизации, курения и наркотизации среди старшеклассников // Социологические исследования. - 1997. - №4;
2. Смелзер Н. Социология. - М., 1994;
3. Соціологія. Підручник. - Харків, 2000
4. Актуальные проблемы социологии девиантного поведения и социального контроля/ под. ред. Я.И. Гилинского. - М.: ИС РАН, 1992;
5. Башкатов И.П. Психология групп несовершеннолетних правонарушителей (социально-психологические особенности). - М.: «Прометей», 1993. - 251 с.;

МАТЕРІАЛИ СЕКЦІЇ 2

«Проблеми профорієнтаційної роботи та професійного відбору майбутніх фахівців»

Іщенко Марія, ФФБС, 1 м курс, 1 група

Науковий керівник:

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

Психологічне забезпечення здорового способу життя студентів ВНЗ

Стаття присвячена психологічному забезпеченню здорового способу життя студентів ВНЗ. Розкривається поняття, здоровий спосіб життя, чинники, що визначають здоровий спосіб життя (відмова від шкідливих

звичок, куріння, вживання алкогольних напоїв та наркотичних речовин, оптимальний руховий режим, раціональне харчування, загартовування, особиста гігієна, позитивні емоції та ін.)

Ключові слова: психологічні особливості, здоровий спосіб життя здорового способу життя, плідна праця, раціональний режим праці та відпочинку, викорінювання шкідливих звичок, оптимальний руховий режим, особисту гігієну, загартовування, раціональне харчування.

Стаття посвячена психологічному забезпеченню здорового образу життя студентів вузів. Раскрывается понятие, здоровый образ жизни, факторы, определяющие здоровый образ жизни (отказ от вредных привычек, курения, употребления алкогольных напитков и наркотических веществ, оптимальный двигательный режим, рациональное питание, закаливание, личная гигиена, положительные эмоции и др.)

Ключевые слова: психологические особенности, здоровый образ жизни здорового образа жизни, плодотворный труд, рациональный режим труда и отдыха, искоренение вредных привычек, оптимальный двигательный режим, личную гигиену, закаливание, рациональное питание.

The article is devoted psychological support healthy lifestyles students. The notion of healthy spossibzhyttya, factors determining healthy lifestyle (giving up bad habits, smoking, alcohol consumption and drug use, optimum driving mode, nutrition, hardening, personal hygiene, positive emotions, etc.).

Keywords: psychological features, healthy lifestyle healthy living, fruitful labor, rational regime of work and rest, eradicate bad habits, optimal motor mode, personal hygiene, hardening, nutrition.

Актуальність дослідження. Недостатність її теоретичного і практичного опрацювання, існування педагогічних протиріч, відсутність методики цілеспрямованого виховання здорового образу життя, було визначено тему дослідження "Формування здорового способу життя студентів вищих навчальних закладів"

У сучасних умовах зниження духовного потенціалу та здоров'я молоді, особливо підлітків, стає відчутною реальністю необхідність формування їхніх духовних потреб, здорових звичок, фізичного загартування, в цілому здорового способу життя – одного з пріоритетних напрямів діяльності сучасної освіти України. У сучасних документах (" Національна доктрина розвитку фізичного виховання і спорту" (2004)," Національна доктрина розвитку фізичної культури і спорту на 2005-2008 роки," Національна програму патріотичного виховання населення, формування здорового способу життя, розвитку духовності та зміцнення моральних засад суспільства" (1999) та ін.) зазначається, що кожна людина має законне право на здоров'я та здоровий спосіб життя. [10, с. 250].

Стан проблеми формування здорового способу життя студентів вищих навчальних закладів викликає значне занепокоєння та потребує окремої

уваги: вживання молоддю алкоголю, тютюну, наркотиків, небезпечна сексуальна поведінка, знижена фізична активність, надмірна вага, наявність хронічних захворювань, психологічний дискомфорт. Як відомо активне набуття шкідливих звичок припадає на підлітковий вік. Це обумовлене, з одного боку, значним спадом уваги з боку держави до проблем формування здорового способу життя, а з іншого – зниженням інтересу молоді до занять фізичною культурою та спортом. Формування здорового способу життя кожного громадянина є предметом уваги у значній більшості країн світу: "здорова людина – здорова нація". Тому проблема здорового способу життя та оздоровлення молоді на сучасному етапі розвитку української держави є досить важливою.

В Україні на даний період часу постала загальна проблема оздоровлення дітей та підлітків, формування здорового способу їх життя. Стан здоров'я української молоді зумовлений багатьма факторами і оцінюється фахівцями медичних, педагогічних, психологічних наук як незадовільний. Формування здорового способу життя студентської молоді є однією з актуальних проблем нашого суспільства. Означена проблема знайшла своє відображення в багатьох педагогічних, медичних та соціологічних працях вчених (Б. І. Бутенко, В. Крамар, О. Гладощук, В. Оржеховська, О. Вакуленко, В. Слободяник, Л. Лепіхова, Т. Титаренко, О. М. Балакірева та ін.).

Метою статті є висвітлення проблеми формування здорового способу життя студентів вищих навчальних закладів та визначення основних напрямів її вирішення.

Формулювання цілей дослідження. Дослідити поняття «ЗСЖ». Визначити критерії здорового способу життя, умови та принципи його виховання.

Методи дослідження: аналіз науково - методичної літератури. Застосовується системний підхід, що дозволяє комплексно підійти до проблеми психологічного забезпечення здорового способу життя студентів ВНЗ

Об'єкт дослідження - процес виховання у студентів здорового способу життя.

Предмет дослідження - форми і методи виховання здорового способу життя у студентів вищих навчальних закладів.

Виклад основного матеріалу: Стан проблеми формування здорового способу життя студентів вищих навчальних закладів викликає значне занепокоєння та потребує окремої уваги: вживання молоддю алкоголю, тютюну, наркотиків, небезпечна сексуальна поведінка, знижена фізична активність, надмірна вага, наявність хронічних захворювань, психологічний дискомфорт. Як відомо активне набуття шкідливих звичок припадає на підлітковий вік.

Це обумовлене, з одного боку, значним спадом уваги з боку держави до проблем формування здорового способу життя, а з іншого – зниженням інтересу молоді до занять фізичною культурою та спортом. Формування здорового способу життя кожного громадянина є предметом уваги у значній

більшості країн світу: "здорова людина – здорова нація". Тому проблема здорового способу життя та оздоровлення молоді на сучасному етапі розвитку української держави є досить важливою.

Як справедливо вказував Сократ, «здоров'я - не все, але все без здоров'я - ніщо». Разом з тим стає все більш очевидним, що зусиллями лише медиків, орієнтованими лише на лікування, не вдасться впоратися з обвалом патології, що обрушився на нинішнє покоління, необхідні інші, принципово нові підходи. Це нове має виникати з необхідності долучити самої людини до турботи про своє здоров'я, зробити його зацікавленим і активно борються за нього. [1, с. 19].

Б.М.Ільїн пропонує таке: "здоров'я людини - це функціональний стан організму, що забезпечує тривалість життя, фізичну й розумову працездатність, самопочуття і функцію відтворення здорових нащадків" [2, с. 18].

Проблема здорового способу життя останнім часом привертає увагу численної кількості дослідників, а саме (М. Корольчук, В. Корольчук, Г. Ржевський, С. Миронець, В. Берзін, М. Андрос, О. Бойко, Е. Вайнер, Б. Положий, А. Чуприков тощо), що пов'язано з її соціально-економічною значущістю.

Проблемі формування здорового способу життя також присвятили свої дослідження та розкривали у своїх працях такі вчені, як О. Яременко, В. Крамар, О. Кляпець, Н. Чекмарьова, А. Степанов, Д. Ізуткін, С. Лапаєнко, М. Гудстак, Л. Сущенко та ін.

Визначаючи критерії здорового способу життя А. Степанов та Д. Ізуткін стверджують, що "здоровий спосіб життя – це типові та істотні для даної суспільно-економічної формації форми життєдіяльності людей, котрі зміцнюють адаптивні можливості організму людини, сприяють повноцінному виконанню нею соціальних функцій і досягнення активного довголіття" [11, с. 28].

С. Лапаєнко запропоновані критерії та показники рівня сформованості ціннісних орієнтацій старших підлітків та здорового способу життя (когнітивний, емоційно-мотиваційний, поведінково-діяльнісний) [12, с. 176-182].

Заслуговують на увагу дослідження Л. Сущенко. Науковець розглядає здоровий спосіб життя з філософської точки зору: "об'єкт соціального пізнання", розкрито загальні підходи до соціальних технологій щодо здорового способу життя; визначено головні напрямки оптимізації способу життя [8, с. 308].

Отже, актуальним в нашому дослідженні є вивчення психологічних умов та чинників здорового способу життя студентів торговельно-економічної сфери діяльності, які безпосередньо впливають на якість їх психічного і фізичного здоров'я і є визначальними у формування здорового способу життя, (А.А. Мазаракі, С.Д. Максименко, Л.П. Кулаківська, Т.Ю. Кулаківський.) [5].

Метою формування здорового способу життя є сприяння досягненню, в широкому розумінні, благополуччя і здоров'я для всіх, на всіх рівнях, у всіх сферах. Основний механізм формування здорового способу життя – створення умов для окремих осіб, груп людей, громад позитивно впливати на проблеми здоров'я (О. Балакірева, О. Яременко). [9, с.207].

В основі здорового способу життя лежать як біологічні, так і соціальні принципи. До біологічних належать:

- Спосіб життя повинен бути віковим;
- Спосіб життя повинен бути забезпечений енергетично;
- Спосіб життя повинен бути зміцнюючим;
- Спосіб життя повинен бути ритмічним;
- Спосіб життя повинен бути аскетичним.

До соціальних принципів можна віднести:

- Спосіб життя повинен бути естетичним;
- Спосіб життя повинен бути моральним;
- Спосіб життя повинен бути вольовим;
- Спосіб життя повинен бути самоогранічельним.

Реалізація цих принципів вельми складна, часто носить суперечливий характер і не завжди приводить до бажаного результату, що зумовлено насамперед тим, що в нашій державі поки ще не виражена достатньою мірою позитивна мотивація здоров'я, що здоров'я в суспільстві, в першу чергу в силу низької культури, не встало на перше місце в ієрархії людських потреб. І очевидно, що найголовнішим в реалізації здоров'я повинен бути примат людської цінності (людина повинна бути мірою речей).

У той же час ситуація, що склалася в сучасному світі не формує належної мотивації до здорового способу життя. Дійсно, більшість людей знають, що курити, пити і вживати наркотики шкідливо, але дуже багато дорослих прихильні цим шкідливим звичкам.

У країнах світу відбувається модернізація проблеми оздоровлення людей та здорового способу життя, тоді як в нашій державі, як показують останні дослідження на сьогодні спостерігається закономірність збільшення ризику розвитку серцево-судинних захворювань, зменшення рівня фізичної працездатності та підготовленості, погіршення функціональних резервів організму та зниження рівня фізичного стану молоді.

Проблеми здоров'я молоді займають ключові позиції в зв'язку з цілим рядом факторів. По-перше, молодь–основний резерв та значна частина трудових ресурсів народного господарства, по-друге, стан здоров'я молоді сьогодні – це суспільне здоров'я, здоров'я нації через 10,20, 30 років.

Як зауважує Д. П. Плахитний "... фізичний розвиток студентів повинен бути оптимальним. Слабий розвиток фізкультурного руху, недосконалість його інфраструктури, відсутність традицій розвитку здорово способу життя, буденність спортивних заходів приводить до погіршення ситуації пов'язаних з здоровим способом життя" [7, с. 224]. Найважливішим чинником фізичного розвитку і здоров'я є наявність регулярного фізичного адекватного навантаження та тренування організму.

У фізичному вихованні без розуміння корисності фізичних вправ, без свідомого ставлення до занять фізичною культурою, не можливо сформувати у студентів звичку вести здоровий спосіб життя, що є запорукою творчого довголіття та здоров'я. Виникає гостра необхідність у проведенні наукових досліджень з проблем формування здорового способу життя у вищих навчальних закладах. Кожному студентові необхідно володіти засобами, які сприяють формуванню здорового способу життя та відкривають приховані резерви у нашому організмі, що дозволять почуватися здоровим та повним сил для майбутньої праці.

Виховання є процес впливу зовнішньої енергії на внутрішню енергію (ентелехію) людини. У результаті взаємодії двох (внутрішньої і зовнішньої) енергетичних систем відбувається збудження, рух, зміна і розвиток генетичних людських задатків. Виховання в широкому сенсі слова є єдиним універсальним засобом розвитку. Всі людські задатки розвиваються і функціонують як здатності тільки завдяки вихованню.

Сучасна офіційна освітня система метою виховання і навчання ставлять підготовку самореалізується особистості до життя в ринкових відносинах. Кожен після школи зобов'язаний сам в конкурентній боротьбі вибрати і зайняти місце в суспільній ієрархії.

Найголовніший порок сучасної освітньої системи полягає в тому, що вона фактично ігнорує вимогу наукової педагогіки про першорядне навчання учнів самопізнання і саморегуляції тіла, особистості і душі. У ній панує технократичний формалізм. Учнівську молодь не навчають правилам боротьби за виживання в сучасних умовах. Людина, що не знає самого себе і не вміє керувати собою, є іграшкою в руках інших людей. Чи не він керує своєю долею, а стає рабом обставин, забобонів, моди і власних примх.

Особливо схильні забобонам сучасного життя студенти. Справа в тому, що студенти - це соціальний шар населення, який можна віднести до групи підвищеного ризику, оскільки на непрості вікові проблеми студентів (адаптацію до фізіологічних і анатомічних змін, пов'язаних з процесами дозрівання: висока психоемоційна і розумове навантаження, пристосування до нових умов проживання та навчання; формування міжособистісних взаємин поза сім'єю) накладається негативний вплив кризи практично всіх основних сфер суспільства і держави.

Це веде до значного посилення вікового погіршення адаптації студентів, наслідком чого є серйозні медичні та соціально - психологічні проблеми, що виникають в тій чи іншій формі у студентів.

Проблема збереження і зміцнення здоров'я підліткової студентської молоді складна і багатогранна. У сучасних умовах у зв'язку зі зміною економічною ситуацією вона вимагає нового підходу до її вирішення, ставить перед вітчизняним охороною здоров'я задачу гарантованого забезпечення підліткової студентської молоді якісної медичної допомоги, пошуку нових форм її організації, у тому числі розробка ефективних методів масових профілактичних обстежень, гігієнічного навчання і виховання.

Багато сучасних молодих людей, які навчаються у вищих навчальних закладах, є прихильниками певного способу життя, в якому певним еталоном є сигарети, наркотики і алкоголь. Причому деякі даний спосіб життя ведуть ще зі шкільної лави.

Для виховання здорового способу життя, необхідно проникнути вглиб самої проблеми. Важливо з'ясувати, що послужило причиною відання не здорового способу життя, і що сприяє веденню здорового способу життя. Для з'ясування цього, у багатьох вузах проводиться профілактична робота, спрямована на пропаганду здорового способу життя. А також у багатьох регіонах нашої країни проводяться дослідження, спрямовані на виявлення фізичного, соціального та психологічного здоров'я студентів. Діагностичний аналіз стану їх фізичного, соціального і психічного здоров'я повністю підтверджує прописну істину: за якістю ентелехії вони всі різні. У них різні стартові майданчики життєдіяльності, різне здоров'я, різні долі.

Діагностичні тести М. Люшера і Л. Бондс стабільно показують: у всіх студентів є відхилення від норм здоров'я. Вони всі хворі різною мірою, живуть в тривозі, багато в стресовому стані. Рідкісний студент веде здоровий спосіб життя.

По суті, спосіб життя людини і є реальне об'єктивне освіту в дії, то, чим він є насправді. Це внутрішній і зовнішній вигляд його тіла, особи і душі в саморусі.

Слід зазначити, що зачатки способу життя, закладаються в ранньому дитинстві. З бесід з батьками студенти виявляють, що їх батьки і матері ніколи не замислювалися над цими питаннями. Головним стимулом для зачаття було бажання мати дитину. Більшість студентів бажані діти для своїх батьків. Але нерідко зустрічаються і зачаті випадково. Як правило, випадково зачаті діти отримували неадекватне сімейне виховання, на них сильний вплив робить "синдром предків". Про вплив "синдрому предків" на спосіб життя студентів дізнаються, складаючи своє "генеалогічне древо" за методикою А.А. Щунтценбергер.

Так, деякі небажані діти, які відчувають деякі утиску і внутрішню тривогу для бажання самовираження, переходять на спосіб життя, в якому побуває алкоголь і тютюн. Наприклад, студентка відчуває потребу звільнитися від стресу. Жадає миру, спокою і почуття задоволеності. Розуміє, що сама не може змінити ситуацію, однак не бажає беззастережно довіряти свою долю в чужі руки, навіть коханому чоловікові. Чинить опір обставинам і відносинам, що накладає на неї відповідальність, в якій вона бачить перешкоду. Вважає, що життя може запропонувати їй набагато більше. Прагнення вибратися з цього незадоволеного стану призводить до занепокоєння і нестійкості.

З метою спрямування студентів на шлях ведення здорового способу життя у багатьох вузах зі студентами проводяться індивідуальні та групові консультації-тренінги щодо нормалізації їх стану.

Умови та засоби здорового способу життя. Здоровий спосіб життя включає в себе наступні основні елементи: плідна праця, раціональний

режим праці та відпочинку, викорінювання шкідливих звичок, оптимальний руховий режим, особисту гігієну, загартовування, раціональне харчування і т.п.

1. Плідна праця - важливий елемент здорового способу життя. На здоров'я людини впливають біологічні та соціальні фактори, головним з яких є праця.

2. Раціональний режим праці та відпочинку - необхідний елемент здорового способу життя. При правильному і строго дотримується режиму виробляється чіткий і необхідний ритм функціонування організму, що створює оптимальні умови для роботи та відпочинку і тим самим сприяє зміцненню здоров'я, поліпшенню працездатності і підвищенню продуктивності праці.

Наступною ланкою здорового способу життя є викорінювання шкідливих звичок (куріння, алкоголь, наркотики). Ці порушники здоров'я є причиною багатьох захворювань, різко скорочують тривалість життя, знижують працездатність, згубно позначаються на здоров'я підростаючого покоління і на здоров'я майбутніх дітей.

Дуже багато людей починають своє оздоровлення з відмови від куріння, яке вважається однією з найнебезпечніших звичок сучасної людини. Недарма медики вважають, що з курінням безпосередньо пов'язані найсерйозніші хвороби серця, судин, легенів. Куріння не тільки підточує здоров'я, але і забирає сили в самому прямому сенсі.

Куріння є частою причиною виникнення пухлин порожнини рота, гортані, бронхів і легенів. Постійне і тривале куріння призводить до передчасного старіння. Порушення харчування тканин киснем, спазм дрібних судин роблять характерною зовнішність курця (жовтуватий відтінок білків очей, шкіри, передчасне в'янення), а зміна слизових оболонок дихальних шляхів впливає на його голос (утрата дзвінкості, знижений тембр, хрипкість).

Наступною складовою здорового способу життя є раціональне харчування. Коли про нього йде мова, слід пам'ятати про два основні закони, порушення яких небезпечно для здоров'я.

Перший закон - рівновага одержуваної і витрачається енергії. Якщо організм одержує енергії більше, ніж витрачає, тобто якщо ми отримуємо їжі більше, ніж це необхідно для нормального розвитку людини, для роботи і гарного самопочуття, - ми полнеєм. Зараз більше третини нашої країни, включаючи дітей, має зайву вагу. А причина одна - надлишкове харчування, що в результаті призводить до атеросклерозу, ішемічної хвороби серця, гіпертонії, цукрового діабету, низки інших недуг.

Другий закон - відповідність хімічного складу раціону фізіологічним потребам організму в харчових речовинах. Харчування має бути різноманітним і забезпечувати потреби в білках, жирах, вуглеводах, вітамінах, мінеральних речовинах, харчових волокнах. Багато з цих речовин незамінні, оскільки не утворюються в організмі, а надходять тільки з їжею.

Першим правилом в будь-якій природній системі харчування повинне бути:

- Прийом їжі лише за відчуття голоду.

- Відмова від прийому їжі при болях, розумовому і фізичному нездужанні, при лихоманці і підвищеній температурі тіла.

- Відмова від прийому їжі безпосередньо перед сном, а також до і після серйозної роботи, фізичної або розумової.

Дуже важливо мати вільний час для засвоєння їжі. Уявлення, що фізичні вправи після їжі сприяють травленню, є грубою помилкою.

Прийом їжі повинен складатися із змішаних продуктів, що є джерелами білків, жирів і вуглеводів, вітамінів і мінеральних речовин. Тільки в цьому випадку вдається досягти збалансованого співвідношення харчових речовин і незамінних факторів харчування, забезпечити не тільки високий рівень перетравлення і всмоктування харчових речовин, але і їх транспортування до тканин і клітин, повне їх засвоєння на рівні клітини.

Раціональне харчування забезпечує правильний ріст і формування організму, сприяє збереженню здоров'я, високої працездатності і продовженню життя. Особам, що страждають хронічними захворюваннями, потрібно дотримуватися дієти.

Крім цього, необхідно враховувати ще об'єктивний чинник впливу на здоров'я - спадковість. Це властиве всім організмам властивість повторювати в ряді поколінь однакові ознаки та особливості розвитку, здатність передавати від одного покоління до іншого матеріальні структури клітини, що містять програми розвитку з них нових особин.

Впливають на наше здоров'я і біологічні ритми. Однією з найважливіших особливостей процесів, що протікають в живому організмі, є їх ритмічний характер.

В даний час встановлено, що понад триста процесів, що протікають в організмі людини, підпорядковані добовому ритму.

Оптимальний руховий режим - найважливіша умова здорового способу життя. Його основу складають систематичні заняття фізичними вправами і спортом, ефективно вирішують завдання зміцнення здоров'я та розвитку фізичних здібностей молоді, збереження здоров'я і рухових навичок, посилення профілактики несприятливих вікових змін. При цьому фізична культура і спорт виступають як найважливіший засіб виховання.

Основними якостями, що характеризують фізичний розвиток людини, є сила, швидкість, спритність, гнучкість і витривалість. Удосконалення кожного з цих якостей сприяє і зміцненню здоров'я, але далеко не в однаковій мірі.

Для ефективного оздоровлення та профілактики хвороб необхідно тренувати й удосконалювати в першу чергу найцінніше якість - витривалість в поєднанні з загартовуванням та іншими компонентами здорового способу життя, що забезпечить зростаючому організму надійний щит проти багатьох хвороб.

Загартовування - потужний оздоровчий засіб. Воно дозволяє уникнути багатьох хвороб, продовжити життя на довгі роки, зберегти високу працездатність. Загартовування має загальнозміцнювальну дію на організм, підвищує тонус нервової системи, покращує кровообіг, нормалізує обмін речовин.

Ще одним важливим елементом здорового способу життя є особиста гігієна.

Особиста гігієна - вона включає в себе раціональний добовий режим, догляд за тілом, гігієну одягу та взуття. Особливе значення має і режим дня. При правильному і суворому його дотриманні виробляється чіткий ритм функціонування організму. А це, у свою чергу, створює найкращі умови для роботи і відновлення. Для збереження нормальної діяльності нервової системи і всього організму велике значення має повноцінний сон.

Визначити час, необхідний для сну, усім без винятку людям не можна. Потреба в сні в різних людей неоднакова. У середньому ця норма становить близько 8:00. На жаль, деякі люди розглядають сон як резерв, з якого можна запозичити час для виконання тих чи інших справ. Систематичне недосипання призводить до порушення нервової діяльності, зниження працездатності, підвищеної стомлюваності, дратівливості.

Одним з найважливіших факторів ведення здорового способу життя є дотримання студентами режиму дня, який встановлює для студента певний порядок поведінки протягом доби. Встановлення режиму дня дозволяє студенту встановити рамки своєї поведінки.

Психологи рекомендують, встановлювати студентам режим дня, бо чітке виконання хоча б протягом декількох тижнів заздалегідь продуманого і розумно складеного розпорядку дня допоможе студенту виробити в себе динамічний стереотип. Його фізіологічна основа - формування в корі великих півкуль певної послідовності процесів збудження і гальмування, необхідних для ефективної діяльності.

Організація раціонального режиму дня повинна проводитися з урахуванням особливостей роботи конкретного вищого навчального закладу (розкладу заняття), оптимального використання наявних умов, розуміння своїх індивідуальних особливостей, у тому числі і біоритмів.

У кожному з нас закладені своєрідні біологічні годинники - лічильники часу, згідно з якими організм періодично і у визначених параметрах змінює свою життєдіяльність. Всі біоритми класифікуються на декілька груп. Особливе значення серед них мають добові, або циркадні, ритми.

Відомо, що перехід від дня до ночі супроводжується низкою фізичних змін. Знижується температура повітря, збільшується його вологість, змінюється атмосферний тиск, інтенсивність космічного випромінювання. Ці природні явища в процесі еволюції людини сприяли виробленню відповідних адаптаційних змін у фізіологічних функціях. У більшій частині функцій організму підвищується рівень діяльності в денні години, досягаючи максимуму до 16-20 год, і знижується вночі.

Наприклад, у більшості людей найменша біоелектрична активність головного мозку фіксується в 2-4 години ночі. Це є однією з причин збільшення кількості помилок при розумовій праці пізно увечері і особливо вночі, різкого погіршення сприйняття і освоєння інформації в ці години.

Добові біоритми відбиваються на роботі системи травлення, залоз внутрішньої секреції, на складі крові, на обміні речовин. Так, найнижча температура тіла у людини спостерігається рано вранці, найвища - в 17-18 ч. Добові ритми відрізняються високою стабільністю. Знаючи розглянуті закономірності, людина може правильніше побудувати свій режим дня.

Слід також враховувати, що далеко не у всіх людей добові біоритми проходять в однакових часових параметрах. У «сов», наприклад, протікання психічних процесів поліпшується до вечора. З'являється бажання займатися. Вранці ж вони ніяк не можуть «розгойдатися», хочеться подовше поспати, «Жайворонки» ж люблять раніше лягти спати. Зате рано вранці вони вже на ногах і готові до активної розумової роботи.

Однак за допомогою вольових зусиль людина в стані поступово кілька перебудувати свої добові біоритми. Це необхідно при зміні зміни навчання, зміні тимчасового пояса. У таких випадках включаються потужні адаптивні механізми організму.

Першорядне значення для кожного з нас мають наявність певних цілей, потреб, цікавої та корисної для суспільства діяльності, вміння налагодити правильний, раціональний режим дня.

Важливо дотримуватися наступний розпорядок дня:

Вставати щодня в один і той же час, займатися регулярно ранковою гімнастикою, є у встановлені години, чергувати розумову працю з фізичними вправами, дотримуватися правил особистої гігієни, стежити за чистотою тіла, одягу, взуття, працювати і спати в добре провітрюваному приміщенні, лягати спати в одне і той же час!

Висновки. Отже, здоров'я виступає однією з найбільш значущих основ людського щастя, радості та благополуччя, тому проблема здоров'я - кардинальна для всього людства. Вона завжди була і залишається в центрі уваги пізнає і творчою людської діяльності.

Особливу увагу в даний час слід приділяти формуванню здорового способу життя студентів. Зокрема здоровий спосіб життя - це спосіб життя, заснований на принципах моральності, раціонально організований, активний, трудовий, гартувати і, в той же час, що захищає від несприятливих впливів довкілля, дозволяє до глибокої старості зберігати моральне, психічне і фізичне здоров'я.

Зробивши ретельний аналіз наукової літератури ми з'ясували, що на здоровіше впливають багато факторів, серед яких виділяють: правильне харчування, здоровий сон, загартовування організму та ін.

Суттєве значення для формування здорового способу життя студентів має режим дня. Режим має лише оздоровче, а й виховне значення. Суворе його дотримання виховує такі якості, як дисциплінованість, акуратність, організованість, цілеспрямованість.

Режим дозволяє людині раціонально використовувати кожну годину, кожну хвилину свого часу, що значно розширює можливість різнобічної і змістовного життя. Кожній людині слід виробити режим, виходячи з конкретних умов свого життя.

З цього випливає найважливіша роль виховання у студентів в освітньому процесі ставлення до здоров'я як головної людської цінності.

Вирішення цього завдання можливе при поєднаній роботи за наступними напрямками:

- Необхідно спонукати студентів до збереження та зміцнення здоров'я, пропагувати і підтримувати культуру здорового способу життя серед молоді, культивувати свого роду «моду» на здоров'я, іншими словами, назріла гостра необхідність у створенні національної програми, яка планується і забезпечується державою, чого поки що немає;

- Впроваджувати в освітній процес знання, спрямовані на формування здорового способу життя починаючи з самого раннього віку;

- Самовиховання особистості - сотвори сам себе.

Таким чином, тільки добре організована пропаганда медичних та гігієнічних знань сприяє зниженню захворювань, допомагає виховувати здорове, фізично міцне покоління. У формуванні здорового способу життя пріоритетною має стати роль освітніх програм, спрямованих на збереження і зміцнення здоров'я студентів, формування активної мотивації турботи про власне здоров'я і здоров'я оточуючих.

Список використаної літератури

1. Брехман І.І. Валеологія - наука про здоров'я. М., 1999 - 18 с
2. Ильин Б.Н. О понятии "здоровье" человека //Вестник АМН СССР. - 1988. - №4. - С.18-20.
3. Коробков А.В., Головін В.А., Масляков В.А. Фізичне виховання. М. : Вища. школа, 1983р. - 240 с.
4. Корольчук М.С., Крайнюк В.М., Косенко А.Ф., Кочергіна Т.І. Психологічне забезпечення психічного і фізичного здоров'я / Навчальний посібник. Загальна редакція Корольчук М.С., 2002 – 256 с.
5. Мазаракі, А. А., Максименко, С. Д., Кулаківська, Л. П., Кулаківський Т. Ю. «Підприємництво : психологічні, організаційні та економічні аспекти» : навч. посіб. / А. А. Мазаракі, С. Д. Максименко, Л. П. Кулаківська., Т. Ю. Кулаківський – К. : Київ. нац. торг. – економ. ун.-т, 2012. – 720 с.
5. Маркова В. Здоровий спосіб життя студентів М., 1998 – 108 с .
6. "Національна програма патріотичного виховання населення, формування здорового способу життя, розвитку духовності та зміцнення моральних засад суспільств"
<http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=169799EF>
7. Плахитний Д. П., Славина Н. С., Дарчук С. І., Дорош В. У. Про здоров'я та здоровий спосіб життя: - Кам'янець- Подільський, 2004. - 224с.
8. Сущенко Л.П. Соціальні технології культивування здорового способу життя людини. - Запоріжжя: ЗДУ, 1999. - 308 с.

9. Формування здорового способу життя молоді проблеми і перспективи / О. Яременко, О. Вакуленко та ін.. – К.:Український ін-т соціальних досліджень, 2000. - 207 с.

10. Формування здорового способу життя молоді:стан проблеми та перспективи: Щорічна доповідь Президентові України, Верховній Раді України, Кабінету Міністрів України про становище молоді в Україні (за підсумками 2002р.), - К.: Державний ін-т проблем сім'ї та молоді, 2003. 250с.

11. Степанов А. Д, Изуткин Д. А. Критерии здорового образа жизни и предпосылки его формирования //Сов. здравоохранение. -1981. -№5. С. 24-32.

12. Лапаєнко С. Формування ціннісних орієнтацій старших підлітків на здоровий спосіб життя // Теоретико-методичні проблеми виховання дітей та учнівської молоді. — Зб. наук. праць. — Київ: Пед. думка, 1999. — Кн. I. — С. 176 – 182.

Черняк Альона, ФФБС, 2 м курс, 1 група
Науковий керівник:
Ржевський Г.М., канд. психол. наук, доц.

Особливості психологічних умов формування здорового способу життя студентів

Стаття присвячена психологічним умовам формування здорового способу життя студентів університету. Визначено чинники, що формують здоровий спосіб життя (особиста гігієна, раціональне харчування, оптимальне поєднання роботи (навчання) і відпочинку, рухова активність, гартування, відмова від шкідливих звичок). Досліджено особливості проявів психічного та фізичного здоров'я студентів в контексті здорового способу життя.

Ключові слова: психологічні особливості, формування, здоровий спосіб життя, студент.

Статья посвящена психологическим условиям формирования здорового образа жизни студентов университета. Определены факторы, влияющие на здоровый образ жизни (личная гигиена, рациональное питание, оптимальное сочетание работы (учебы) и отдыха, двигательная активность, закаливание, отказ от вредных привычек). Исследованы особенности проявлений психического и физического здоровья студентов в контексте здорового образа жизни.

Ключевые слова: психологические особенности, формирования, здоровый образ жизни, студент.

The article is devoted to the psychological conditions of formation of a healthy way of life of university students. The factors that influence the healthy lifestyle (personal hygiene, a balanced diet, the optimal combination of work (study) and recreation, physical activity, tempering, avoiding harmful habits). The

features of the manifestations of mental and physical health of students in the context of a healthy lifestyle.

Keywords: psychological features of formation of healthy lifestyle, student.

Актуальність дослідження. Аналіз наукової літератури, присвяченої проблемі здорового способу життя в сучасному суспільстві постає актуальною. Актуальність обумовлена безліччю факторів. Так, перейшовши межу ХХІ століття, людство досягло небувалих висот у науково-технічній, промисловій, медичній (фармакологічній) сферах. Але одночасно з цим людство втратило своє справді «людське» обличчя.

У сучасних умовах зниження духовного потенціалу та здоров'я молоді, особливо підлітків, стає відчутною реальністю необхідність формування їхніх духовних потреб, здорових звичок, фізичного загартування, в цілому здорового способу життя – одного з пріоритетних напрямів діяльності сучасної освіти України.

Стан проблеми формування здорового способу життя студентів вищих навчальних закладів четвертого рівня акредитації викликає значне занепокоєння та потребує окремої уваги: вживання молоддю алкоголю, тютюну, наркотиків, небезпечна сексуальна поведінка, знижена фізична активність, надмірна вага, наявність хронічних захворювань, психологічний дискомфорт. Як відомо активне набуття шкідливих звичок припадає на підлітковий вік. Це обумовлене, з одного боку, значним спадом уваги з боку держави до проблем формування здорового способу життя, а з іншого – зниженням інтересу молоді до занять фізичною культурою та спортом. Формування здорового способу життя кожного громадянина є предметом уваги у значній більшості країн світу: "здорова людина – здорова нація". Тому проблема здорового способу життя та оздоровлення молоді на сучасному етапі розвитку української держави є досить важливою.

В Україні на даний період часу постала загальна проблема оздоровлення дітей та підлітків, формування здорового способу їх життя. Стан здоров'я української молоді зумовлений багатьма факторами і оцінюється фахівцями медичних, педагогічних, психологічних наук як незадовільний. Формування здорового способу життя студентської молоді є однією з актуальних проблем нашого суспільства. Означена проблема знайшла своє відображення в багатьох педагогічних, медичних та соціологічних працях вчених (Б.І. Бутенко, В. Крамар, О. Гладощук, В. Оржиховська, О. Вакуленко, В. Слободяник, Л. Лепіхова, Т. Титаренко, О. М. Балакірева та ін.) [2, 6].

Формування теорії, здоровий до методу життя має багаторічну історію. Вона відбиває система знань, накопичених і сконцентрованих після певний етап в спеціалізованих наукових дисциплінах: медицини, до фізичного виховання і спорту, педагогіки, соціології. І якщо спочатку узагальнювали емпіричний досвід, потім пізніше це вже були результати спеціальних досліджень. У цих дослідженнях створювалися наукові методи пізнання теорії, здоровий до методу життя.

Ідеї вивчення здорового способу життя, збереження свого здоров'я і продовження активного довголіття і зміцнення здоров'я своїми коренями йдуть далеко углиб віків. "Ніщо так не виснажує і не руйнує організм людини, як тривалу фізичну бездіяльність" (Арістотель). Усі висловлені раніше навчання надалі розглядалися, накопичувалися і передавалися з покоління в покоління. Використовуючи праці, накопичені віками, сучасні учені розглядали і впроваджували у свої технології. Впровадженням в практику здорового образу життя серед студентської молоді займалися багато сучасних учених (Н.М. Амосов, Г.Д. Иванов, Е.Б. Омаров, У.С. Марчибаева, Ж.Б. Жанбосынова, В.А. Головин, В.А. Масляков, А.В. Коробкова, Л.Н. Гумелева, Ю.И. Курпан, А.К. Алекперова, В.І. Филинков, Р.Т. Раевский, П.Г. Дмитриєва, Р.А. Янсон, П.Г. Озолин, С.В. Світозарова та ін.) [3, 4].

Проблема здорового способу життя останнім часом привертає увагу численної кількості дослідників, а саме (М. Корольчук, В. Корольчук, Г. жевський, С. Миронець, В. Берзін, М. Андрос, О. Бойко, Е. Вайнер, Б. Боложий, А. Чуприков тощо), що пов'язано з її соціально-економічною значущістю. Так, В. Толстов вивчав психічне здоров'я дитячого населення. А. Василенко займався питаннями підтримки психічного здоров'я старшокласників. Дослідження Я. Калина присвячені психічному здоров'ю людей похилого віку. Предметом досліджень М. Проселкової є психічне здоров'я дітей сиріт. М. Іванова аналізує психічне здоров'я мігрантів. Робота А. Остапенко стосується психічного здоров'я учасників локальних війн, а І.О. Аксакова - психічного здоров'я демобілізованих військовослужбовців. Але психічне здоров'я студентів досі залишається не розробленим питанням. Ці і інші автори безлічі книг і публікацій приділяють велику увагу фізичному розвитку, методиці здорового способу життя із студентами різних професій.

Отже актуальним в нашому дослідженні є вивчення психологічних умов та чинників здорового способу життя студентів торговельно-економічної сфери діяльності, які безпосередньо впливають на якість їх психічного і фізичного здоров'я і є визначальними у формування здорового способу життя, (А.А. Мазаракі, С.Д. Максименко, Л.П. Кулаківська, Т.Ю Кулаківський.) [5]

На думку М.С. Корольчука та В.М. Корольчук, лише сформована з чітко визначеними гуманістичними орієнтаціями, за умови психологічної підтримки, особистість спроможна протидіяти тисковим згаданих негативних чинників і залишатись фізично і психічно здоровою, врівноваженою, толерантною, здатною контролювати й регулювати власний психічний стан, що абсолютно необхідно для забезпечення здорового способу життя майбутнього молодого фахівця [3, 4].

Актуальність проблеми, недостатність її теоретичного і практичного опрацювання, існування педагогічних протиріч, відсутність методики цілеспрямованого виховання здорового способу життя, було визначено темою дослідження "Особливості проявів психічного та фізичного здоров'я студентів в контексті, здорового способу життя."

Мета і завдання дослідження. Здійснити теоретичний аналіз психологічних досліджень проблеми психічного і фізичного здоров'я в контексті здорового способу життя. Обґрунтування моделі та методик дослідження проявів психічного та фізичного здоров'я в контексті здорового способу життя. З'ясувати особливостей психологічних умов та чинників прояву здорового способу життя студентів.

Об'єкт нашого дослідження є процес формування здорового способу життя студентів.

Предметом дослідження є психологічні умови та чинники прояву психічного та фізичного здоров'я студентів в контексті здорового способу життя.

Методи дослідження: аналіз науково - методичної літератури, анкетування. Анкета включала 23 питання, які були згруповані в наступні блоки: Основні складові здорового способу життя (на думку студентів). Оцінка власного здоров'я і способу життя. Оцінка функціонування системи охорони здоров'я у Україні. Пропозиції по формуванню можливих шляхів поліпшення здоров'я населення України.

Організація дослідження. Дослідження проводилося на базі КНТЕУ. Для виконання поставленої мети, нами було проведено анкетування 71 студентів (30 юнаків і 41 дівчина) 1, 2, 3, 4 курсів відповідно. Середній вік випробовуваних склав 19 років.

На першому етапі (серпень 2014 - лютий 2015 року) вивчався стан розроблення проблеми суб'єкта цієї діяльності у науковій літературі, визначалися об'єкт, предмет, мета і завдання дослідження. Обґрунтовано батарею методик, основні поняття та підходи щодо дослідження проблеми. Здійснювався збір результатів методом спостереження, збору незалежних характеристик про психологічні особливості умов та чинників здорового способу життя. Умови виконання діяльності були однакові. Групи були підібрані за подібними об'єктивними показниками результатів підготовки (усіх видів), фізичної підготовленості і об'єктивним показником загальної дисциплінованості, відповідальності, їх середнього віку і показників психічного здоров'я.

На другому етапі (лютий 2015 року - червень 2015 року) проводилося експериментальне дослідження студентів (юнаків та дівчат) де вивчалися: по-перше, психологічні особливості умов та чинників здорового способу життя, їх диференціація за рівнями, ступінь виразності психологічних особливостей психічного та фізичного здоров'я студентів; по-друге, отримання нових експериментальних даних про зміни психічного та фізичного здоров'я під дією різних психологічних та соціальних факторів; по-третє, дослідження психологічної готовності до навчально-виховної діяльності; по-четверте, встановлення факторів, що детермінують психологічні особливості здорового способу життя студентів.

Дослідження студентів було проведено з метою визначення інформативності діагностичної батареї методик. Анкетування студентів проводилося через 1,5 2 місяці після початку навчального семестру, для виключення дії найпотужнішого стресового чинника - сесії. За основу оцінки

емоційного стану ми узяли відомі в наукових кругах методики самооцінки Ч.Д. Спилбергера, Ю.Л. Ханина, що визначають особову і реактивну тривожність. Тривожність ситуативна(реактивна) виникає як реакція на стресори, частіше за увесь соціально психологічний план (очікування агресії, загрози і так далі). Дуже висока реактивна тривожність викликає порушення уваги, іноді порушення тонкої координації. Особова (ОТ) дає уявлення про схильність особи дії тих або інших стресорів унаслідок своїх індивідуальних, особових особливостей. Дуже висока особиста тривожність прямо корелює з емоційними і невротичними зривами і психосоматичними захворюваннями.

На третьому етапі (липень 2015 року – січень 2016 року) проведено дослідження, встановлено вихідні положення, що відображають індивідуальні відмінності студентів, які виявляються у відповідному ставленні до здоров'я, в особистісних особливостях та реалізації соціальних домагань, а також розроблено систему психологічного супроводу дотримання здорового способу життя.

Постановка проблеми. Ми рідко замислюємося про профілактику захворювань і хвороб, особливо якщо не виявлені симптоми захворювання і немає больових відчуттів. На жаль, багато людей, а особливо молоді, тоді починають думати про своє здоров'я, коли воно вже серйозно порушене. І коли це відбувається, усе на цьому фоні здається порожнім і малозначним. Тому необхідно думати про те, як зберегти здоров'я, працездатність і активність для повноцінного життя впродовж довгих років. І одним з головних способів збереження здоров'я, фізичної активності, оптимального психофізичного стану студентської молоді являється ведення здорового способу життя [1, 3, 4, 5].

Здоровий спосіб життя - це спосіб життя, заснований на принципах моральності. Здоровий спосіб життя виконує усі свої складові, захищає від несприятливих дій довкілля, дозволяє до глибокої старості зберігати моральне, психічне і фізичне здоров'я. Здоровий спосіб життя включає наступні основні елементи: раціональний режим праці і відпочинку, викорінювання шкідливих звичок, оптимальний руховий режим, особисту гігієну, раціональне харчування і тому подібне

Раціональний режим праці і відпочинку - необхідний елемент здорового способу життя. При правильному і строго дотримуваному режимі виробляється чіткий і необхідний ритм функціонування організму, що створює оптимальні умови для роботи і відпочинку і тим самим сприяє зміцненню здоров'я, поліпшенню працездатності і підвищенню продуктивності праці.

Праця як фізична, так і розумова не шкідлива, а навпаки, систематично, посилено, і добре організовано, надзвичайно благотворно впливає на нервову систему, серце і судини, кістково-м'язовий апарат, на увесь організм людини в цілому. Довго живе той, хто багато і добре працює впродовж усього життя, навпаки, неробство призводить до млявості мускулатури, порушення обміну речовин, ожиріння і передчасного постаріння. У випадках перенапруження і перевтоми людини, що спостерігаються, винна не сама праця, а

неправильний режим праці. Треба правильно і уміло розподіляти сили під час виконання роботи як фізичної, так і розумової. Рівномірна, ритмічна робота продуктивна і корисна для здоров'я працюючих, чим зміна періодів простою з періодами напруженої, спішної роботи.

Наступним критерієм здорового способу життя і одним з головних, являється *викорінювання шкідливих звичок* (паління, алкоголь, наркотики). Здоровий спосіб життя людини немислимий без рішучої відмови від усього того, що завдає непоправного збитку організму. Йдеться в даному випадку про звички, які поволі підточують здоров'я. Ці порушники здоров'я є причиною багатьох захворювань, різко скорочують тривалість життя, знижують працездатність, згубно відбиваються на здоров'ї молоді і на здоров'ї їх майбутніх дітей.

Шкідливі звички насамперед згубно впливають на кору головного мозку: порушуються функції розумових процесів, уваги; значно підвищують вірогідність виникнення раку, дихальних шляхів; відбувається хронічне отруєння організму з глибокими порушеннями в різних органах. Внаслідок цього поступово настає психічне і фізичне виснаження, підвищується дратівливість, нестійкий настрій, порушується координація рухів, погіршується пам'ять, різко падає працездатність.

Оптимальний руховий режим (фізичне навантаження) - є неодмінною умовою повноцінного виконання рухових і вегетативних функцій організму людини на усіх етапах його розвитку. Значення м'язової діяльності у біології і фізіології людини настільки велике, що її абсолютно справедливо розцінювати як головну ознаку життя. Спеціальні дослідження показали, що ефективність розумової діяльності в умовах низької фізичної активності вже на другу добу знижується майже на 50%, при цьому різко погіршується концентрація уваги, зростає нервова напруга, істотно збільшується час рішення завдань, швидко розвивається стомлення, апатія і байдужість до виконуваної роботи, людина стає дратівливою, запальною. Оптимальний руховий режим - найважливіша умова здорового способу життя. Його основу складають систематичні заняття фізичними вправами і спортом, ефективно вирішальні завдання зміцнення здоров'я і розвитку фізичних здібностей молоді, збереження здоров'я і рухових навичок, посилення профілактики несприятливих вікових змін. При цьому фізична культура і спорт виступають, як найважливіший засіб виховання.

Гігієнічні основи здорового способу життя - включають наступні різні профілактичні заходи збереження здоров'я людини. Особиста гігієна - це догляд за шкірою, гігієна одягу, взуття, гартування, режим сну і інші моменти повсякденного побуту. Особливо важливо дотримувати особисту гігієну таким, що займається фізкультурою і спортом.

Догляд за шкірою має велике значення для збереження здоров'я: на руках - мікроби і яйця гельмінтів можуть переноситися на продукти харчування, посуд; догляд за волоссям передбачає своєчасну стрижку і миття їх, оберігання від надмірного забруднення під час виробничих робіт, спортивних занять і активного відпочинку; правильний догляд за зубами і

порожниною рота оберігає організм від всіляких інфекцій і порушень роботи шлунково-кишкового тракту; догляд за ногами полягає в їх щоденному митті з милом перед сном, використанні чистих шкарпеток, провітрюванні взуття.

Загартування організму є важливим профілактичним заходом проти простудних захворювань організму. До загартування краще всього приступати з дитячого віку. Найбільш простий спосіб загартування - повітряні ванни. Велике значення в системі загартування мають також водні процедури. Вони зміцнюють нервову систему, чинять благотворний вплив на серце і судини, нормалізують артеріальний тиск, покращують обмін речовин, дозволяють уникнути багатьох хвороб, продовжити життя на довгі роки, зберегти високу працездатність. До основних принципів загартування відносяться: систематичність, поступовість, облік індивідуальних особливостей організму.

Режим сну. Для збереження нормальної діяльності нервової системи і усього організму велике значення має повноцінний сон. Великий російський фізіолог І.П. Павлов вказував, що сон - це свого роду гальмування, яке оберігає нервову систему від надмірної напруги і стомлення. Сон має бути досить тривалим і глибоким. Якщо людина мало спить, то він встає уранці роздратованим, розбитим, а іноді з головним болем. Визначити час, необхідний для сну, усім без виключення людям не можна. Потреба уві сні у різних людей не однакова. В середньому ця норма складає 8 годин. На жаль, деякі люди розглядають сон як резерв, з якого можна запозичувати час для виконання тих або інших справ. Систематичне недосипання призводить до порушення нервової діяльності, зниження працездатності, підвищеної стомлюваності, дратівливості.

Раціональне харчування. Усі життєві процеси в організмі людини знаходяться у великій залежності від того, з чого складається його живлення з перших днів життя, а також від режиму харчування. Всякий живий організм в процесі життєдіяльності безперервно витрачає речовини, що входять до його складу. Значна частина цих речовин "спалюється" (окислюється) в організмі, внаслідок чого звільняється енергія. Цю енергію організм використовує для підтримки постійної температури тіла, для забезпечення нормальної життєдіяльності внутрішніх органів (серця, дихального апарату, органів кровообігу, нервової системи і так далі) і особливо для виконання фізичної роботи. Крім того, в організмі постійно протікають творчі процеси, пов'язані з формуванням нових клітин, тканин. Для підтримки життя необхідно, щоб усі ці витрати організму повністю відшкодовувалися. Джерелами такого відшкодування є речовини, що поступають з їжею [2, 3, 4, 5].

Раціональне харчування забезпечує правильний ріст і формування організму, сприяє збереженню здоров'я, високій працездатності і продовженню життя. При неправильному і неякісному харчуванні настає виснаження усього організму, що надалі призводить до таких серйозних відхилень, які описані вище.

Результати дослідження. Приступаючи до дослідження, ми спробували передусім з'ясувати, як студенти розуміють здоровий спосіб життя, який сенс вкладають в це поняття, якою мірою вони самі наслідують його принципи. Відомо, що уявлення людей про здоров'я історичні по своєму характеру. Воно міняються з часом, залежать від суспільного устрою, від соціального статусу людини, його віку, статі, рівня добробуту.

Отже, за результатами нашого теоретичного і експериментального дослідження, нами виявлені особливості розуміння здорового способу життя.

Таблиця 1.

Риси, що характеризують здоровий спосіб життя (у %)

	Чинники здорового способу життя	Значною мірою	У меншій мірі	Зовсім не характеризує	Узагальнений показник
	Життя у згоді з соціальними нормами і законами гуртожитку	31	33	17	0,59
	Життя відповідно до загальнолюдської моралі	53	28	10	0,74
	Задоволеність змістом свого навчання	40	36	17	0,62
	Задоволеність умовами свого навчання	50	33	11	0,71
	Хороші взаємини з товаришами по навчанню, відсутність конфліктних ситуацій	61	27	9	0,77
	Психологічна урівноваженість. Уміння управляти своїми почуттями, настроєм	79	15	2	0,90
	Сприятливий сімейний клімат	84	10	3	0,92
	Задоволеність житловими умовами	62	29	5	0,80
	Задоволеність матеріальним становищем	63	27	6	0,80
0	Свідоме і відповідальне відношення до свого здоров'я	86	10	1	0,94

1	Відсутність шкідливих звичок (паління, вживання спиртних напоїв, наркотиків)	79	14	4	0,89
2	Регулярна фізична активність	73	22	2	0,86
3	Заняття фізкультурою і спортом	69	25	3	0,84
4	Активна життєва позиція	58	27	7	0,78
5	Участь в культурному житті	28	45	21	0,54

В той же час є цілий ряд істотних рис здоров'я і відповідно здорового способу життя, які мають загальнозначущий характер. Виходячи з сучасного широкого розуміння здоров'я, що включає не лише фізичний стан людини, але і його психічне і соціальне благополуччя, ми виділили ряд чинників, які, як нам представляється, найбільш характерні для здорового способу життя взагалі і студентській життєдіяльності зокрема.

Таблиця 2.

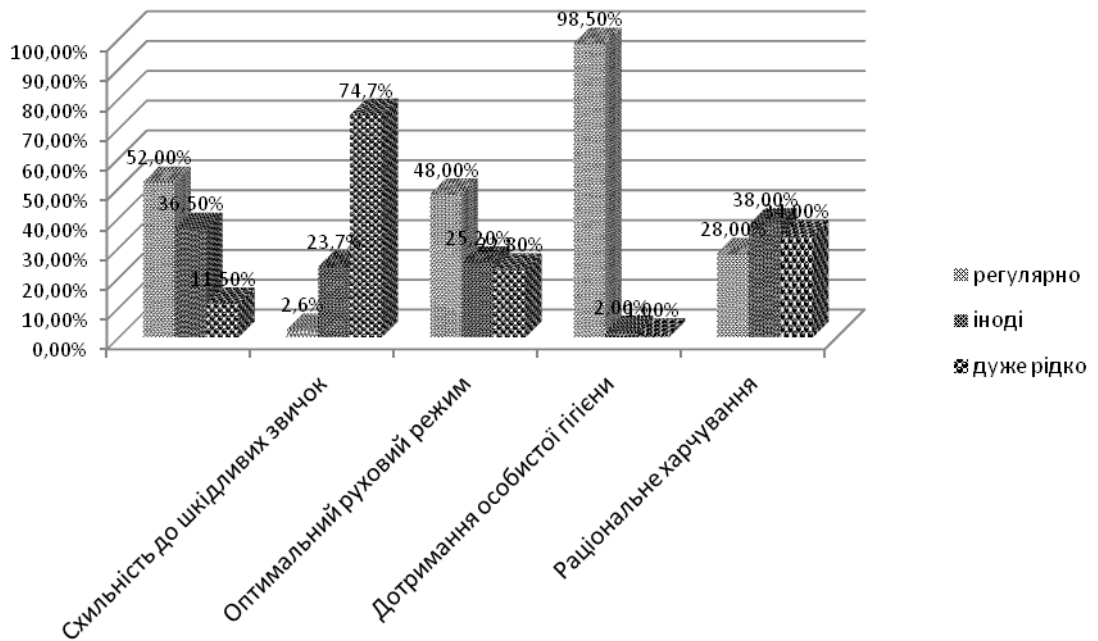
Зіставлення думок студентів про чинники, що значною мірою характеризують здоровий спосіб життя, і чинники, значною мірою властиві їх життю (%)

	Чинники здорового способу життя	Характеризують здоровий спосіб життя значною мірою	Властиві життю респондентів значною мірою
	Життя у згоді з соціальними нормами і законами гуртожитку	31	15
	Життя відповідно до загальнолюдської моралі	53	26
	Задоволеність змістом свого навчання	40	19
	Задоволеність умовами свого навчання	49	15
	Хороші взаємини з товаришами по навчанню, відсутність конфліктних ситуацій	61	40
	Психологічна урівноваженість. Уміння управляти своїми почуттями, настроєм	79	37

	Сприятливий сімейний клімат	84	45
	Задоволеність житловими умовами	62	26
	Задоволеність матеріальним становищем	63	21
0	Свідоме і відповідальне відношення до свого здоров'я	86	34
1	Відсутність шкідливих звичок	79	45
2	Регулярна фізична активність	73	29
3	Заняття фізкультурою і спортом	69	28
4	Активна життєва позиція	58	26
5	Участь в культурному житті	28	14

Респондентам пропонувалося кожен з перерахованих в "Анкеті студента" п'ятнадцяти чинників оцінити з точки зору того, якою мірою, на їх думку, він характеризує здоровий спосіб життя людини. Причому оцінки давалися по трибальній системі - "значною мірою", "у меншій мірі", "зовсім не характеризує". У перші таблиці наведені повні дані про відповіді студентів на це питання по університету в цілому, виражені у відсотках і узагальнених показниках.

Усі перераховані критерії здорового способу життя були представлені для анкетного опитування студентам, що займаються на денні формі навчання нашого університету. Результати анкетного опитування і їх статична обробка показали наступні результати.

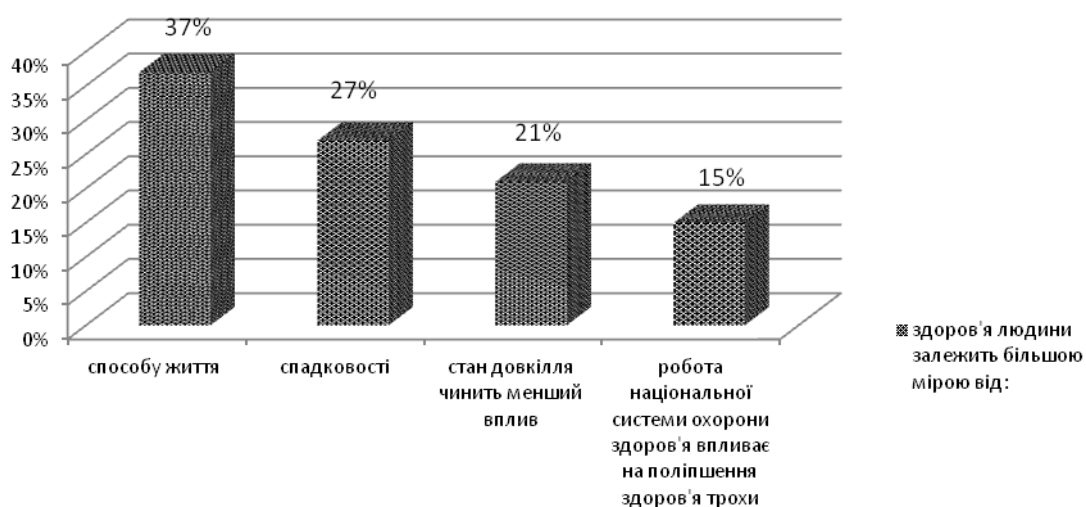


Отримані позитивні результати анкетного опитування, вказують на ефективність роботи керівництва кафедр, деканатів, спрямованої на пропаганду здорового способу життя студентської молоді, підвищення теоретичних і практичних знань.

Більш ніж у половини студентів ще до закінчення університету виникають наміри про уклад особистого життя, створення сім'ї. Частина студентів приурочує одруження до IV - V (VI) курсам навчання в університеті. У студентські роки формується сексуальний «портрет» студента з усіма його позитивними і негативними сторонами [3].

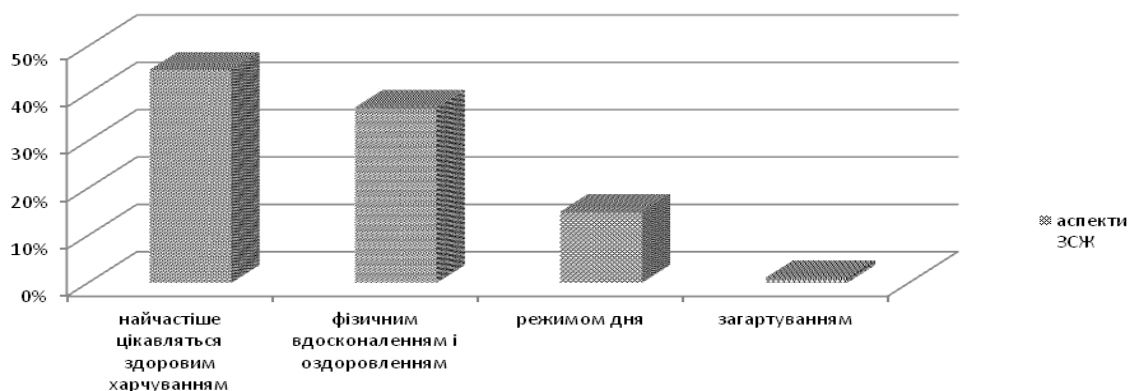
Порівняльне вивчення стану здоров'я студентів різних факультетів університету показало, що при вступі до будь-якого факультету студент вимушений адаптуватися до комплексу нових чинників, специфічних для вищої школи. Навчальна діяльність студента за останні роки настільки змінилася, що адаптаційно-компенсаторні механізми не справляються з усіма навантаженнями. А це, у свою чергу, призводить до виснаження і зриву адаптації, що служить основою хвороби. Багато хто зв'язує проблему погіршення стану здоров'я студентів на цьому етапі з нездатністю молоді протистояти соціально - політичним і економічним умовам суспільства, що змінилися [1]. Розвиток вищої школи в сучасних умовах супроводжується подальшою інтенсифікацією праці студентів, зростанням інтенсивності інформаційного потоку, широким впровадженням технічних засобів і комп'ютерних технологій в учбовий процес, сильним соціально - економічним натиском на усі сторони студентського життя і праці [2]. Науково - технічний прогрес, разом з позитивними ефектами, обрушив на сучасну людину, у тому числі на студентів, величезний спектр негативних дій. Безперервний ріст наукової і соціально - політичної інформації, обмежений час на її переробку, недосконалі режим і методи навчання, орієнтовані на заучування величезного матеріалу, перевантажують мозок студентів, породжують дисгармонію в розвитку особистості [1].

В результаті проведених досліджень встановлено, що студенти КНТЕУ вважають, що здоров'я людини залежить більшою мірою від:

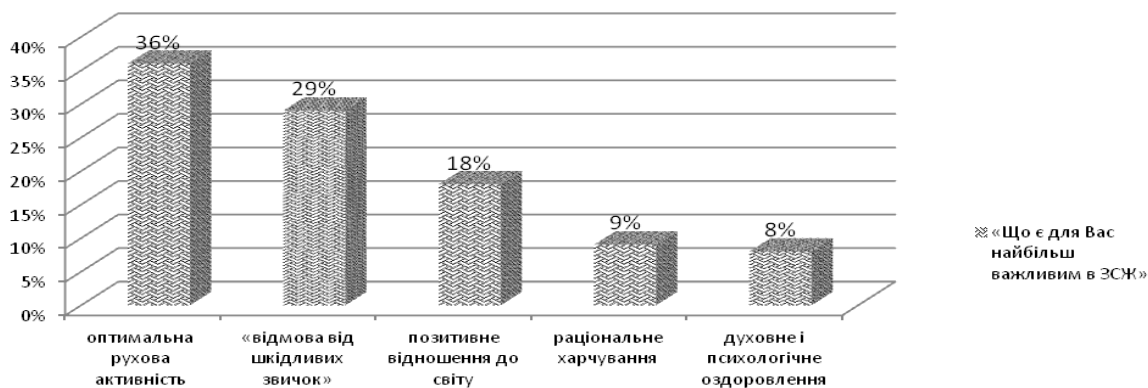


Переважна більшість респондентів на питання чи «Намагалися ви самостійно отримати знання про здоровий спосіб життя» відповіли - «Так» (87 %).

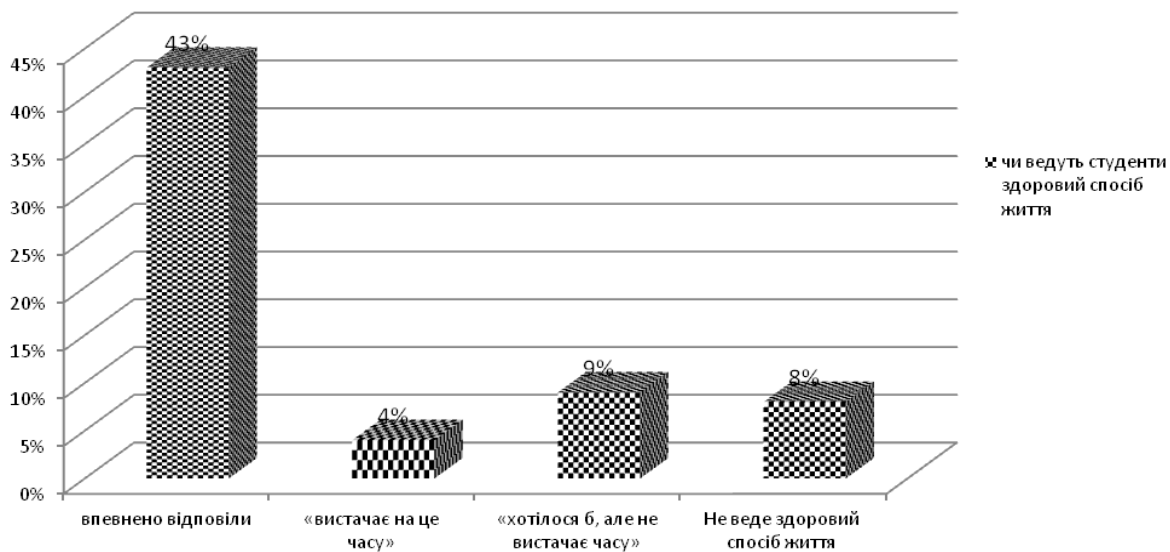
Вивчення аспектів здорового способу життя показало, що:



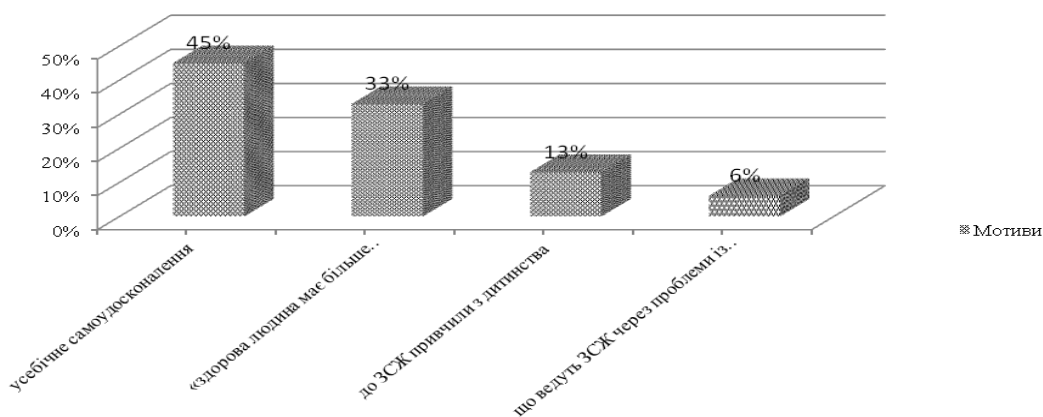
Здоровий спосіб життя як один з найважливіших компонентів формування усебічної і гармонійно розвиненої особи сам по собі включає безліч складових. На питання «Що є для Вас найбільш важливим в здоровому способі життя»? респонденти відповіли таким чином:



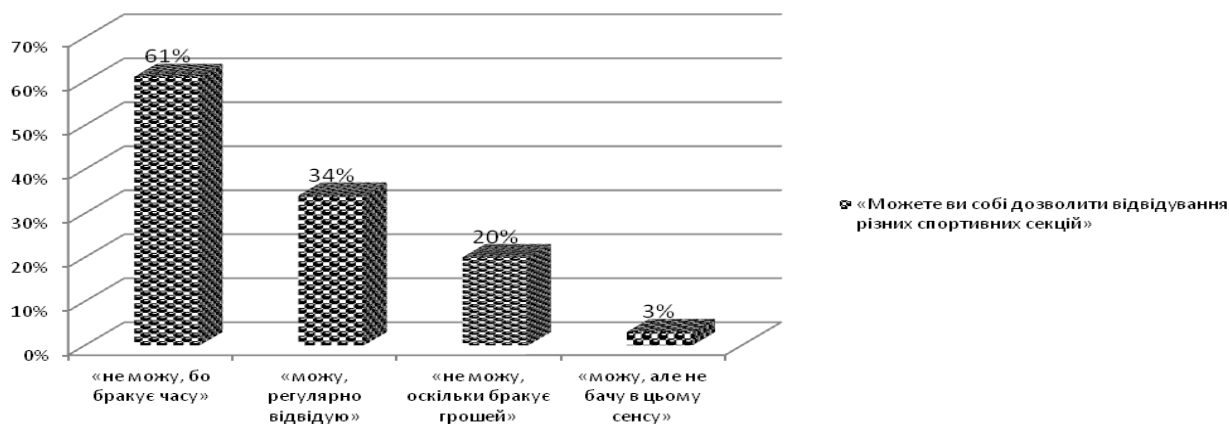
На питання чи ведуть студенти здоровий спосіб життя, ми отримала наступні результати, а саме



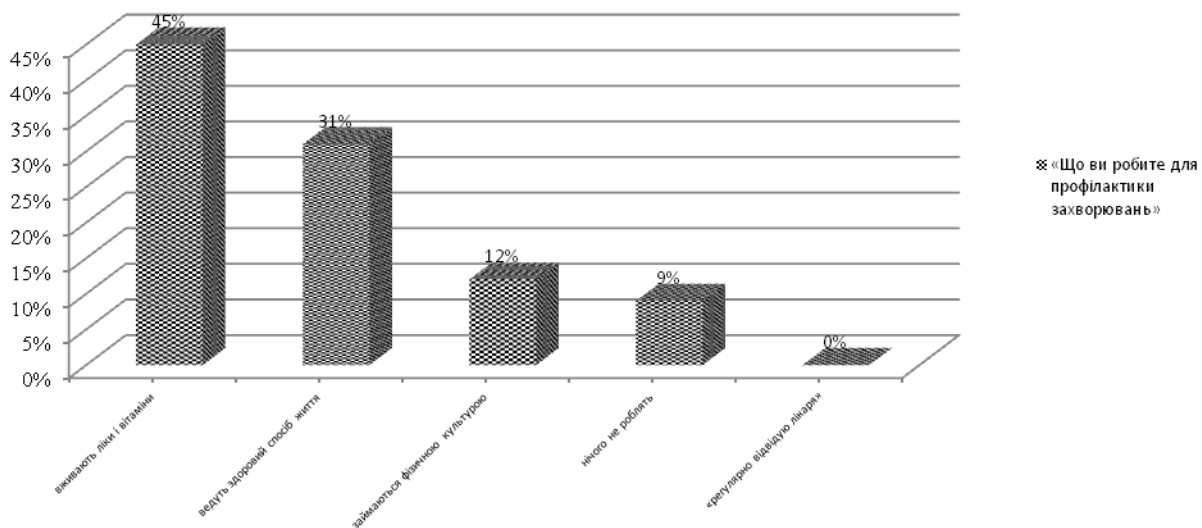
Здоровий спосіб життя людини визначається різними мотивами. Найбільш поширений мотив у студентів КНТЕУ наведено на гістограмі рис. 1.



На питання чи «Можете ви собі дозволити відвідування різних спортивних секцій» студенти відповіли:



На питання «Що ви робите для профілактики захворювань»? студенти КНТЕУ відповіли, що:



Практично половина студентів КНТЕУ проводять свій вільний час, гуляючи з друзями (47 %) і не значна частина - сидячи удома (23 %). У 20 % респондентів немає вільного часу для занять фізичними вправами, 8 % займаються спортом.

На питання «Ви дотримуете правильний режим харчування»? отримана найпопулярніша відповідь - «як виходить» (73 %). Впевнено відповіли 11 % студентів КНТЕУ.

Не дотримують режим харчування 16 % опитаних у КНТЕУ. Переважаюча більшість студентів не палять (81 %), «палять, але збираються кинути» (11 %).

На питання «Як часто ви вживаєте слабоалкогольні напої»? були отримані наступні відповіді: «Іноді (78%)», «не вживаю» (22 %).

Студенти КНТЕУ оцінили роботу медичних і фармакологічних компаній в середньому на 6 балів за шкалою від 1 до 10.

На питання «В яких випадках ви звертаєтесь до лікарів»? найпоширеніші відповіді студентів - «Коли існує ризик занедбаності захворювання і виникнення ускладнень» (34 %) і «Коли не допомагає самолікування» (30 %), відповідь «При гострих захворюваннях, загостренні і при спостереженні хронічних захворювань» (16 %), «при будь-якому захворюванні» (9 %), «не звертаюся» (8 %).

Більшість студентів КНТЕУ у безкоштовній системі медичної допомоги не влаштовують: великі черги (23 %), неорганізованість (22 %), зайва кількість документації (21 %). Рівень кваліфікації лікарів не завжди влаштовує респондентів медичної сфери (19 %), як і наявність корупції (14 %).

На питання чи «Отримують достатнє медичне і спортивне обслуговування»? найчастіше зустрічалася відповідь «Отримують, але хотілося б більше» 53 %. Відповідь «ні» дали 25 % студентів, 22 % респондентів КНТЕУ вважають, що обслуговування достатнє.

на питання на які установи (медичні або фізкультурно-спортивні) слід зробити упор в розвитку для поліпшення здоров'я населення студенти

КНТЕУ відповіли «фізкультурно - спортивних установи» (44 %), «медичні» (56 % відповідно).

При відповіді на питання «Що сприятиме поліпшенню системи охорони здоров'я в майбутньому»? більшість студентів університету поставили на перше місце загальну культуру людини (29 %), доступність обслуговування (25 %), залучення до фізичної культури з дитинства (24 %), наука (22 %).

Абсолютна більшість студентів вважають, що спорт і фізична культура корисні для здоров'я.

На питання «Сталі ви вести здоровий спосіб життя після вступу до університету»? «вів раніше і продовжив» (36 %), а також «у мене не хапає на це часу» (29 %).

При відповіді на питання «Чи можливо мати абсолютно здорову націю» відповіді студентів розподілилися таким чином: студенти університету вважають, що це неможливо 53 %, досяжно 47 %.

В подальшому за результатами дослідження було виявлено, що велика частина студентів в нашому університеті приїжджає на навчання з інших міст (68,3% першокурсники, 67% четвертокурсники). При цьому тільки 68,6% студентів перших курсів і 59,5% четвертих курсів забезпечені власним житлом. Основна частина приїжджих студентів знімає житло (від 6,5% до 22,6% на різних курсах), велика частина студентів проживають в гуртожитку (близько 79%). Суб'єктивна оцінка студентами свого способу життя показала, що не дотримуються режиму дня більше половини усіх опитаних (76%). Середня тривалість сну у 32,6% що анкетуються складає 6 годин і менш. За даними опитування, раціон харчування обох груп істотно не відрізнявся, при цьому у більшості респондентів живлення не відповідало енергетичним витратам і принципам збалансованого вступу поживних речовин. За результатами анкетування серед «місцевих» студентів - першокурсників палить 12,5%, серед «приїжджих» - 6%. Серед «місцевих» студентів четвертого курсу тих, що палять не виявлено, «приїжджі» 2%. При відповіді на питання про вживання алкоголю, більше 90% і 80% студентів першокурсників і четверокурсників відповідно відповіли «рідко». Регулярно займаються спортом серед першокурсників 43,7% «місцеві» і 40,2% «приїжджі», серед четверокурсників 52% «місцеві» і 24% «приїжджі». При аналізі психоемоційного стану (Рис. 1) студентів першокурсників було виявлено, що велика частина з них характеризується низьким і середнім рівнем особової тривожності, незалежно від того чи є вони місцевими або приїжджими. При цьому у частини прошених (від 6 до 8%) була відмічена висока тривожність. У групі студентів четвертого року навчання переважаюча частина студентів характеризувалася середньою мірою особової тривожності. При цьому високого рівня особовій тривожності ні у кого з них відмічене не було. При оцінці реактивної тривожності як в групі студентів першого, так і четвертого курсу був відмічений середній і низький рівень. У 8,6% приїжджих першокурсників був зафіксований високий рівень реактивної тривожності. Для осіб цієї категорії більшою мірою характерна схильність до занепокоєння, нерішучості, сумніву в ухваленні рішень,

послаблення пам'яті, що у свою чергу може привести до зниження успішності, що само по собі посилює емоційну напругу.

Для успішного навчання багато студентів вимушено за рахунок додаткової вольової напруги мобілізувати резерви організму, оскільки вимушені поєднувати навчання з трудовою діяльністю. Студенти стикаються з незвичними методами і формами навчання, новими емоційними переживаннями, у них міняється режим праці і відпочинку, сну.

Висновки. Поняття «здоровий спосіб життя» включає: загартування; достатня рухова активність; повноцінне раціональне харчування; культура статевого відносин; психоемоційна сталість.

Спосіб життя складається з чотирьох категорій: економічної (рівень життя), політичної (устрій життя), соціальної (якість життя) і психологічної (стиль життя).

Шляхом теоретичного аналізу визначено комплекс важливих особливостей (якостей) студентів, які впливають на здоровий спосіб життя: цілеспрямованість, відповідальність, комунікативність, впевненість у собі, психологічна стійкість, професійна активність, готовність до дії, організаторські здібності, спостережливість, уважність, емоційна стійкість, пластичність, наполегливість, цілеспрямованість, дисциплінованість, самоконтроль.

До основних складових здорового способу життя нами віднесено: режим праці та відпочинку; організацію сну; режим харчування; організацію рухової активності; виконання вимог санітарії, гігієни, загартовування; профілактику шкідливих звичок; культуру міжособистісного спілкування; психофізичну регуляцію організму; культуру сексуальної поведінки.

Результати нашого дослідження, свідчать про те, що вони досить різноманітні та інформаційно впливові: насамперед, на себе звертають увагу дані, що 82,6% (16—17-літніх), 78,3% (18—19-літніх) та 81,9% (20—21-літніх) студентів університету бажають систематично займатися фізкультурно-оздоровчою діяльністю, але з них тільки 15,0% (16—17-літніх), 18,2% (18—19-літніх) та 17,8% (20—21-літніх) студентів мають реальні можливості реалізувати це бажання. У всіх вікових групах дуже низький показник систематичних занять у спортивних секціях, так, тільки 19,9% (16—17-літніх), 22,6% (18—19-літніх) та 18,7% (20—21-літніх) студентів систематично відвідують навчально-тренувальні заняття в школі, у клубах та командах.

Особливу увагу звертають показники реалізації активних форм відпочинку, так, тільки 30,2% (16—17-літніх), 33,4% (18—19-літніх) та 28,9% (20—21-літніх) студентів університету систематично відпочивають з використанням фізичних вправ, спортивних ігор, рухових ігор та туризму.

У всіх вікових групах була виявлена негативна кількісна тенденція реалізації форм загартування, тільки 8,4% (16—17-літніх), 10,2% (18—19-літніх) та 12,5% (20—21-літніх) студентів систематично здійснюють процедури загартування тіла. Доповнюється ця тенденція кризисно низькими показниками оздоровлення студентів університету. 15,6% (16—17-літніх),

21,3% (18—19-літніх) та 16,8% (20—21-літніх) студенти систематично займаються означеним видом діяльності, при цьому з них тільки 25,7% (16—17-літніх), 36,2% (18—19-літніх) та 27,9% (20—21-літніх) мають свідому мотивацію та потребу в систематичних фізкультурно-оздоровчих заняттях.

Анкетне дослідження дозволило виявити досить тривожне соціально актуальне явище, а саме: 75,3% (11 —12-літніх), 77,8% (18—19-літніх) та 83,6% (20—21-літніх) студентів університету стверджують, що система фізкультурно-оздоровчої роботи малоефективна й неприваблива, тому тільки 15,2% (16—17-літніх), 17,4% (18—19-літніх) та 9,8% (20—21-літніх) студентів систематично виконують домашні завдання з фізичної культури, валеології та гігієни. На жаль, викладена тенденція доповнюється даними про те, що тільки 10,7% (16—17-літніх), 19,0% (13—14-літніх) та 26,3% (20—21-літніх) студентів університету мають фундаментальну уяву про позитивний вплив фізичної культури, спорту та загартовуючих процедур на стан здоров'я людини.

У процесі дослідження було встановлено факт дуже низького рівня теоретичної та методичної підготовленості студентів з питань фізичного виховання та спорту, тільки 5,4% (16—17-літніх), 12,3% (18—19-літніх) та 20,5% (20—21-літніх) студентів університету володіють знаннями відносно розвитку фізичних якостей, аналогічна динаміка виявлена й відносно методики 4,8% (11 —12-літніх), 11,9% (18—19-літніх) і 17,8% (20—21-літніх).

І вже, як закономірність, негативна тенденція у сфері формування в студентів університету спеціальних знань та навичок: так, тільки 3,5% (16—17-літніх), 9,6% (18—19-літніх) і 21,4% (20—21-літніх) студенти володіють знаннями й навичками безпеки життєдіяльності; тільки 2,8% (16—17-літніх), 10,5% (18—19-літніх) та 26,8% (20—21-літніх) знають рівень свого фізичного розвитку; аналогічна тенденція відносно знань рівня свого здоров'я 5,4% (16—17-літніх), 8,6% (18—19-літніх) та 12,3% (20—21-літніх) студентів університету; вимоги особистої та суспільної гігієни знають тільки 48,5% (16—17-літніх), 63,8% (18—19-літніх) та 64,4% (20—21-літніх) студентів; тільки 25,5% (11 —12-літніх), 36,2% (18—19-літніх) і 48,1% (15—16-літніх) студентів знають кілька шкідливих звичок; 7,8% (16—17-літніх), 16,2% (18—19-літніх) і 21,5% (20—21-літніх) студентів університету знають механізм впливу шкідливих звичок на організм людини, при цьому тільки 10,5% (11 —12-літніх), 19,0% (18—19-літніх) і 29,7% (20—21-літніх) студенти готові самостійно вирішувати проблем профілактики шкідливих звичок.

За результатами проведеного експерименту ми дійшли висновку, що 12,0% (16—17-літніх), 14,9% (18—19-літніх) і 29,7% (20—21-літніх) студентів університету мали спробу вживати алкогольні напої, з них 0,8% (16—17-літніх), 2,2% (18—19-літніх) і 6,5% (20—21-літніх) уживають алкоголь систематично. При цьому привертає на себе увагу той факт, що тільки 6,2% (16—17-літніх), 22,5% (18—19-літніх) і 42,3% (20—21-літніх) студентів університету знають механізм негативного впливу алкоголю та профілактики цієї звички.

Особливу увагу слід звернути на те, що 3,9% (16—17-літніх), 12,8% (18—19-літніх) та 23,6% (20—21-літніх) студентів університету мали спробу тютюнопаління, з них 2,5% (16—17-літніх), 10,6% (18—19-літніх) і 23,6% (20—21-літніх) займаються цим систематично. 10,8% (16—17-літніх), 18,5% (18—19-літніх) та 46,9% (20—21-літніх) студенти мають уяву про механізм шкідливого впливу на здоров'я людини тютюнопаління.

Дослідження дозволяє констатувати те, що досить небезпечна тенденція поширення наркоманії теж властива середовищу підлітків, так 0,4% (16—17-літніх), 3,0% (18—19-літніх) та 6,7% (20—21-літніх) студенти мали спробу вживати наркотичні речовини, а 0,2% (16—17-літніх), 1,9% (18—19-літніх) та 2,3% (20—21-літніх) студентів університету мають досвід сталого вживання наркотиків або біологічно активних препаратів, при цьому обнадійливими є показники того, що 42,5% (16—17-літніх), 68,3% (18—19-літніх) та 82,4% (20—21-літніх) респондентів знають механізми й наслідки негативного впливу на здоров'я людини наркотичних речовин.

За результатами анкетних даних виявлено соціально загрозливу ситуацію, так 58,3% (16—17-літніх), 69,8% (18—19-літніх) і 75,6% (20—21-літніх) студентів університету знаходяться в умовах хронічної гіподинамії, тільки 10,5% (16—17-літніх), 16,9% (18—19-літніх) і 14,3% (20—21-літніх) студентів мають умови оздоровчої роботи в сім'ї та за місцем проживання, 10,8% (16—17-літніх), 12,5% (18—19-літніх) і 18,4% (20—21-літніх) респондент самостійно займаються фізичними вправами, тільки 5,2% (16—17-літніх), 9,8% (18—19-літніх) та 10,1% (20—21-літніх) займаються загартуванням. При цьому 29,6% (16—17-літніх), 45,9% (18—19-літніх) та 49,8% (20—21-літніх) студентів університету розуміють цінність здоров'я для людини і суспільства, але, на жаль, тільки 3,9% (16—17-літніх), 18,5% (18—19-літніх) та 31,6% (20—21-літніх) респондентів змогли визначити кілька(2—3) компонента здорового способу життя.

Соціально оптимістичні та реально педагогічні сподівання обумовлюють дані про те, що 59,2% (16—17-літніх), 67,3% (18—19-літніх) та 69,8% (20—21-літніх) студентів університету отримують задоволення від систематичних занять фізкультурно-оздоровчою роботою, при цьому 84,3% (16—17-літніх), 79,5% (18—19-літніх) та 86,7% (20—21-літніх) респондента на теоретичному рівні усвідомлюють необхідність здорового способу життя людини.

За результатами проведеного дослідження визначено, що більшість з опитаних студентів розуміють важливість ведення здорового способу життя, і як правило, дотримуються цього способу життя, але не всі, і вимагають корекції. У зв'язку з цим необхідно вживати заходи по зміцненню здоров'я, формуванню і впровадженню в студентське середовище елементів здорового способу життя. Студентське життя починається з першого курсу і, тому успішна адаптація першокурсника до життя і навчання в університеті є запорукою подальшого розвитку студента як фахівця.

Список використаних джерел

1. Адрианов В. Е. Проблемы здорового образа жизни студентов и пути их решения // Актуальные проблемы формирования здорового образа жизни: Материалы научно-практической конференции. - Кривой рог, 2006. - С.14-21.
2. Гализдра А.А., Надозирный Я.Н. Социально-педагогические проблемы здорового способу життя, как фактор национального возрождения // Теория и методика физического воспитания. - 2005. - № 1. - С. 46 - 48.
3. Корольчук М.С., Крайнюк В.М., Косенко А.Ф., Кочергіна Т.І. Психологічне забезпечення психічного і фізичного здоров'я / Навчальний посібник. Загальна редакція Корольчук М.С., 2002 – 256 с.
4. Корольчук М.С. Психофизиологические основы нервно-психических расстройств. Материалы научно-практической конференции Ленинградской Военно-Медицинской Академии, 1985. – 16 с.
5. Корольчук М.С., Корольчук В.М., Ржевський Г.М., Миронець С.М., Максименко К.С. / Психологія праці в звичайних та екстремальних умовах // Навчально - методичний посібник Для студ. вищ. Навч. закл. Психологія праці : навч. Посіб / М.С. Корольчук, В.М. Корольчук, Г.М. Ржевський, С.М. Миронець, К.С. Максименко. – К. : КНТЕУ, 2014. – 506 с.
6. Мазаракі, А.А., Максименко, С.Д., Кулаківська, Л.П., Кулаківський Т.Ю. «Підприємництво : психологічні, організаційні та економічні аспекти» : навч. посіб. / А.А.Мазаракі, С.Д. Максименко, Л.П.Кулаківська., Т.Ю. Кулаківський – К. : Київ. нац. торг. – економ. ун,-т, 2012. – 720 с.
7. Марков В.В. Основа здорового образа жизни профилактика болезней: учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений. – М. : Академия, 2001. – 320 с.

Хоменко В'ячеслав, ФФБС, 1 м курс, 1 група
Науковий керівник:
Ржевський Г.М., канд. психол. наук, доц.

Особливості психологічного забезпечення профорієнтації вступників КНТЕУ

Постановка проблеми: актуально на гостро стоїть питання профорієнтації вступників Київського національного торгово-економічного університету, їх реалізація свого «Я» у майбутньому.

Актуальність. Основною особливістю самовизначення підліткового і юнацького віку є формування ціннісно-сміслових установок щодо сенсу свого власного існування, спрямованість у майбутнє. На даному віковому етапі соціального становлення абсолютно особливою смисловою домінантою виступає процес професійного самовизначення в позиції самовизначення «я і суспільство».

Професійна орієнтація Київського національного торгово-економічного університету – це діяльність Центру психологічного забезпечення професійної діяльності, кафедри психології спрямованні на допомогу, а

також заохоченні до навчання в певній спеціальності, за допомогою методик, агітації, просвітництва і т.д.

Виклад основного матеріалу. Різними аспектами проблеми профорієнтації займалися провідні вітчизняні та зарубіжні вчені. Серед видатних вчених, які зробили свій вагомий внесок у розвиток питань профорієнтації, слід назвати: М.С. Корольчук, Г.М. Ржевський, О.П. Пасічнюк, Б.О. Ящишин, С.Я. Карпіловська, С.Д. Максименко, С.М. Миронець, Б.О. Федоришин, Н.С. Пряжников, О.І. Божко, О.І. Бондарчук. Інформаційне перевантаження виникає тоді, коли інформаційне навантаження перевищує можливості людини.

Б. Федоришин надає таке тлумачення терміну: «профорієнтація - це науково-практична система підготовки особистості до самостійного та усвідомленого вибору професії. Основним об'єктом цієї системи є особистість учня у різні вікові періоди її розвитку – від молодшого до старшого шкільного віку.» [13, с.6] Стресори - різноманітні екстремальні дії, що призводять до розвитку небажаного функціонального стану – стресу.

Сучасні підходи до сутності профорієнтації, які склалися у зарубіжній і вітчизняній науці, об'єднуються у три напрями: структурні теорії (Н. Аксельрод, Е. Гінзберг, Є. Климов, П. Міллер, В. Моргун, Г. Форш); мотиваційні теорії (М. Келланд, А. Маслоу, Є. Павлютенков, Е. Роу, В. Фрум, Ф. Херцберг); теорії «індивідуальності» чи «розвитку саморозуміння» (О'Хара, Д. Сьюпер, Л. Тайлер, Д. Тідеман, Б. Федоришин, С. Фукуяма, Дж. Холланд).

Важливе значення мають праці, в яких висвітлено аспекти професійного розвитку особистості з врахуванням індивідуально-психологічних особливостей індивіда як суб'єкта самовизначення на довузівському етапі орієнтації (І. Зязюн, В. Колінько, В. Моляко, В. Моргун, Б. Федоришин, С. Фукуяма та ін.).

У науковій літературі приділяється належна увага проблемі професійно-педагогічної орієнтації учнів (А. Алексюк, В. Бондар, С. Гончаренко, О. Кондратюк, Н. Кузьміна, О. Пехота, В. Семиченко, Б. Федоришин та ін.) [8,9,10,11].

Висновки На етапі підготовки абітурієнта до вступу в університет, а саме наприклад до КНТЕУ, робота ведеться зі школярами через адміністрацію шкіл міста: укладаються договори про взаємне співробітництво сторін у сфері профорієнтаційної роботи, проводиться тестування за створеними методиками співробітників центру психологічного забезпечення професійної діяльності, складаються плани спільної роботи з профорієнтації: консультації школярів та їх батьків, презентації спеціальностей університету, екскурсії до університету, участь у Дні відкритих дверей університету, формування груп підготовчих курсів.

Необхідно відзначити, що залучення студентів коледжу до профорієнтаційної роботи дає гарні результати. Студенти направляються в свої колишні школи, зустрічаються з «рідними» класними керівниками, вчителями, адміністрацією і з їх допомогою організують зустрічі та

концерти для випускників. Такі зустрічі завжди викликають жвавий інтерес і проходять, що називається на «ура».

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Гуткин М.С. Система работы общеобразовательной школы по профессиональной ориентации учащихся / М.С. Гуткин, А.В. Янковская, Л.И. Смирнова, В.П. Кувшинов ; [под общ. ред. М.С. Гуткина]. – Гродно : ГрГУ, 2002. – 188 с.
2. Дунець Л.М. Профорієнтаційна робота – психологічна технологія підбору професійно спрямованих абітурієнтів. Актуальні проблеми психології. Том. І. : Соціальна психологія. Психологія управління. Організаційна психологія / Л.М. Дунець – К. : Інститут психології ім. Г.С. Костюка АПН України, 2002, Ч. 6. – С. 264-269.
3. Дунець Л.М. Психологічні аспекти професійної мотивації особистості. філософія, соціологія, психологія / Л.М. Дунець // Збірник наукових праць. – Івано-Франківськ : Плай, 2003. – Вип. 8. – ч. 2. – С.120-128.
4. Карасева А.В. Активизирующие методы в профорієнтаційній роботі / А.В. Карасева. – Барнаул, 2007. – 116 с.
5. Климов Е.А. Психолого-педагогічні проблеми професійної консультації. - М.: Знання, 1983.
6. Лукашевич Н.П., Сингаївська І.В., Бондарчук Є.І. Психологія праці: Навчальний метод. посібник. Під ред. Н.П.Лукашевича - К. : МАУП, 1997.
7. Основи практичної психології // В. Панок, Т.Титаренко, Н.Чепелева та ін.: К., : Либідь, 2001.
8. Пазюченко Т.М. Індивідуалізація профорієнтаційної роботи зі старшокласниками та її психолого- педагогічна модель / Т. М. Пазюченко // Психологія : Зб. наук. пр. – Київ. – 2000. – Випуск 1 (8). – С.118-126.
9. Пазюченко Т.М. Професійна орієнтація на педагогічну працю: консультативний тренінг : Методичний посібник / Т.М. Пазюченко. – Київ, 2000. – 116 с.
10. Пряжников Н.С. Профессиональное самоопределение: теория и практика / Н.С. Пряжников. – М. :Академия, 2008. – 320 с.
11. Пряжникова Е. Ю. Профорієнтація : учеб. пособие [для студ. высш. учеб. заведений]/ Е.Ю. Пряжникова, Н. С. Пряжников. – [3-е изд.]. – М. : Издательский центр «Академия», 2007. – 496 с.
12. Сазонов А.Д. Профессиональная ориентация учащихся.- М.: Просвещение, 1988. - 223 с. 59.
13. Федоришин Б.О. Система профінформаційної роботи із старшокласниками / Б.О. Федоришин, С.Я. Карпиловська та ін. – К. : Рад. школа, 1988. – 178 с.
14. Фукуяма Ф. Теоретические основы профессиональной ориентации / Ф. Фукуяма. –М. : МГУ, 1989. – 108 с.
15. Хоружа Л.Л. Етико-педагогічні аспекти вдосконалення діяльності шкільного психолога.// Персонал, № 5 (59), 2000, приложение № 10

16. Цушко І.І. , Царенко Л.Г. планування роботи практичного психолога загально-освітнього навч. закладу //Практична психологія та соц. Робота.-2000.-№ 7.-с.24-27.

17. Щокін Г.В. Основи психологічних знань.- 4-е вид., Стереотип К .: МАУП, 2001.

Ізовіт Марія, ФФБС, 1 м курс, 1 група

Науковий керівник:

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

Психологічні особливості професійного становлення майбутніх психологів

У статті проаналізовано результати теоретичного дослідження професійного становлення студентів психологів. З'ясовано психологічні особливості становлення майбутніх психологів в період навчання у вузі. Розглядаються етапи професійного становлення фахівців.

Ключові слова: психологічні особливості, соціально-психологічні чинники, професійне становлення, етапи.

В статье проанализированы результаты теоретического исследования профессионального становления студентов психологов. Выяснено психологические особенности становления будущих психологов в период обучения в вузе. Рассматриваются этапы профессионального становления специалистов.

Ключевые слова: психологические особенности социально-психологические факторы, профессиональное становление, этапы.

The article analyzes the results of theoretical research students' professional development psychologists. It is found psychological characteristics of future psychologists in the period of study at the university. The stages of the professional becoming of specialists are examined.

Keywords: psychological characteristics, socio - psychological factors, professional formation, keywords: psychological features socially-psychological factors, professional becoming, and stages.

Актуальність дослідження. Проблема професійного становлення практичного психолога останнім часом є одним з актуальніших та найважливіших в обговоренні питань розвитку психологічної служби в Україні. Сучасні умови наполегливо вимагають ефективності і результативності діяльності психологічної служби і кожного практичного психолога зокрема. Прагнення психологів постійно підвищувати професійну компетентність, самоудосконалюватися, підвищувати значущість своєї спеціальності, підкреслює значущість і необхідність дослідження особистих чинників психологів, що впливають на формування професіоналізму. Професія психолога в сучасних швидко змінюючихся умовах досить

динамічно розвивається, тривають процеси зміни її основних завдань, ролі в освіті і організації самої діяльності. У зв'язку з відсутністю технологічних напрацювань і професійних стандартів діяльності психолога, практичному психологу іноді складно орієнтуватися і самовизначатися.

Професійне становлення психолога представляє особливий науковий інтерес. Практика надання психологічної допомоги вимагає не лише спеціальних знань і умінь, але і володіння певними особистісними якостями. Як зарубіжні, так і вітчизняні науковці, описуючи свій досвід (Д. Коттлер, Дж. Бьюд-женталь, І. Ялом), посилаються на те, що саме особистісні особливості психолога (такі, як емпатія, турбота, толерантність і інші) сприяють успіху в діяльності більшою мірою, чим володіння технологіями. Тому володіння певними характеристиками для практичного психолога є питанням професійної успішності.

Конкретні дослідження становлення професіонала у вітчизняній психології представлені різними напрямками, в яких вивчалися основні стадії професійної соціалізації: оптація, професійна орієнтація, профадаптація і самостійна професійна діяльність (Чебышева В. В., 1969; Шадриков В. Д., 1974; Бодров В. А., 1984, Климов Е.А., 1996); досліджувалися окремі якості професіонала, включаючи професійні знання і уміння, здібності, мотиви, риси особи, професійно важливі якості (Коропів В. А., 1993; Дружинин В. Н., 1993; Ковалев В. Н., 1989); аналізувалися закономірності реалізації пізнавальних функцій в процесі професійної діяльності (Филиппов А.В., 1966; Ошанин Д.А., 1974; Корнилов Ю.К., 1982; Завалипшна Д.Н., 1983). Велика увага у вітчизняній психології була приділена вивченню становлення професіонала в конкретних видах професії, таких як сталевар, шофер, оператор, інженер, льотчик, керівник, учитель і ряд інших (Стрільців Ю.К., 1990; Чебышева В. В., 1969; Борисов Е.М., 1992; Маркова А.К., 1993; Митина Л.Н., 1994; Фетискин Н.П., 1990), а також розробці теоретичних і методичних питань психологічного аналізу професійної діяльності (Шадриков В. Д., 1979; Ерастов Н.П., 1979; Заракowski Г. М., 1966; Медведєв В. І., 1975).

У зарубіжній психології дослідження професіоналізації в основному групуються у рамках напрямку "Психологія кар'єри" (psychology of career) або "кар'єрний розвиток" (career development), який бере свій початок з праць Ф. Ларкінсона і Э.Д. Прангера і спирається на класичні дослідження Ш. Бюллер (Buhler Ch., 1961), Э. Эриксона (Erikson E.N., 1968,) і інших авторів. У рамках цього напрямку виділяється дифференційно-діагностичний (Siebert K.N., 1977, 1986) і психодинамічний підходи (Roe A., 1956, Bordin E.S., 1974), підхід з позицій теорії рішень (Siebert K.N., 1986), і типологічний підхід (Holland Y., 1962), а також підхід, акцентуючий увагу на утриманні професійного розвитку (Super D., 1957; Ginzberg E., 1952).

Аналіз робіт вітчизняних і зарубіжних дослідників показує, що в психології досить детально досліджені різні аспекти становлення професіонала. В той же час слід визнати, що недостатня увага приділена цілісному, системному аналізу цього процесу, при цьому важливість і

необхідність саме такого аналізу підкреслюється багатьма дослідниками. Практично відсутні роботи, в яких досліджується динаміка формування різних підструктур психолога на різних етапах професійного шляху. Нечітко визначені критерії професіоналізації, показники рівня сформованості професіонала, не вивчений їх зв'язок між собою і з окремими підструктурами особи психолога. Недостатньо вивчені закономірності формування професійно важливих якостей психолога, їх динаміка в ході професіоналізації. Немає чітких підстав для періодизації професійного становлення психолога. Не повною мірою в психології досліджені особливості взаємодії професійного і життєвого шляху психолога.

Мета і завдання дослідження. Враховуючи сказане, метою нашого дослідження є розробка і експериментально-теоретичне обґрунтування цілісної психологічної концепції професійного становлення психолога на основі комплексного вивчення загальних і специфічних закономірностей становлення професіонала на різних етапах трудового шляху, визначенні психологічних особливостей професійного становлення психологів на різних етапах їхньої професійної діяльності, Виявити особливості професійного становлення психологів і розробити пропозиції по його оптимізації. Ця концепція повинна сприяти рішенню сформульованих вище проблем.

Відповідно до мети було сформульовано такі завдання дослідження: Вивчити стан проблеми професійного становлення психологів і його оптимізації в наукових публікаціях і дослідженнях. Визначити специфіку змісту професійного становлення психологів в процесі самостійної службової діяльності. Виявити особові і деятельностные показники професійного становлення психологів. Розробити пропозиції по оптимізації професійного становлення молодих психологів.

В якості об'єкту дослідження в роботі виступає процес професійного становлення психолога в усьому різноманітті його сторін, на різних етапах професійного шляху і в єдності проміжних і кінцевих результатів. Предметом дослідження є психологічні механізми, чинники і явища, які впливають на цей процес, забезпечують його здійснення, складають його зміст і одночасно є його результатом.

Міра розробленості тими дослідження. Проблема професіоналізму і професійного становлення фахівців притягала і привертає увагу багатьох зарубіжних і вітчизняних дослідників з різних галузей психологічного знання: К.А. Абульханову-Славскую, Б.Г. Ананьева, Л.И. Анциферову, А.А. Бодалева, А.А. Деркача, Ю.М. Забродина, В.Г. Зазыкина, Э.Ф. Зеера, Т.В. Кудрявцева, Н.В. Кузьмину, Е.А. Климова, А.К. Маркову, А.С. Огнева, К.К. Платонова, Д. Сьюпера, Дж. Холланда і ін. [1, 6, 7, 10, 11, 23].

Немало публікацій з питань професійної освіти і становлення психологів. У цивільних установах і відомствах вивчалися аспекти професійного становлення і особового розвитку на етапі оволодіння професією психолога. До їх числа відносяться роботи І.В. Аксеновой, Г.М. Белокриловой, Т.А. Казанцевой, М.В. Новиковой, Л.І. Нугис, Т.Д. Поддубной, О. Б. Поляковой, Е.В. Прокопьевой, І.А. Савенковой,

Л.В. Темновий, І.Б. Терешкиной, А.М. Шевелевой та ін. На етапі самостійної діяльності психологів цивільних відомств вивчалися питання їх професійного становлення, самосвідомості, розвитку, самореалізації, необхідних професійно-особових якостей, такими авторами як О.В. Богданова, І.В. Коновалова, А.Л. Ласигин, М.В. Молоканов, Е.С. Романова, А.В. Сірій, О.І. Цветкова, Е.В. Юдина та ін. [7, 8].

У сучасній психологічній науці проблематика професійного становлення особистості представлена цілим поруч методологічних і загальнотеоретичних досліджень. Необхідність продуктивного рішення завдань професійного становлення знайшла відображення в дослідженнях різних аспектів згаданої наукової проблеми, - виконання професійної діяльності (В.А. Бодров, Э.Ф. Зеер), вивчення рівнів професіоналізму в діяльності (А.К. Маркова, О.Р. Фонарев), формування готовності до праці і тому подібне (Г.О. Бал, В.А. Моляко); професійне становлення суб'єкта праці (Н.Ю. Воляннюк, Г.В. Ложкин), загальні принципи розвитку професійної культури суб'єкта діяльності (Е.О. Климов, С.Д. Максименко), професійне становлення офіцерів (М.С. Корольчук, В.І. Осьодло), професійне становлення військовослужбовців служби за контрактом (Г.М. Ржевский) та ін. [3, 6, 8, 12, 13, 15, 16, 17, 19].

Історична обумовленість професійного становлення. Аналіз літературних джерел показав, що феномен професійного становлення викликає широкий інтерес на різних рівнях наукового пізнання. Історичний аналіз проблеми показує, що перші книги з питань професійного становлення мають французьке походження у 1849 році ("Керівництво вибором професії") [19]. До кінця XIX сторіччя проблеми, пов'язані з необхідністю найбільш ефективного залучення трудових ресурсів, призводять до розширення кількості досліджень у цій галузі. Різноманітні аспекти професіоналізації стають предметом досліджень економістів, юристів, соціологів, психологів худе. Засновником науково-психологічного підходу до проблеми професіоналізації є Ф. Парсонс, який висунув ідею відповідності індивідуальних особливостей людини вимогам професії. Розвиток цього положення набув поширення в роботах Ш. Бюлера, Э. Шпранглера, Д. Сьюпера й ін. Традиція наукових досліджень стимулює розвиток діяльності (насамперед у сфері профвідбору і профнавчання), спрямованої на побудову типології професій, з'ясування вимог кожній із них до професійно важливих якостей людини, надання допомоги під година вибору до того чи іншого фаху [23].

У системі категорій становлення - це процес, головна характеристика якого полягає в тому, що існування явища вже почалося, але ще не набуло завершеної форми. Аналізуючи співвідношення незавершеності існування, становлення розкривається як перехід можливості в дійсність і може розглядатися як проміжна олениця між ними [3].

Якісні перетворення об'єкта, які виникають в процесі становлення, виводять його на новий рівень функціонування. Тому поняття "становлення" і "розвиток" належать одночасно тому самому об'єкту. При цьому розвиток

виступає в ролі своєрідної перспективної лінії проходження окремих шаблів, які означають окремий акт становлення в новій для особистості якості. Результат становлення пов'язується з вирішенням протиріч і зумовлених ними труднощів [5].

Проблема професійного становлення стала актуальною на початку ХХ ст. Донині вільного вибору професії не було. Професійне життя людей обмежувалося становими традиціями, а також патріархальним устроєм суспільства. Промислова революція привела до виникнення ринку праці і нових професій. Величезні маси людей виявилися перед проблемою пошуку роботи і професійної підготовленості до неї.

Сучасна історична ситуація докорінно розширила світ професій. Нові знаряддя і засоби праці зажадали кваліфікованих працівників, здатних якісно і продуктивно виконувати трудові функції впродовж багатьох років. Широке поширення в організації праці отримала система Ф.Тейлора. Окрім раціоналізації трудових операцій в ній велике значення надавалося профпридатній працівника. Актуальним стає вибір професії. Вирішення питань професійного самовизначення і профпридатності привело до виникнення нової області прикладної психології - психотехніки (W.Stern, I.Musterberg, F.Parson), а в 1920 - і рр.- психології праці. Основна увага приділялася пристосуванню людини до техніки і технології виробництва [22].

Затвердження демократичних принципів організації виробництва, гуманістичні теорії про ролі праці, що виникли в 70 - і рр. нашого століття в розвинених країнах, привели до переосмислення концепції професіоналізації особистості. Ядром професійного становлення стали вважати взаємодію особистості і професії. У процесі освоєння професії і особливо виконання професійної діяльності відбуваються структурні зміни і в особі працівника, і в структурі самої діяльності, тобто професіоналізація особистості призводить до зміни характеру і змісту професії.

Проблема професійного ставлення розглядається в кількох напрямках: згідно з першим воно розуміється як міра відповідності особистих якостей вимогам професії (В.А.Бодров, М.С.Корольчук, Ф. Парсонс, Г. Ржевський) [3, 8, 19, 22]. Відповідно до другого підходу сутність становлення полягає у розвитку професійно важливих якостей до рівня який відповідає вимогам професії (Климов Є.А., Зеер Є.Ф.; Ростунов А.Т.; Ж.П.Вірна, Н.Я Волянук і інші). Третій напрямок базується на здатності особистості до саморозвитку в процесі діяльності за рахунок опори на власні потенційні можливості (А.А. Деркач, А.Р. Фонарев – 1998; Н.Ю. Волянук – 2006; В.І. Слободчиков – 1996; А.П. Ситніков – 1996; Н.В. Кузьміна -1990) [5, 9, 11].

Здійснений аналіз теоретичних підходів до дослідження професійного становлення показує, що в залежності від обираемого психологічного критерію сформувалось кілька поглядів на її етапність. В основу першого підходу покладені критерії соціальної ситуації розвитку і рівень реалізації професійної діяльності. Критерієм покладеним в основу першого підходу виступає хронологічний вік індивідуума. Сюди належить концепція Т.В.

Кудрявцева який виділяє етапи: виникнення професійних намірів, професійного навчання, професійної адаптації, етап реалізації в роботі; Є.Ф. Зеєра (оптації, професійної підготовки, професіоналізації, і майстерності); Ю.П. Поваренков виділяє 4 етапи професійного становлення: допрофесійного розвитку, вибір професії, професійне навчання, професійної діяльності. Наступна група концепції об'єднується за критеріями професіоналізму [6, 9].

А.Р. Фонарьов до них відносить стадії володіння, соціальних досягнень і служіння. Спираючись на рівень розвитку професіоналізму Л. Мітіна виділяє наступні стадії професіоналізму: самовизначення, самовираження, самореалізації. Спираючись на здатність суб'єктів до саморозвитку Н.Ю. Волянчук виділяються наступні сім етапів професійного становлення, допрофесійного розвитку, оптації, професійної підготовки, професійної адаптації, первинної професіоналізації, вторинної професіоналізації, майстерності [5].

Детерміація професійного становлення особистості. У процесі професійного становлення виникають протиріччя двоякого роду: 1) між особою і зовнішніми умовами життєдіяльності; 2) внутрішньоособові. Основним протиріччям, що детермінує розвиток особистості, являється протиріччя між властивостями, що склалися, якостями особистості і об'єктивними вимогами професійної діяльності.

У становленні особистості виділяють стадіальний і так звань функціональний розвиток, що здійснюваний усередині певної стадії і веде до кількісного накопичення якісно нових елементів, які утворюють потенційний резерв.

Створення внутрішніх потенцій професійного розвитку фахівця - результат активної взаємодії особистості з соціально - професійними групами і засобами праці. При цьому відбувається збагачення психіки. Результатом діяльності є не лише створення матеріальних і духовних цінностей, але також і розвиток особистості.

Слід обмовитися, що не будь-яка професійна діяльність розвиває особу. Є багато професійних видів праці, які не збагачують особу, а, навпаки, деформують її.

Багато що залежить від самої особистості, від її відношення до професійної праці. Виконуючи ту або іншу роботу, певним чином відносячись до неї, особа відтворює в собі нові властивості і якості. У процесі професійного становлення смороду об'єднуються із вже наявними властивостями, а також між собою, утворюючи комплекси якостей.

Освіта, професійні знання і уміння, загальні і спеціальні здібності, соціально значущі і професійно важливі якості складають професійний потенціал розвитку фахівця. Реалізація потенціалу залежить від багатьох чинників біологічної організації людини, соціальної ситуації, характеру професійної діяльності, активності особистості, її споживи в саморозвитку і самоактуалізації. Але провідним чинником професійного становлення особистості є система об'єктивних вимог до неї, детермінованих професійною діяльністю, в процесі виконання якої і виникають нові

властивості і якості. Зміна або перебудова способів її виконання, зміну відношення до провідної діяльності обумовлюють стадіальність розвитку особистості.

У професійному становленні також велике значення мають соціально - економічні умови, соціально - професійні групи і активність самої особистості. Суб'єктивна активність людини визначається системою стійко домінуючих потреб, мотивів, інтересів, орієнтації і тому подібне

Вивчення наукової літератури дозволило визначити професійне становлення як формування професійної спрямованості, компетентності, соціально значущих і професійно важливих якостей і їх інтеграцію, готовність до постійного професійного росту, пошук оптимальних прийомів якісного і творчого виконання діяльності відповідно до індивідуально - психологічних особливостей людини.

Професійне становлення припускає використання сукупності розгорнутих в часі прийомів соціальної дії на особу, включення її в різноманітні професійно значущі види діяльності (пізнавальну, учбово-професійну і ін.) з метою формування у неї системи професійно важливих знань, умінь, якостей, форм поведінки і індивідуальних способів виконання професійної діяльності. Іншими словами, професійне становлення - це «формоутворення» особистості, адекватній вимогам професійній діяльності

Детерміація професійного становлення особистості різними психологічними школами трактується по-різному. Соціально - психологічні теорії розглядають професійний розвиток як результат соціальної селекції і передуючою вибору професії соціалізації. Велике значення надається випадковості. Психодинамічні теорії в якості детермінант професійного розвитку розглядають інстинктивні спонукання і емоційно забарвлений досвід, отриманий в ранньому дитинстві. Важливу роль грає реальна ситуація у світі професій, якові спостерігає особа в дитинстві і ранній юності. Представники психології розвитку чинниками професійного становлення вважають попередня (до вибору професії) освіта і психічний розвиток дитини.

Л.М. Митина виділяє дві моделі становлення професійної діяльності: - адаптивну модель, при якій в самосвідомості людини домінує тенденція до підпорядкування професійної праці зовнішнім обставинам у вигляді виконання приписів, алгоритмів рішення професійних завдань, правил, норм; - модель професійного розвитку, яка характеризується здатністю особистості вийти за межі практики, що склалася, перетворити свою діяльність на предмет практичного перетворення і тим самим здолати межі своїх професійних можливостей [19].

Адаптивна модель відбиває становлення фахівця, який є носієм професійних знань, умінь і досвіду. Модель професійного розвитку характеризує професіонала, що володіє професійною діяльністю в цілому, здатного до її самопроектированию і вдосконалення.

Рушійними силами розвитку фахівця є протиріччя між вимогами професійної праці, що ускладнюються, і індивідуальним стилем, досвідом і

здібностями. Основна рушійна сила розвитку професіонала - внутрішньоособове протиріччя між «Я-действующим» і «Я-отраженным». Переживання цього протиріччя спонукає професіонала до пошуку нових способів самоосуществлення.

Важливе значення в детерміації професійного становлення особистості має характер професійної праці. Монотонний, одноманітний, алгоритмизований праця сприяє професійному розвитку працівника лише на стадіях професійної підготовки і адаптації. Вдальнейшем настає професійна стагнація. Різноманітний, неалгоритмизований праця надає великі можливості для професійного розвитку фахівця і становлення професіонала.

Дослідження закономірностей професійного становлення у вітчизняній психології привело до визначення детерміації цього процесу, об'єктивних і суб'єктивних чинників. Активним качаном, що робить, визнаються об'єктивні обставини - соціально - економічні умови, а наслідком віддзеркалення цих дій - зміни в суб'єктах.

Положення про первинність соціальної детерміації розвитку особистості не означає повного ігнорування біологічних особливостей людини. У вітчизняній психології признається вплив біологічної суті людини на особовий розвиток. Особливо підкреслюється її дія на темп і рівень розвитку.

Якою мірою біологічний розвиток визначає становлення особистості? На це питання вітчизняні психологи відповідають по-різному. Одні надають спадковості в детерміації психічних властивостей більше значення, інші - менше. А.В. Брушлинский, що спеціально проаналізував проблему передумов психічного розвитку особистості, дійшов висновку, що на ранніх стадіях онтогенезу біологічне виступає внутрішніми умовами розвитку [14]. У міру становлення особистості посилюється вплив зовнішніх (соціальних) чинників. При цьому зовнішні заподій діють опосередковано через внутрішні умови¹. Професійне становлення фахівця в основному обумовлене зовнішніми діями. Проте його не можна безпосередньо виводити із зовнішніх умів і обставин, оскільки сморід завжди заломлюються в життєвому досвіді людини, індивідуальних психічних особливостях, психічному складі. У цьому сенсі зовнішній вплив опосередкує внутрішніми умовами, до яких і відноситься своєрідність психіки особистості, її соціальний і професійний досвід.

У процесі становлення професіонала, збільшення масштабу особистості суб'єкт вусі більш виступає чинником свого розвитку, зміни, перетворення об'єктивних обставин відповідно до своїх особистих властивостей. Іншими словами, професіонал може сам свідомо змінювати свою професійну біографію, займатися саморозвитком, самоудосконаленням, але і в даному випадку цей процес мотивується соціальним оточенням, економічними умовами життєдіяльності.

Стадії професійного становлення. Професійне становлення охоплює тривалий період життя людини (35 - 40 років). Впродовж цього години міняються життєві і професійні плани, відбувається зміна соціальної ситуації,

що веде діяльності, перебудова структури особистості. Тому виникає необхідність розподілу цього процесу на періоди або стадії. У зв'язку з цим встає питання про критерії виділення стадій у безперервному процесі професійного становлення.

Т. В. Кудрявцев, один з перших вітчизняних психологів, що глибоко дослідив проблему професійного становлення особистості, в якості критеріїв виділення стадій обрав відношення особистості до професії і рівень виконання діяльності. Він виділив чотири стадії: 1) виникнення і формування професійних намірів; 2) професійне навчання і підготовку до професійної діяльності; 3) входження в професію, активне її освоєння і знаходження собі у виробничому колективі; 4) повну реалізацію особистості в професійній праці [10].

Е.А. Климов обгрунтував наступну професійно орієнтовану періодизацію: 1) стадія оптації (12- 17 років) - підготовка до свідомого вибору професійного шляху; 2) стадія професійної підготовки (15 - 23 року) - оволодіння знаннями, уміннями і навичками майбутньої професійної діяльності; 3) стадія розвитку професіонала (від 16 - 23 років до пенсійного віку) - входження в систему міжособових стосунків в професійних спільнотах і подальший розвиток суб'єкта діяльності.

У пізнішій періодизації життєвого шляху професіонала Е.А. Климов пропонує детальніше угруповання фаз: - оптація - період вибору професії в учбово-професійному закладі; - адаптація - входження в професію і звикання до неї; - фаза интернала - набуття професійного досвіду; - майстерність - кваліфіковане виконання трудової діяльності; - фаза авторитету - досягнення професіоналом високої кваліфікації; - наставництво - передача професіоналом свого досвіду [19].

А.К. Маркова в якості критерію виділення етапів становлення професіонала обрала рівні професіоналізму особистості. Вона виділяє 5 рівнів і 9 етапів: 1) допрофесіоналізм включає етап первинного ознайомлення з професією; 2) професіоналізм складається з трьох етапів: адаптації до професії, самоактуалізації в ній і вільного володіння професією у формі майстерності; 3) суперпрофесіоналізм також складається з трьох етапів: вільного володіння професією у формі творчості, оволодіння поруч суміжних професій, творчого самопроектирования собі як особистості; 4) непрофесіоналізм - виконання праці по професійно спотворених нормах на тлі деформації особистості; 5) послепрофесіоналізм - завершення професійної діяльності [19].

За кордоном широке визнання отримала періодизація Дж.Сьюпера, що виділило п'ять основних етапів професійної зрілості: 1) ріст - розвиток інтересів, здібностей (0-14 років); 2) дослідження - апробація своїх сил (14 - 25 років); 3) твердження - професійна освіта і зміцнення своїх позицій в суспільстві (25 - 44 року); 4) підтримка - створення стійкого професійного положення (45 - 64 року); 5) спад - зменшення професійної активності (65 років і більше) [23].

З короткого аналізу періодизацій професійного становлення особистості виходить, що, незважаючи на різні критерії і підстави диференціації цього процесу, виділяються приблизно однакові стадії.

Наступною основою диференціації професійного становлення виступає провідна діяльність. Її освоєння, вдосконалення способів виконання призводять до кардинальної перебудови особистості. Очевидно, що діяльність, здійснювана на репродуктивному рівні, перед'являє інші вимоги до особистості, чим частково пошукова і творча. Психологічна організація особистості молодого фахівця, що освоює професійну діяльність, поза всяким сумнівом, відрізняється від психологічної організації особистості професіонала. Слід мати на увазі, що психологічні механізми реалізації конкретної діяльності на репродуктивному і творчому рівнях настільки різні, що їх можна віднести до різних типів діяльності, тобто перехід з одного рівня виконання діяльності на інший, вищий, супроводжується перебудовою особистості [12].

Таким чином, професійне становлення психолога є процесом освоєння професійної діяльності, що включає декілька послідовних стадій, залежний від умів роботи в, від багатьох об'єктивних і суб'єктивних чинників, результатом якого є розвиток професійно важливих характеристик фахівця.

За нашими результатами періодизація процесу професійного становлення психолога включає такі стадії якось: професійна адаптація (що триває 6-12 міс.), первинна професіоналізація (від 1 року до 3 років) і вторинна професіоналізація (після 3 років діяльності).

Чинники, що визначають психологічні труднощі професійного становлення пенітенціарного психолога: невідповідність сучасним вимогам умови праці; недоліки в організації роботи; велике навантаження на психологів у зв'язку з нестачею професійних кадрів; невисокий статус і престиж професії; недостатність умів для підвищення професіоналізму; слабка підготовленість психологів до роботи в; особливості роботи психолога із засудженими і особовим складом, що полягають у виникаючих специфічних ситуаціях, що мають переважно екзистенціальний характер; неадекватна допомога психологам в подоланні труднощів становлення.

Професійне становлення психолога характеризується розвитком комплексу професійно-особових характеристик в процесі діяльності і впливом його на ефективність праці (у порядку рангової пріоритетності): рефлексії; емпатії; моральній надійності; відповідальності; готовності і бажання допомагати людям; чуйності; ерудованості, широти кругозору; підготовленості в області юридичній, пенітенціарної психології і практичних психотехнологій; товариськості, уміння встановлювати і підтримувати контакт; уміння знаходити підхід до людей; самоконтролю, прагнення професійно удосконалюватися.

Отже, основними напрямками скорочення термінів процесу професійного становлення молодих психологів, підвищення його якості і результатів роботи являються: організаційно-правові (вдосконалення нормативно-правової регламентації професійного становлення психологів; поліпшення

організації роботи і забезпечення процесу їх професійного становлення; підвищення соціального статусу і престижу професії) і специфіко-психологіческие (спеціалізація професійно-психологіческого відбору психологів на службу в, здійснення багаторазової і диференційованої підготовки по юридичній і пенітенціарній психології, вдосконалення спеціального професійно-психологіческого супроводу).

Висновки. Отримані нами за допомогою теоретичних і експериментальних методів дані більш повно розкривають процес професійного становлення і його труднощі, на основі чого розроблено і частково апробовано практичні заходи, які сприяють його прискоренню і підвищенню якості.

Отже, нами визначено, що професійне становлення молодого психолога є процесом освоєння професійної діяльності і розвитку професійно важливих якостей, навичок та умінь.

Токож нами, виявлені стадії процесу професійного становлення психолога - професійна адаптація (що триває 6-12 місяців); - первинна професіоналізація (від 1 року до 3 років); - вторинна професіоналізація (після 3 років роботи).

За результатами теоретичного аналізу виявлені об'єктивні і суб'єктивні чинники, що визначають психологічні труднощі діяльності молодого психолога в процесі професійного становлення. До об'єктивних чинників відносяться: невідповідні сучасним вимогам умови праці; недоліки в організації роботи; невисокий статус і престиж професії; відсутність умів для підвищення професіоналізму. До суб'єктивних чинників відносяться слабка підготовленість молодих психологів до роботи і несформованість професійно важливих характеристик особистості, а також робота у своєрідному середовищі співробітників, що відрізняється недостатнім рівнем культури, нерозумінням складності і відповідальності роботи психолога.

Виявлено і класифіковано ситуації професійної діяльності психолога в роботі із співробітниками і що виникають у самого психолога у рамках екзистенціальної психології. Екзистенціальні проблеми клієнтів обумовлені трьома категоріями: 1) повна втрата сенсу життя; 2) перекручений зміст життя, пов'язаний з асоціальною спрямованістю; 3) усвідомлення загальнолюдського сенсу життя, але приналежність до злочинного середовища. Екзистенціальні проблеми співробітників мають дві категорії: 1) проблеми сенсу життя і 2) проблеми сенсу діяльності. Сміслові проблеми самого пенітенціарного психолога пов'язані з трьома категоріями: 1) проблеми професійно-етичного вибору; 2) проблеми професійної взаємодії; 3) проблеми сенсу діяльності і призначення психолога.

Визначено відмінності психологічного портрета психологів на стадії професійної адаптації (до одного року) від психологів на стадії первинної і вторинної професіоналізації (більше за один рік роботи). Молоді психологи (із стажем до одного року) відрізняються від досвідченіших завищеною самооцінкою, недостатньо виразним розумінням специфіки і складнощів діяльності, невмінням розраховувати витрати часу на вирішення різних

завдань, напрямів роботи і використання засобів. У них оптимістичніші очікування з приводу перспектив подальшої служби і росту посадової кари'єри, чим у досвідчених. Вони не визнають свою некомпетентність при рішенні різних складних ситуацій і бачать витoki труднощів становлення не у своїй особі, а в зовнішніх чинниках (керівництві, великому об'ємі робіт, залученні до нефункціональних обов'язків, системі в цілому). Ці і інші наведені нами результати свідчать про їх недостатню підготовленість до специфіки власної роботи.

Дві наступні стадії первинної і вторинної професіоналізації психолога обумовлено наступними причинами: кількість успішних психологів після трьох років роботи стає стабільно більше (54,8%), ніж неуспішних (38%); такий мотив діяльності як «бажання піти з професії» різко зникає на етапі трьох років стажу, психологи після 3 років роботи виконують складніші види психологічної діяльності і розв'язують складніші професійні ситуації, ніж молоді психологи. Тому можна зробити висновок, що саме в три роки практичної діяльності і закінчується друга стадія професійного становлення — первинній професіоналізації і настає стадія вторинної професіоналізації.

Виявлено пріоритетність розвитку професійно важливих характеристик для успішного професійного становлення психологів: 1) професійні здібності (рефлексія і емпатія); 2) морально-характерологіческие якості (моральна надійність, відповідальність за результати діяльності, за засуджених і співробітників, готовність їм допомогти, чуйність); 3) професійна підготовленість (ерудованість, широта кругозору; підготовленість в різних галузях психології і практичних психотехнологій); 4) ділові якості (товариськість; уміння встановлювати і підтримувати контакт; уміння знаходити підхід до людей; самоконтроль); 5) спрямованість (прагнення професійно удосконалюватися; бажання допомагати людям). Психофізіологічні якості не чинять особливого впливу на професійне становлення психолога.

Нами визначено основні заходи, що оптимізують процес професійного становлення психологів, до яких відносяться організаційно - правові і специфіко-психологіческие.

Організаційно - правові заходи торкаються вдосконалення: нормативно-правовій регламентації професійного становлення психологів, організації їх роботи і забезпечення процесу професійного становлення, а також підвищення соціального статусу і престижу професії пенітенціарного психолога.

Специфіко-психологічні заходи по оптимізації професійного становлення психологів припускають вдосконалення професіонально-психологіческого відбору психологів на службу в, спеціальної диференційованої їх професійно - психологічної підготовки і професіонально-психологіческого супроводу в процесі служби. Психологічний відбір може здійснюватися на основі отриманого в дослідженні профілю особистості успішного психолога. Професійно - психологічна підготовка повинна включати спеціальну первинну підготовку,

перепідготовку і підвищення кваліфікації для усіх кандидатів на посаді психолога і проводиться під час стажування, після заступання на посаду, а також в наступні періоди служби. Пріоритетними в навчанні є дисципліни по професійним предметам психології, а також практичні психотехнології, адаптовані до. Професійно - психологічний супровід психолога включає наставництво, наступне супервизорство, допомогу в професійному становленні, професійний розвиток особистості психолога і оцінку його роботи (атестація).

Професійно - психологічна підготовка також повинна включати обов'язкову первинну підготовку для усіх кандидатів на посаді психолога і проводиться до і після заступання на посаду, а також наступне підвищення кваліфікації кожні три роки. Професійно - психологічний супровід включає наставництво (у перші 1-1,5 року роботи) і супервизорство (у наступні періоди служби), а також оцінку його роботи (атестацію), спрямовані надавати допомогу в професійному становленні і розвитку особистості молодого практичного психолога.

У якості рекомендацій представляється доцільним включити в професійно - психологічний відбір психологів психодіагностичні методики і використовувати психограму успішного психолога; здійснювати підготовку психологів і їх психологічний супровід на основі виявленого комплексу чинників, що чинять вплив на професійне становлення в специфічних умовах практичної діяльності; використовувати в практиці підготовки психологів розроблені практичні рекомендації по оптимізації професійного становлення молодих психологів.

До перспективних напрямів досліджень проблем професійного становлення психолога нами запропоновано віднести: спеціальне дослідження первинної і вторинної професіоналізації психологів (після року і трьох років служби); розробку методики спеціального професійного відбору психологів в на основі отриманих даних про їх професійно важливі якості і використання психодіагностичних методик; створення системи стимулювання професійного становлення і оцінки їх праці; розробку системи методів і технологій психологічного супроводу професійного становлення психологів в ході практичної роботи.

Список використаної літератури

1. Ананьев Б.Г. К психофизиологии студенческого возраста // Современные психолого-педагогические проблемы высшей школы. - Л., 1974.-328с.
2. Барабанова В.В., Зеленова М.Е. Представления студентов о будущем как аспект их личностного и профессионального самоопределения // Психологическая наука и образование. - 2002. - №2. - С. 28-41.
3. Бодров В.А. Психологические исследования проблемы профессионализации личности / Бодров В.А. // Психологические исследования проблемы формирования личности профессионала. – 2004. – С. 464.

4. Бондаренко А.Ф. Личное и профессиональное самоопределение психолога-практика // Московский психотерапевтический журнал, 1993. №1. С. 63-76.
5. Волянюк Н.Ю. Теоретичні основи проблеми професіоналізації суб'єкта діяльності / Волянюк Н. Ю. // Вісник Національного технічного університету України "Київський політехнічний інститут". Філософія. Психологія. Педагогіка : зб. наук. пр. – К., 2002. – № 3. – С. 105–114.
6. Зеер Э.Ф., Сыманюк Э.Э. Кризисы профессионального становления личности // Психологический журнал. - Т. 18. - № 6. - С.35-44.
7. Казанцева Т.А., Олейник Ю.Н. Взаимосвязь личностного развития и профессионального становления студентов - психологов // Психологический журнал. - 2002. - Т.23. - № 6. - С.51-59.
8. Корольчук М. С. Психофізіологія діяльності : підруч. для студ. вищ. навч. закл. / Корольчук М. С. – К. : Ельга : Ніка–Центр, 2003. – 400 с.
9. Кравцова Е.Е. Принципы подготовки психологов в Институте психологии им. Л.С. Выготского // Журнал практического психолога, 2005. №6. С. 5-27.
10. Кудрявцев В.Т. Профессиональная и личная позиция психолога: сапожник в сапогах // Журнал практического психолога, 2005. №6. С. 28-38.
11. Кутеева В.П. Формирование познавательной активности будущих специалистов // Психологические проблемы формирования специалиста в вузе: Межвуз. сб. науч. труд. - Саранск, 1989. - С. 105-109.
12. Леонтьев А.Н. Психологические вопросы формирования личности студента // Психология в вузе. - 2003. - № 1-2. - С. 232-241.
13. Ложкин Г. В. Практическая психология в системах "человек–техника" : учеб. пособие / Ложкин Г. В., Повякель Н. И. – К. : МАУП, 2003. – 294 с.
14. Максименко С. Д. Метод дослідження особистості / Максименко С. Д. // Практична психологія та соціальна робота. – 2004. – № 7. – С. 1–8.
15. Мальцева О. А. Профессиональное самосознание психологов-практиков // Журнал практического психолога.,2001. №3-4. С. 11-26.
16. Пахальян В. Э. Каким должен быть и которым может быть психолог. Работающий в условиях современного образования? // Вопрос психологии, 2002. №6. С. 103-112.
17. Педагогика и психология высшей школы: Учеб. пособие. - Ростов-на-Дону: Феникс, 2002. - 544с.
18. Поваренков Ю. П. Психология профессионального становления личности (основы психологической концепции профессионализации) : учеб. пособие для студентов пед. ин-тов / Поваренков Ю. П. – Курск : КГПИ, 1991. – 132 с.
19. Ржевський Г. М. Психологічні умови та критерії професійного становлення спеціалістів / Ржевський Г.М. // Наукові записки Інституту психології імені Г. С. Костюка АПН України. – 2006. – Вип. 29. – С. 498–506.
20. Степанова М. А. О критериях профессионализма школьного психолога // Вопросы психологии, 2002. №1. С. 88-95.

21. Укке Ю. В. Диагноста сознательного выбора профессии у японских школьников // Вопросы психологии, 1990. N 5. С. 150-157.
22. Parson E. The Role of Psychodynamik Group Therapi in the Treatmen of the Combat Veterans / Parson E. // Sonnenberg S.M. et al (eds.) the Trauma of War Stress and Recovery in Vietnam Veterans. – Waschingon, 1985. – P. 359–387.
23. Super D. E. Synthesic: or is it distillation / Super D. E. // The personal and qudance journal. – 1983. – Vol. 61, №8. – P. 508–512.

Пастухова Зінаїда, ФФБС, 1 м курс, 1 група,
Науковий керівник:
Ржевський Г.М., канд. психол. наук, доц.

Психологічні особливості відбору персоналу у некомерційній організації

Розглянуто можливість та доведено доцільність застосування системного та процесного підходів під час відбору персоналу підприємства, здійснено компаративний аналіз існуючих методів відбору персоналу.

Рассмотрена возможность и доказана целесообразность применения системного и процессного подходов при подборе персонал предприятия, проведен компаративный анализ существующих методов подбора персонала.

The possibility and feasibility of applying proven system and process approaches in the selection of personnel, by comparative analysis of existing methods of recruitment.

Актуальність дослідження. Сучасний етап розвитку України пов'язаний із необхідністю подолання наслідків кризових явищ і формуванням ефективної економічної системи. Дієвість національної економіки забезпечується стабільним функціонуванням окремих суб'єктів господарювання.

Істотним чинником забезпечення ефективної діяльності, високої конкурентоспроможності, сталого економічного розвитку є наявність на підприємстві людських ресурсів, здатних професійно вирішувати поставлені цілі та визначені завдання.

Для повноцінного комплектування персоналу підприємства необхідно додержуватися основних принципів його відбору та враховувати особливості щодо застосування джерел, засобів, методів відбору, а також цілі, потреби та фінансове становище підприємства.

Саме тому важливими та актуальними стають питання обґрунтування можливості та доцільності одночасного застосування системного та процесного підходів для забезпечення ефективного відбору персоналу в залежності від характеристик та особливостей сфери діяльності підприємства.

На сьогодні проблему якісного відбору персоналу досліджують та вважають актуальною в своїх наукових роботах Л.М. Карамушка, С.М. Миронець, В.М. Корольчук, М.С. Корольчук, Л.П. Кулаківська, Т.Ю. Кулаківський, А.А. Мазаракі, С.Д. Максименко, О.В. Москаленко, В.І. Осьодло, Г.М. Ржевський [2,2, 6, 11].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Важливість вирішення зазначеного питання зумовило наявність значної кількості праць із проблематики управління персоналом, зокрема підбору персоналу підприємства. Вагомий внесок у вирішення питань ефективного підбору персоналу зробили такі відомі науковці як Р. Драфт, Д. Коултер, В. Воронкова, А. Беліченко, Н. Гавкалова, С. Попов, С. Іванова, Г. Назарова, Н. Маркова та ін. [1–10]. Вони акцентували увагу на дослідженні основних методів та можливостей їх застосування, особливостях і специфіці етапів підбору персоналу тощо. Проте межі та доцільність застосування системного та процесного підходів під час підбору персоналу на підприємстві досліджено не в повній мірі та потребують подальшого розвитку.

Мета та завдання статті. Метою статті є доведення доцільності застосування системного та процесного підходів для підбору персоналу підприємства. Для досягнення зазначеної мети вирішено такі завдання:

- визначено межі та особливості застосування системного підходу під час підбору персоналу підприємства;
- здійснено компаративний аналіз існуючих методів підбору персоналу;
- виділено та обґрунтовано етапи підбору персоналу підприємства в межах процесного підходу.

Виклад основного матеріалу дослідження. Якість трудових ресурсів підприємства тим вища, чим більша частка працівників, що забезпечують високу продуктивність праці, тобто персоналу високої кваліфікації. Тому в сучасних умовах значно зростає значущість та рівень вимог до відбору персоналу.

Відбір персоналу традиційно розглядається як процес вивчення професійних і психологічних якостей працівника з метою встановлення його здатності виконувати посадові обов'язки на певному робочому місці або посаді, та в результаті вибір з сукупності претендентів найбільш прийнятого з урахуванням його кваліфікації, спеціальності, здібностей та інтересів, що задовольняють цілям організації.

Якість проведення підбору персоналу забезпечує ефективне функціонування підприємства та є основою для майбутнього розвитку. Тому забезпечення необхідного рівня якості підбору персоналу стає пріоритетним завданням економіки підприємства, комплексне вирішення якого потребує одночасного застосування системного та процесного підходів.

Ґрунтуючись на засадах системного підходу відбір персоналу доцільно розглядати як відкриту систему, яка складається з певних взаємопов'язаних елементів [11]. З навколишнього середовища до цієї системи надходять необхідні за обсягом та структурою ресурси (трудові, інформаційні), які в межах системи перетворюються та трансформуються на виході у персонал.

У результаті аналізу існуючих підходів до трактувань персоналу

підприємства встановлено їх значне різноманіття та визначено, що найбільш точною є позиція В. Воронкової, яка зазначає: «Персонал підприємства – це сукупність працюючих певної організації, що перебувають у взаємодії та виконують окремі функції, які відповідають кваліфікаційному рівню та професійним знанням кожної особи, для досягнення основної мети підприємства» [3].

Серед основних елементів системи підбору персоналу доцільно виділити такі – мета, суб'єкти, об'єкти, методи, критерії та принципи відбору, інформаційне забезпечення. У якості мети системи відбору персоналу визначено формування персоналу, відповідного вимогам діяльності та стратегії розвитку підприємства. Суб'єктами даної системи виступають менеджери з персоналу, головне завдання яких забезпечити наявність людей потрібної кваліфікації у потрібний час на потрібному робочому місці. Критерії, методи та джерела підбору можуть бути різноманітними в залежності від галузевих особливостей діяльності підприємства, посади чи місця роботи.

Розгляд підбору персоналу як системи, що складається з взаємопов'язаних елементів, дає можливість комплексного вирішення проблем у разі не відповідності діючого штату вимогам стратегії розвитку підприємства. Шляхом корегування кількісних (залучення нових працівників, скорочення існуючих) та якісних (підвищення кваліфікації наявних працівників, залучення нових працівників необхідної кваліфікації) характеристик існуючого персоналу новим вимогам відбувається формування необхідного для вирішення нових завдань персоналу.

У разі формування персоналу для новоствореного підприємства вирішується завдання комплектування постійного штату. Це викликає необхідність застосування поряд з системним і процесним підходом. Підбір персоналу з позиції процесного підходу дозволяє трактувати його як процес, який здійснюється шляхом реалізації певних послідовних етапів.

У результаті аналізу існуючих підходів науковців до виділення окремих етапів процесу відбору персоналу [4; 5] не виявлено значних розбіжностей. Це дозволило виділити такі етапи: аналіз та формування вимог до складу, структури та якісних характеристик персоналу; визначення методів пошуку кандидатів та їх залучення; комплексна оцінка кандидата (аналіз резюме та анкетних даних, підготовка та проведення відбіркової співбесіди, інтерв'ю, тестування) і перевірка інформації про кандидата; вибір кращого кандидата; пропозиція роботи; затвердження на посаді.

На першому етапі, коли виникає або усвідомлюється потреба у працівниках певної професії та кваліфікації здійснюється робота з планування потреби в персоналі. Прийом на роботу починається з детального визначення потреб організації та формування основних вимог до кандидата.

Менеджер, який проводить відбір персоналу, розробляє критерії оцінки ділових та особистісних якостей кандидатів у залежності від посади чи місця роботи. До основних загальних критеріїв відносять такі як кваліфікацію, досвід роботи, вік та стан здоров'я.

Особливістю підбору управлінського персоналу, пов'язаною за думкою

сучасних науковців із необхідністю виділення таких критеріїв, які дозволяють здійснювати підбір згідно з технічними навичками та людськими [6].

Наприклад, основні риси та здібності які повинні мати:

- керівники дочірніх компаній: добрі комунікаційні здібності, управлінський талант, емоційна стабільність, здатність адаптуватись до нового середовища;

- функціональні керівники: зрілість, емоційна стабільність, технічна здатність до виконання службових обов'язків;

- операційні менеджери: зрілість, емоційна стабільність, знання локальних законів, знання людей країни-господаря.

Далі менеджеру необхідно визначити методи пошуку кандидатів. У сучасній теорії та практиці управління персоналом виділяють активні та пасивні методи набору персоналу. Вибір тих чи інших методів зумовлений співвідношенням попиту на робочу силу та пропозиції на ринку праці – активні методи застосовують у разі перевищення попиту на робочу силу над її пропозицією; пасивні – перевищення пропозиції на ринку праці над попитом на робочу силу. Таким чином рішення щодо застосування активних чи пасивних методів приймається за результатами аналізу кон'юнктури на ринку праці.

У залежності від чисельності персоналу проблема його підбору вирішується індивідуально. Існує два основні види джерел підбору персоналу – внутрішні та зовнішні. Кожне із зазначених джерел кадрового забезпечення має свої переваги та недоліки. Їхньою спільною рисою є те, що обидва найкраще проявляють свої можливості лише в умовах розвиненого ринку праці. Вибір джерел підбору персоналу визначається їхньою економічною доцільністю.

До джерел зовнішнього набору належать такі: державні центри зайнятості, регіональні біржі праці; комерційні, в тому числі міжнародні підприємства та організації із працевлаштування; система контрактів підприємства з навчальними закладами; публікація оголошень у пресі, через радіо, телебачення; ярмарки вакансій, які організуються підприємствами для випускників навчальних закладів всіх рівнів.

Серед внутрішніх джерел підбору персоналу доцільно виділити такі, що пов'язані з заміщенням вакансій, а саме: підготовка своїх працівників на підприємстві; просування по службі своїх працівників; пряме звернення до своїх працівників щодо рекомендацій на роботу друзів, знайомих; регулярне інформування всього колективу про вакансії, які виникають [2; 5].

Поряд із розглянутими основними напрямками комплектування підприємства кадрами існує лізинг, суть якого полягає в залученні працівників на тимчасові роботи на договірній основі з іншими організаціями.

Наступний етап процесу підбору персоналу починається з аналізу списку кандидатів із точки зору їх відповідності вимогам. Значне різноманіття сучасних методик оцінки та відбору кадрів дозволяє керівництву здійснити формування персоналу відповідно різним стратегіям розвитку підприємства.

Компаративний аналіз розробок фахівців теоретиків і практиків щодо методів підбору та оцінки персоналу [1–5; 7–10] дозволив визначити основні,

які найбільш часто використовують, та встановити їх переваги та недоліки. Усі методи можна згрупувати у дві групи – традиційні та креативні. Серед традиційних, виділено такі:

- анкетування, метою застосування якого є первинне знайомство, часто застосовуються на державних підприємствах. Досить часто комбінується зі співбесідою. Основними перевагами цього методу є простота та невисока вартість, а недоліками – неможливість визначити «людські» характеристики (уміння слухати, вести бесіду, чітко розуміти завдання тощо) та необхідність застосування додаткових методів;

- співбесіда, яка має такі різновиди: кваліфікаційна (оцінка професійних якостей) та дисциплінарна (визначення відповідності з особливими умовами роботи). До переваг співбесіди можна віднести прямий контакт із кандидатами, а до недоліків – суб'єктивність оцінки;

- інтерв'ю – це спрямована на оцінку професійно важливих якостей претендента бесіда. У вітчизняній практиці менеджменту персоналу застосовується досить рідко;

- тестування на профпридатність, перевірки здібностей. До переваг тестування належить можливість оцінки сучасного стану кандидата з урахуванням особливостей майбутньої посади; до недоліків – значні витрати, необхідність у консультації спеціалістів та обмеженість самих тестів.

Зростання складності сучасних організацій, значний динамізм зовнішнього середовища підвищують вимоги до персоналу підприємства. Це привело до значне розширення меж застосування креативних методів, основними серед яких є такі:

- імітаційні методи (коучинг) – це один із інструментів розвитку та оцінки творчого мислення, який показують на скільки людина адаптується в нових умовах та може змодельовати потенційно-проблемну ситуацію [9]. Основою перевагою цього методу є можливість виявлення потенціалу людини та можливість її мотивувати, а недоліком – досить висока вартість;

- особистісні тести дозволяють оцінити рівень розвитку окремих особистих якостей людини та здатність проаналізувати до якого типу темпераменту вона належить [8]. До переваг можна віднести спроможність прогнозування потенційних можливостей майбутнього працівника підприємства, до недоліків – значна працевітність;

- метод «аналізу ранніх дитячих спогадів» А. Адлера, сутність якого у такій побудові питань, що кандидат оцінює не себе, а взагалі оточуючих людей. За думкою Г. Назарової цей метод дозволяє створити більш адаптовані до вітчизняних підприємств сучасні підходи до відбору управлінських кадрів [9]. Перевага методу полягає у високій імовірності визначення індивідуальних властивостей та нестандартності мислення кандидата;

- метод «CASE- інтерв'ю» дозволяє охопити ті характеристики кандидата, які важливі для конкретного роботодавця, а метод «Інтерв'ю за компетенціями» – оцінити поведінкові характеристики кандидата. Перевагами цих методів є визначення можливості кандидата щодо застосування свого досвіду для формування конкретних дій у різних ситуаціях.

Кожне підприємство застосовує ті чи інші методи підбору персоналу в залежності від стратегії та пріоритетів розвитку, важливості даної посади, фінансового становища тощо.

Наступний етап – вибір кращого кандидата, а останній – затвердження на посаді.

Таким чином, процесний підхід дає можливість проводити етапи підбору персоналу одночасно або послідовно на різних стадіях роботи з метою скорочення термінів і підвищення якості відбору, враховуючи галузеву специфіку підприємства.

Висновки. Застосування системного та процесного підходів до підбору персоналу підприємства дозволяє комплексно вирішити завдання формування необхідного за якісними властивостями та структурою персоналу виходячи зі специфіки сфери діяльності підприємства та стратегії його розвитку. Подальші дослідження зазначеної проблематики пов'язані з необхідністю розробки ефективної системи підбору персоналу для підприємств різних галузей національного господарства. Вирішення цих питань планується здійснити у наступних роботах.

Список літератури

1. Дафт Р.Л. Менеджмент организации / Ричард Л. Дафт ; пер. с англ. под ред. Э.М. Короткова ; предисловие Э.М. Короткова. – М. : ЮНИТИ- ДАНА, 2006. – 736 с.
2. Філософія управління персоналом : монографія / В. Г. Воронкова [та ін.]. – Запоріжжя : ЗДІА, 2005. – 472 с.
3. Веснин В.Р. Основы менеджмента / В.Р. Веснин. – М. : Институт международного права и экономики им. Грибоедова, 2004. – 480 с.
4. Корольчук, М. С., Крайнюк, В. М., Марченко, В. М. Основы психологии : схеми, опорні конспекти, методики. – К. : НІКА, 2005 р. – 324 с
5. Мазаракі, А.А., Максименко, С. Д., Кулаківська, Л.П., Кулаківський Т.Ю. «Підприємництво : психологічні, організаційні та економічні аспекти» : навч. посіб. / А.А. Мазаракі, С. Д. Максименко, Л. П. Кулаківська., Т. Ю. Кулаківський – К. : Київ. нац. торг. – економ. ун.-т, 2012. – 720 с.
6. Миронець, С.М. Структура професійно важливих якостей рятувальників МНС України // 36 наук. праць Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка АПН України. – К., 2003. – Т.У, ч.2 – С. 151
7. Ржевський, Г. М. Теоретико-методологічні підходи до проблеми становлення професійної діяльності в психології / Ржевський Г.М. // Вісник. Збірник наукових статей Київського міжнародного університету. Серія : Психологічні науки. – 2006. – Вип. 9. – С. 154 – 161.

Особистісний тренінг як засіб адаптації студентів до навчальної діяльності

Стаття присвячена питанню визначення основних завдань особистісного тренінгу в системі підготовки студентів до навчальної діяльності, як засіб адаптації.

Ключові слова: адаптація, особистісний тренінг.

Статья посвящена вопросу определения основных задач личностного тренинга в системе подготовки студентов к учебной деятельности, как средство адаптации.

Ключевые слова: адаптация, личностный тренинг.

The article deals with the definition of the main tasks of personal training in training students for educational activities, as a means of adaptation.

Keywords: adaptation, personal training.

Актуальність дослідження. В даний час проблема особистісного тренінгу, як засіб адаптації студентів до навчальної діяльності привертає підвищену увагу дослідників і спеціалістів-практиків. (А.А. Мазаракі, Г.М. Ржевський, С.Д. Максименко, Л.П. Кулаківська, Т.Ю. Кулаківський.) [3]

На думку М.С. Корольчука В.М. Корольчук та Г.М. Ржевського особистісний тренінг, як засіб адаптації студентів до навчальної діяльності мабуть, є одним з найменш вивчених в теоретичному аспекті, але викликає спеціальний інтерес у вчених-психологів.

Реформування освіти в Україні зумовило корінні зміни у навчальному процесі середньої та вищої школи. Вищі навчальні заклади України впроваджують нові технології навчання. Нові форми навчання розвивають і нові відношення між викладачем і студентом, нові суб'єктні стосунки. Саме групова форма роботи, що набула популярності у вищій школі, сприяє особистісно-орієнтованому навчанню.

Навчання у вищому закладі освіти для сучасної молодої людини один з найважливіших періодів її життєдіяльності, особистісного зростання та становлення як фахівця з вищою освітою. Особливу вагомість адаптаційні процеси набувають за умов зміни середовища життєдіяльності, щонайперше на початкових етапах навчання юнаків і дівчат у ВНЗ. Вони вимагають від молодої людини активації механізмів адаптації і часто призводять до стану психологічного перенапруження. Так, доведено, що формування нового стереотипу поведінки упродовж першого року навчання призводить до дезадаптаційного синдрому в 35-40% першокурсників.

Сьогодні тренінг як засіб адаптації людини до професійної діяльності, перепрограмування поведінки та діяльності людини отримав широке

визнання і впровадження у різні сфери людської діяльності. Тренінгові технології є альтернативою традиційної моделі освіти, організованої за принципом «переказування підготовленого матеріалу - перевірка його засвоєння студентами». Їх сутність полягає в тому, щоб у процесі взаємодії викладачів і студентів актуалізувати творчий потенціал учасників, а не дати їм певну кількість знань. Через це єдиним шляхом зняття суперечності між сучасною системою академічної освіти і реаліями економічного життя є впровадження тренінгових технологій у навчальний процес вузів.

Метою даної роботи є розкриття особистісного тренінгу як засобу адаптації студентів до навчальної діяльності.

Виклад основного матеріалу дослідження. Проблема особистісного тренінгу як засіб адаптації до навчальної діяльності останнім часом привертає увагу численної кількості дослідників, а саме (М. Корольчук, В. Корольчук, Г. Ржевський, Т. Лагуїна С. Миронець, В. Берзінь, М. Андрос, О. Бойко, Е. Вайнер, Б. Положий, А. Чуприков, тощо), що пов'язано з її соціально-економічною значущістю.

Вступ випускника школи до вищого навчального закладу, початок навчання в університеті переживається студентом-першокурсником як принципово нова ситуація порівняно з шкільним навчанням. Новизну цієї ситуації складають такі її характеристики:

1. інша (порівняно зі школою) побудова навчального процесу;
2. новий колектив однолітків-студентів групи (часто різнорідних за попереднім місцем проживання, соціальним статусом батьків, особистісною спрямованістю тощо);
3. новий колектив викладачів-наставників;
4. нові вимоги, що пред'являються до особистості студента (більше прояву самостійності, відповідальності, активності та ініціативи тощо).

Дослідження дають змогу констатувати, що психодіагностика адаптаційних можливостей студентів першого року навчання дуже важлива, тому що дезадаптації може позначитися погіршенням роботи пізнавальної сфери, зміни в емоційно-почуттєвій сфері.[3] Протягом навчання у ВНЗ, молода людина проходить через кілька етапів соціалізації. Визначальним серед них є етап адаптації до нової соціальної ситуації розвитку, тобто - перший курс. Від того, які механізми пристосування та життєдіяльності в нових умовах будуть обрані і закріплені особистістю, залежить стиль і результативність майбутньої професійної самореалізації людини. Найбільші труднощі полягають у зміні соціальної позиції при переході зі шкільного соціуму, зміні способів навчальної діяльності, зміні звичних для школяра зв'язків, відносин і стереотипів поведінки. На початку навчання студент повинен перестати бути школярем, а до закінчення навчання - перестати бути студентом. Застосування тренінгових технологій передбачає високий рівень залучення студентів у навчальний процес, а також побудова складної системи міжособистісних комунікацій, яка забезпечує ефективний обмін інформацією в ході творчої дискусії. У свою чергу, це сприяє розвитку у

студентів аналітичного мислення і виробленню навичок прийняття управлінських рішень в умовах невизначеності або недостатньої інформації.

Тренінг досить часто використовується, якщо бажаний результат — це не лише здобуття нової інформації, але і використання отриманих знань на практиці. Мета тренінг технологій: формування у студентів знань, умінь і навичок організації різних видів діяльності; виховання особистісного ставлення до складових професійної майстерності спеціаліста. До його складових віднесено: виконання доручень, обов'язків; взаємодії з людьми(клієнти, колеги, керівництво, партнери); проектування власної діяльності; самовдосконалення; опанування нових соціальних ролей. Завдання тренінгу полягає у формуванні: умінь організації позитивної міжособистісної взаємодії у спільноті; нових знань стосовно майбутньої професії; умінь і навичок виконання різних видів діяльності у стандартних і нестереотипних ситуаціях; умінь критичного і творчого мислення у процесі вирішення професійних завдань; умінь аналізу і вибору кваліфікованих дій у професійних ситуаціях; особистісних суджень, оцінок стосовно майбутньої професії; навичок роботи у команді.

Паралельно з процесом адаптації першокурсників до навчання в університеті відбувається формування колективу студентів. Формування колективу проходить швидше та оптимальніше за умови спеціальної організації цього процесу на професійному рівні. Для ефективної допомоги студентам у їх адаптації до вимог вищої школи та для сприяння формуванню згуртованого колективу (що, в свою чергу, стимулює більш швидку адаптацію членів цього колективу), в Університеті економіки та права «КРОК» до навчального процесу першокурсників було введено дисципліну «Комунікативний тренінг». Ця дисципліна викладається у формі практичних (тренінгових) занять і містить 12-18 годин (2-3 дні по 6 годин), які проводяться у першій половині вересня на початку навчального року. Десятирічний досвід проведення таких занять з першокурсниками довів їх необхідність та ефективність у якості засобів прискорення адаптації студентів та оптимізації формування студентських колективів.

Комунікативний тренінг базується на принципах взаємодії, активності учасників, опори на груповий досвід, зворотного зв'язку. Створюється середовище спілкування, яке характеризується відкритістю, взаємодією учасників, рівністю їх аргументів, накопиченням спільного досвіду.

Такий тренінг має дві фази – діагностичну та корекційну. Це дає можливість психологу, який проводить тренінг, діагностувати стан комунікативної компетентності кожного студента, сильні та слабкі сторони особистості першокурсника, накреслити шляхи вдосконалення умінь і навичок кожного у спілкуванні та сформувати способи конструктивної взаємодії всередині студентської групи.

Під час діагностичної фази соціально-психологічного тренінгу ставиться ряд завдань: самопізнання учасників тренінгу – пізнання ними своїх особистісних якостей, комунікативних особливостей, рефлексія власного спілкування та поведінки; отримання “зворотного зв'язку” від інших

учасників тренінгу, тобто інформації про те, як інші сприймають кожного студента як особистість, про його вміння спілкуватися та взаємодіяти з людьми; зовнішня діагностика – пізнання психологом-тренером, що проводить групову роботу, особливостей особистості та комунікативних якостей кожного учасника.

Під час корекційної фази комунікативного тренінгу відбувається виправлення недоліків кожного учасника, накреслюються шляхи вдосконалення комунікативної компетентності, а також здійснюється формування команди (в межах студентської групи).

Під час діагностичної фази комунікативного тренінгу використовуються психологічні вправи, спрямовані на знайомство студентів між собою, самоаналіз їх власних комунікативних та особистісних особливостей, отримання зворотного зв'язку від інших учасників. На цьому етапі відповідальним завданням викладача-психолога є виявлення якомога більшої кількості позитивних, привабливих сторін особистості кожного першокурсника, допомога в демонстрації цих сторін одноліткам та в нівелюванні недоліків.

Під час корекційної фази використовуються психологічні вправи, що в основному, мають на меті формування команди, встановлення доброзичливих позитивних взаємостосунків між одногрупниками. Як результат, комунікативні знання та навички першокурсників удосконалюються; студенти оволодівають ефективними прийомами міжособистісної взаємодії; швидке і професійно організоване знайомство студентів всієї групи допомагає їм швидше адаптуватися в колективі, відчутти себе більш впевнено; можливість вияснити у викладача-психолога будь-які питання щодо навчання в університеті також сприяє адаптації до вимог вищого навчального закладу.

Допомога студенту в засвоєнні позиції активного суб'єкта навчальної діяльності може здійснюватися в різноманітних формах навчально-виховної роботи. Однак найбільш ефективно ця допомога може бути організована як система заходів психолого-педагогічного характеру тренінгів, які доповнюють традиційні форми організації навчально-виховного процесу в ВУЗІ (лекції, семінари, лабораторні роботи, тематичні зібрання і др.). Кожен тренінг повинен бути направлений на актуалізацію студентом позиції активного суб'єкта навчальної діяльності в спеціально створених психолого-педагогічних умовах. Ефект при цьому виникає:

1. за рахунок систематичності вказаної актуалізації;
2. за рахунок специфічності створюваних умов, знижуючих, наприклад, ризик отримання студентом чи викладачем психологічної травми.

Щоб визначити характеристики тренінгів по розвитку у студентів позиції активного студента навчальної діяльності, звернемося, перш за все, до традиції осмислення навчальної діяльності в вітчизняній педагогіці і педагогічній психології. Згідно прийнятої в психології точки зору основними характеристиками будь-якої діяльності є її предметність та суб'єктність. Сутність предметності діяльності в тому, що в ній об'єкти зовнішнього світу

не просто впливають на суб'єкт, але обов'язково перетворюються в процесі діяльності, чим досягається велика адекватність їх відображення в свідомості. Суб'єктивність діяльності знаходить своє вираження в її обумовленості психічним чином, минулим досвідом, потребами, установками, емоціями, цілями і мотивами, які визначають напрямок діяльності, а також в особистому сенсі діяльності, тобто в індивідуалізованому відображенні дійсного відношення особистості до тих об'єктів, заради яких розгортається її діяльність, усвідомленим особистістю (студентом) як „значення для мене” засвоєваних суб'єктом різноманітних знань про світ. В співвідношенні з діяльністю виступає і активність особистості, що визначається як динамічна умова становлення, реалізації та видозмінення діяльності. Активність характеризується обумовленістю виконуваних суб'єктом дій, специфікою його внутрішніх станів, а також надситуативністю. Специфічним видом діяльності є навчальна діяльність, яка реалізується людиною на протязі всього життя.

Отже, можемо зробити висновок, що навчальна діяльність характеризується:

1. Спеціальною направленістю на оволодіння тих, хто навчається;
2. навчальним і виховним матеріалом;
3. науковими і моральними поняттями;
4. загальноприйнятими способами дій і вчинків.

Виділені вище чотири характеристики навчальної діяльності можуть слугувати основою для визначення цільової направленості тренінгів по засвоєнню студентами позиції активного суб'єкта навчальної діяльності. В кожному із такого роду тренінгів може бути виділена: загально навчальна мета, яка складається з першої вище наведених характеристик; конкретно - дидактична мета (2); розвиваюча мета (3). Тренінг допомагає в організації і проведенні навчального процесу, створює комфортні умови для співпраці викладачів і студентів, виявляє майстерність педагогів. Таким чином, створення системи професійних тренінгів при ВНЗ має такі переваги перед традиційними формами навчання: поступове введення студента у модельовану господарську ситуацію після завершення певного етапу теоретичної підготовки; вироблення у студентів практичних навичок щодо виконання індивідуальних завдань, їх публічної презентації, навчання ефективній роботі в команді; розвиток лідерських якостей ініціювання активності студента.

Висновки. Отже, досвід засвідчує, що застосування тренінгу на практичних заняттях допомагає викладачам адаптувати студентів до професійної діяльності. Впровадження тренінгових вправ на заняттях допомагає практично відтворити комунікативні вміння студентів економічних спеціальностей, що неможливо на звичайних практичних заняттях, готує студента до професійної діяльності не в аудиторних умовах. Тому тренінг можна вважати новою технологією у навчальному процесі, яка адаптує майбутніх економістів до професії.

Проведене теоретико-практичне дослідження проблеми адаптації студентів першокурсників до умов навчання у ВНЗ дає підстави для висновків про її невирішеність і навіть загостреність в сучасних умовах розвитку суспільства. Не дивлячись на достатньо уважне ставлення до цієї проблеми з боку науковців, існують невирішені до кінця питання надійності критеріїв адаптації до умов навчання в конкретному навчальному закладі. Залишається недостатньо розробленою система рівнів адаптації студентів до нових умов навчання із врахуванням всіх основних її компонентів.

Список використаних джерел

1. Алексюк А.М. Педагогіка вищої освіти України. Історія. Теорія: Підручник. - К.: Либідь, 1998. - 560 с.
2. Ананьев Б.Г. Человек как предмет познания. - Л., 1968. -336 с.
3. Атутов П.Р. Технология и современное образование // Педагогика. - 1996.- № 2 - с.37-43.
4. Бахтин М.М. Эстетика словесного творчества- М, 1979. -378 с.
5. Безпалько В.П. Слагаемые педагогической технологии. - М., 1989.-178 с.
6. Бехтерев В.М. Общие основы рефлексологии человека.- Л.,-1926.-245 с.
7. Боголюбов В.И. Педагогическая технология: эволюция понятия.- Педагогика. - 1991.- № 9.- С. 123.
8. Бордовский Г.А., Извозчиков В.А. Новые технологии обучения: Вопросы терминологии // Педагогика. - 1993.-№ 5.
9. Выготский Л.С. Избранные педагогические исследования.-М.: Изд-во АПН ССР, 1956. - 320 с.
10. Гальперин П.Я. Методы обучения и умственное развитие. -М., 1985.- 278 с.
11. Корольчук М.С., Крайнюк В.М., Косенко А.Ф., Кочергіна Т.І. Психологічне забезпечення психічного і фізичного здоров'я / Навчальний посібник. Загальна редакція Корольчук М.С., 2002 – 256
12. с.Мазаракі, А. А., Максименко, С. Д., Кулаківська, Л. П., Кулаківський Т. Ю. «Підприємництво : психологічні, організаційні та економічні аспекти» : навч. посіб. / А. А. Мазаракі, С. Д. Максименко, Л. П. Кулаківська., Т. Ю. Кулаківський – К. : Київ. нац. торг. – економ. ун.-т, 2012. – 720 с.

Овчаренко І., ФФБС, 1 м курс , 1 група

Науковий керівник:

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

Психологічні особливості професійної орієнтації молоді

Постановка проблеми: Професійна орієнтація молоді в наш час є однією з фундаментальних запорок вдалого вибору професії та впливає як на ефективність праці, так і на задоволеність життям в цілому. Тому дослідження впливів профорієнтаційних заходів в житті підлітка повинно бути одним з пріоритетних у сфері психологічної науки.

Актуальність дослідження профорієнтаційних заходів пов'язана з тим, що від впливу інформаційної та просвітницької складової залежить усвідомлення підлітком своїх домінуючих інтересів і здібностей, а в подальшому - ефективність його роботи.

Виклад основного матеріалу: Починаючи з певного віку, більшість людей виявляються залученими в ту чи іншу діяльність, а значна частина юності йде на підготовку до неї. Для цього важливо не тільки оволодіти знаннями, але і вибрати вид діяльності, який найбільшою мірою відповідає індивідуальним особливостям, а також з урахуванням запиту ринку праці. Це стає найважливішою умовою успішного освоєння професії, гармонійного входження в трудову діяльність.

Саме тому над проблемою профорієнтації працювали такі вчені як М.С. Корольчук, Л.М. Карамушка, С.Д. Максименко, Г.М. Ржевський, В.В. Бойко, Н.Є. Водоп'янова, С.М. Миронець, Е.Ф. Зеєр, Н.О. Садовникова, А.М. Павлов, Б.О. Федоришин, Мойсеюк Н. Є., Чистякова С.Н. та ін.

Професійна орієнтація населення - це науково обґрунтована система взаємопов'язаних економічних, соціальних, медичних, психологічних і педагогічних заходів, спрямованих на активізацію процесу професійного самовизначення та реалізації здатності до праці особи, виявлення її здібностей, інтересів, можливостей та інших чинників, що впливають на вибір професії або на зміну виду трудової діяльності [6].

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

1. Професійна інформація
2. Професійна консультація
3. Професійний відбір
4. Професійна адаптація

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

Задля поліпшення профорієнтаційної діяльності необхідне покращення кожного з її структурних елементів, починаючи з професійної інформації. В наш час різноманіття навчальних закладів, перенасичення і разом з тим збідніння ринку праці призводить до розгубленості населення в їх професійному пошуку.

Список використаних джерел

1. Авдеєв Л.Г. Стан та перспективи розвитку професійної орієнтації в Україні: наук.-метод. посіб. для працівників служби зайнятості – К.: ІПК ДСЗУ, 2012. – 64 с.
2. Зеєр З.Ф., Павлова А.М., Садовникова Н.О. Профориєнтологія: Теорія и практика: Учеб. пособие. - Москва-Екатеринбург, 2004.— С.35.
3. Мойсеюк Н.Є. Педагогіка. Навч. посібник. 3-е вид. — Київ, 2001. — С. 424-427.
4. Підготовка учнів до професійного навчання і праці (психолого-педагогічні основи): Навч. - метод. посібник (За ред. Г.О.Балла,

П.С.Перепелиці, В.В. Рибалки). -К.: Наукова думка, 2000. —280с.

5. Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Концепції державної системи професійної орієнтації населення» від 17 вересня 2008;

6. Наказ Міністерства праці, Міністерства освіти та Міністерства соціального захисту населення щодо «Положення про організацію професійної орієнтації населення» від 31 травня 1995 року;

7. Словарь-справочник по психодиагностике, 3-е издание, Л. Ф. Бурлачук, С. М. Морозов. – Питер Ком, 2002. – 528 с.

8. Журнал «Школа и производство», Захаров, с.27-55.

9. Корольчук, М.С., Крайнюк, В. М., Марченко, В. М. Основи психології : схеми, опорні конспекти, методики. – К. : НІКА, 2005 р. – 324 с.

10. Мазаракі, А.А., Максименко, С.Д., Кулаківська, Л.П., Кулаківський Т. Ю. «Підприємництво : психологічні, організаційні та економічні аспекти» : навч. посіб. / А. А. Мазаракі, С. Д. Максименко, Л. П. Кулаківська., Т. Ю. Кулаківський – К. : Київ. нац. торг. – економ. ун.-т, 2012. – 720 с.

11. Миронець, С.М. Структура професійно важливих якостей рятувальників МНС України // 36 наук. праць Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка АПН України. – К., 2003. – Т.У, ч.2 – С. 151.

12. Ржевський, Г.М. Теоретико-методологічні підходи до проблеми становлення професійної діяльності в психології / Ржевський Г. М. // Вісник. Збірник наукових статей Київського міжнародного університету. Серія : Психологічні науки. – 2006. – Вип. 9. – С. 154 – 161.

Комаринська Іванна, ФФБС, 1 м курс, 1 група

Науковий керівник:

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

Психологічне забезпечення подолання кризових ситуацій працівниками організації

Стаття присвячена проблемі психологічного забезпечення подолання кризових ситуацій працівниками організації. Розкрито поняття організаційної кризи, її суті, причин, розгортання та наслідків. У статті описана система заходів антикризового управління, її структура, властивості. Стаття містить етапи кризових ситуацій, концепцію їх подолання, принципи антикризового управління, види, функції, стадії, фактори та симптоми криз.

Ключові слова: криза, кризова ситуація, організаційна криза, антикризове управління, подолання кризи, класифікація видів криз, причини криз, наслідки криз.

Статья посвящена проблеме психологического обеспечения преодоления кризисных ситуаций работниками организации. Раскрыто понятие организационного кризиса, его сути, причин, развертывания и последствий.

В статье описана система мер антикризисного управления, ее структура, свойства. Статья содержит этапы кризисов, концепцию их преодоления, принципы антикризисного управления, виды, функции, стадии, факторы и симптомы кризисов.

Ключевые слова: кризис, кризисная ситуация, организационный кризис, антикризисное управление, преодоление кризиса, классификация видов кризисов, причины кризисов, последствия кризисов.

The article is devoted to the problem of psychological support to overcome the crisis staff of the organization. The concept of organizational crisis, its essence, causes and consequences of the deployment. The article describes the system of crisis management activities, its structure and properties. Article comprising of crisis, the concept of overcoming them, the principles of crisis management, types, functions, stages, factors and symptoms management.

Keywords: crisis, crisis situation, institutional crisis, crisis management, overcoming crisis, classification of crises, the causes of the crisis, the effects of crises.

Актуальність дослідження. На сучасному етапі розвитку України відбуваються глибокі зміни, обумовлені загальними процесами глобалізації та світовою фінансовою кризою, що потребує ефективних механізмів управління кожним суб'єктом підприємницької діяльності.

Давно звичне управління, що сформувалося в рамках адміністративної системи, ґрунтувалося на вслякому обмеженні волі підприємництва й ідеї зумовленості основних подій і процесів на багато років уперед за допомогою всеохоплюючого централізованого планування.

В нинішніх умовах організації зіштовхнулися з високим ступенем невизначеності розвитку подій і такими ж несподіваними впливами зовнішнього середовища на підприємства, змушуючи їх динамічно функціонувати і пристосовуватися до "капризів" зовнішнього впливу.

Дотепер, через нерозвиненість наукового передбачення, на кризу реагували тільки з її появою. А іноді тоді, коли надзвичайна ситуація ставала реальністю і назрівала катастрофа. Тому потрібно досліджувати інші, більш нові підходи, створювати нові системи поглядів на те, як необхідно діяти в передкризових ситуаціях. Зараз у діях ведучих фірм усе більш виразно вимальовується стратегія попередження криз в організаціях.

Отже, набагато розумніше передбачити кризу і ввести в поведінку системи такі нововведення чи альтернативи, які згладять негативні моменти для того, щоб стабільний розвиток не зазнав значних порушень.

Для запобігання кризи велике значення має своєчасне виявлення ознак майбутньої кризової ситуації. Менеджеру необхідно вміти передбачати причини і джерела виникнення проблемних ситуацій і мати про запас заздалегідь спроектований механізм їх розв'язання для того, щоб наявними ресурсами і можливостями можна було якщо і не досягти поставленої мети, то хоча б не мати збитків.

Тому, проблема дослідження кризових ситуацій, їх передбачення та подолання, належить до перспективних напрямів сучасної теорії і практики психології управління та організаційної психології, оскільки запобігання і подолання кризових явищ є однією із основних функцій хорошого керівника в сучасному суспільстві.

Постановка проблеми. Проблема психологічного забезпечення подолання кризових ситуацій гостро постала в останні кілька десятиліть, коли організаційна культура і спосіб управління піднялись на новий рівень свого розвитку. На даному етапі необхідно розробляти і впроваджувати антикризові програми у роботі підприємств.

Організаційні кризи розглядались багатьма авторами з різних галузей наук, таких як психологія, менеджмент, зв'язки з громадськістю (PR), економіка, управління персоналом та інші. Велика кількість вчених внесли щось своє в теорію і практику керування кризами та їх запобігання.

Великий вплив в психологію криз внести такі вітчизняні психологи, як Тімченко О.В., Бодров В.А., Миронець С.М., Корольчук М.С., Корольчук В.М., Ржевський Г.М., Лебедєв В.Д., Сиоренко А.В., Петровська Л.А. та інші.

Питання функціонування організаційних структур в умовах кризи вже привернули увагу багатьох українських і зарубіжних вчених-економістів, серед яких слід виділити А.А. Мазаракі, І.Т. Балабанова, С.Г. Беляєва, А.П. Градова, А.Г. Грязнову, П. Друкера, В.А. Забродського, Д.В. Леонова, Т.Г. Майбороду, М.І. Туган-Барановського, М.Д. Кондратьєва, К. Маркса, Дж.М. Кейнса, И. Шумпетера, М. Фрідмена.

Проблема дослідження специфіки організаційної кризи в комунікативному аспекті знайшла своє відображення у працях таких зарубіжних авторів, як К. Херманн, М. Роджестер, Ф. Сайтел, Т. Кумбс, Р. Улмер, Т. Селлнау, М. Сиджер. Низка питань, пов'язаних з особливостями кризи в контексті зв'язків з громадськістю, фрагментарно висвітлювалась у дослідженнях вітчизняних вчених і науковців ближнього зарубіжжя — Г. Почепцова, В. Королька, Ю. Коробанова, А. Коробанова, В. Мойсеєва, О. Запорожець, Є. Тихомирової, М. Меткіна, М. Гундаріна, М. Федотової, А. Арсен'євої, Л. Тимофєєвої.

Фахівці в галузі менеджменту внесли чи не найбільший внесок саме в організаційне управління кризовими явищами. Серед них можна виділити таких науковців: Сажина М.А, Крутик А.Б., Муравйов А.І., Короткова Е.М., Слепокуров С.В., Шморгун Л.В., Мінеєв Є.С., Грязнов А.В. та інші.

Метою дослідження є визначення і пояснення сутності психологічного забезпечення подолання кризових ситуацій працівниками організації.

Завданням дослідження є визначення загальних цілей, змісту та пріоритетних напрямів психологічного забезпечення подолання кризових ситуацій працівниками організації.

Виклад основного матеріалу. Організаційна криза – це процес виникнення суперечностей усередині і поза межами організації, які мають хронічний характер.

Організаційна криза, передусім, виникає як результат дестабілізації в організаційній діяльності підприємства (в тому числі недоліків організації системи управління). Також вона може виникнути внаслідок дії інших різновидів локальних криз (кризи збуту, постачання, персоналу, виробничо-технологічної та фінансової кризи).

Основними симптомами, що свідчать про наявність організаційної кризи, можуть бути: порушення організаційних процесів; невиконання планів; збої у комунікаційних процесах; загальне погіршення показників діяльності; погіршення організаційної культури тощо. Серед головних причин виникнення організаційної кризи можуть бути: невідповідність розвитку окремих підсистем установленим параметрам їх діяльності; невідповідність чисельності й кваліфікації працівників обраній організаційній структурі; помилки у визначенні пріоритетів; неправильне делегування повноважень; відсутність планів та програм розвитку фірми; відсутність регламентів робіт; затримка з переходом на нові управлінські технології або активна протидія впровадженню даних нововведень; недостатня мотивація персоналу й фірми в цілому; безсистемний характер розвитку.

Система антикризового управління передбачає здійснення таких основних заходів, як:

- діагностика процесів і тенденцій, які призводять до кризових станів;
- прогнозування виникнення, розвитку і можливих наслідків кризових ситуацій;
- здійснення антикризового супроводження (виявлення процесів і тенденцій, які призводять до кризових ситуацій);
- проведення завчасної підготовки на випадок виникнення надзвичайних ситуацій (антикризова профілактика);
- організація і координація ефективних дій для подолання кризових ситуацій та їх наслідків.

Практично система антикризового управління переслідує не одну, а декілька цілей. Поєднання декількох цілей створює складну ціль. Складна ціль може досягатися одночасно, по черзі або методом розміщення, коли порядок досягнення цілей визначається не тільки прийнятим управлінським рішенням, але і залежить від об'єктивних умов функціонування об'єкта управління.

Система антикризового управління підприємством передбачає здійснення основної мети – виведення підприємства з кризового становища – за допомогою її розбиття на такі підцілі:

- діагностику поточного стану підприємства;
- аналіз потенціалу підприємства;
- аналіз можливостей покращання ефективності функціонування підприємства;
- розробку стратегічного плану антикризового управління підприємством;

- створення системи антикризового управління фінансовими ресурсами підприємства;
- створення ефективної системи маркетингового управління на підприємстві;
- вибір прибуткової продукції та її виробництво;
- створення ефективної автоматизованої інформаційної системи управління підприємством.

Створена система антикризового управління підприємством має такі властивості:

- система антикризового управління підприємством здатна створювати підрозділи, які утворюють ієрархічну структуру;
- система антикризового управління підприємством здатна обирати засоби, моделі та методи, які відповідають даному завданню, якщо обраний метод не призводить до досягнення цілі, система антикризового управління підприємством через деякий час його змінює;
- якщо процес розв'язку було перервано за якимись обставинами, система антикризового управління підприємством через деякий час повертається до розв'язання знов;
- система антикризового управління підприємством оперує знаннями і уникає повторень;
- у разі досягнення цілі – виведення підприємства з кризи – система антикризового управління підприємством переходить в інший режим роботи – режим попередження кризового стану на підприємстві.

Аналіз реальної економічної ситуації на Україні і за кордоном показують, що кризові ситуації частішають, а їх наслідки набувають все більших масштабів. Очевидним є і те, що в умовах кризи майже завжди виникають суперечні рішення. Тому для кожного підприємства, зацікавленого в проведенні стратегії тотального підвищення якості, необхідно переступити через приватні аспекти виробничих проблем і орієнтуватися переважно на стабільне підвищення якості рішень, котрі приймаються в кризових ситуаціях.

Менеджмент кризових ситуацій включає наступні етапи:

- діагностику, яка направлена на оцінку параметрів кризової ситуації;
- розробку концепції подолання кризи, яка націлена на вироблення стратегічних і оперативних заходів;
- реалізацію цієї концепції для усунення кризи і її наслідків;
- вихід на намічені цілі нормального функціонування організації.

В свою чергу, кожен з цих етапів включає більш детальні завдання. Діагностика включає в себе розпізнавання відхилень параметрів ситуації від нормальної, раннє виявлення симптомів кризової ситуації, оцінку ймовірних ознак загрози кризи; встановлення причинно-наслідкових зв'язків і прогнозування можливих напрямів розвитку кризи за параметрами можливих втрат, можливості збитків і рівня дефіциту часу для виходу з кризової ситуації; визначення і оцінку факторів, які впливають на розвиток кризової ситуації, встановлення їх взаємозв'язку і взаємозалежності. Результати

роботи на етапі діагностики оформляються у вигляді аналітичних оцінок, прогнозів, рекомендацій.

Розробка концепції подолання кризи включає в себе:

- налагодження міжособистісних і міжгрупових комунікацій;
- забезпечення інформаційних і документаційних потоків;
- налагодження інноваційних процесів;
- висування версій і гіпотез про шляхи подолання кризи;
- розробку реалістичних планів подолання кризи;
- підготовку альтернативних варіантів планів і оцінку ризику кожного

варіанту рішень

Реалізація заходів по виходу з кризи включає підтримку процесів оновлення; підвищення рівня керівництва фірмою; налагодження групової роботи кризових команд; неперервний контроль і оцінку ходу робіт і їх результатів; забезпечення необхідного рівня згуртованості персоналу.

Кризова ситуація подолається з успіхом, коли буде проводитися глибокий причинний аналіз ситуації; послідовно впроваджуватися міроприємства з удосконалення культури управління фірмою на оперативному і стратегічному рівнях; персонал буде задіяний в управлінні кризою на всіх можливих етапах для забезпечення співпраці і зацікавленості; раціонально використовуватимуться страхові фонди подолання кризової ситуації.

Під системою управління розуміється сукупність функцій та повноважень, які необхідні для здійснення управлінського впливу, в тому числі й антикризового. Система антикризового управління повинна будуватися з врахуванням таких основних принципів:

1) функціональної інтеграції - антикризове управління не може бути ефективним, якщо воно спиратиметься тільки на розв'язування оперативних та тактичних задач; необхідно весь менеджмент підприємства, усі його функції орієнтувати на запобігання кризі, а у разі виникнення ознак кризового стану - їх локалізацію;

2) професіоналізму, що передбачає наявність спеціальної підготовки тих осіб, які приймають на себе відповідальність за дієвість антикризового управління, опанування певних знань та навичок для безпосереднього проведення або управління цією роботою; тільки професійна підготовка забезпечує дієвість та результативність антикризових перетворень, виділення пріоритетів, правильне ранжирування завдань, дає можливість заощадити час, зберегти кошти, а іноді й власність;

3) відповідальності за наслідки рішень, що приймаються, саме в цій функціональній підсистемі управління необхідна розвинута та збалансована система відповідальності за наслідки реалізації антикризової програми, насамперед фінансові; у розвинутих країнах така система відповідальності сформувалася та пройшла випробування часом, в Україні формування її засад та механізмів входить до першочергових завдань, які повинні бути вирішені;

4) оптимального співвідношення централізму та децентралізму в прийнятті відповідних рішень, максимальне залучення персоналу

підприємства, яке опинилося в кризовому стані, до розробки та впровадження антикризових заходів. Тільки за цих умов можна сподіватись на максимальну швидкість та ефективність у досягненні цільового результату.

Визначені принципи антикризового управління, доповнюючи та конкретизуючи один одного, можуть та повинні діяти тільки в системі.

Основними принципами, на яких ґрунтується механізм антикризового управління, визнаються:

1) принцип опори на антикризову свідомість - розуміння негативних наслідків виникнення та поглиблення кризи для усіх суб'єктів антикризового процесу; найважливішими характеристиками свідомості є інтереси, цінності та мотиви діяльності, від яких залежить досягнення поставленої мети;

2) принцип антикризової мотивації діяльності - його суть полягає в переважному використанні засобів мотивації, спрямованих на розв'язання кризових проблем; адміністративні або організаційні заходи не підкріплені економічною та морально-етичною мотивацією, як правило, неефективні;

3) принцип упередженості в розв'язанні проблем - швидкість поглиблення кризових явищ на певному етапі виходить з-під контролю, зміни стають незворотними, тому механізм антикризового управління має бути орієнтованим насамперед на запобігання виникненню та поглибленню кризових явищ;

4) принцип багатоваріантності розробки можливих антикризових процедур з врахуванням фактора невизначеності і ризику реалізації окремих планових заходів, необхідність розробки альтернативних заходів обумовлюється, по-перше, їх можливою нерезультативністю, по-друге, ймовірністю змін у зовнішньому оточенні, внутрішньому потенціалі, цільовизначенні власників підприємства, внаслідок чого розроблений варіант антикризових дій буде визнаний як недоцільний або неможливий для реалізації;

5) принцип реалістичності в оцінці ситуації, успіхів або невдач, які мають місце; оцінюючи можливість подолання кризи необхідно спиратися на об'єктивну реальність. Інформація про будь-які позитивні зрушення, які мають місце і є результатом антикризових заходів, має розповсюджуватися серед персоналу. Невдачі не повинні сприйматися фатально, слід зосереджувати увагу на вивченні причин низької ефективності або нерезультативності для запобігання повторенню таких помилок у майбутньому.

Процес управління прийнято визначати як послідовність дій, які мають бути здійснені і які формують управлінський вплив. Головним в організації процесу антикризового управління є дотримання таких принципів:

1) стратегічності (цілеспрямованості) - антикризове управління не може бути ефективним, якщо воно здійснюється без певної мети або чітких завдань, коли відсутня антикризова стратегія управління;

2) послідовності розв'язання проблем - у перебігу антикризового управління необхідно ранжувати завдання та проблеми за ступенем їх

важливості для досягнення кінцевої мети, враховуючи їхній вплив на розв'язання подальших завдань та швидкість антикризових перетворень;

3) своєчасності прийняття управлінських рішень, реалізація якого потребує постійного моніторингу стану господарської системи, раннього виявлення ознак кризового стану, швидкого реагування на них відповідними антикризовими заходами; ігнорування цього принципу може мати фатальні наслідки, оскільки загальновідомо, що виведення системи з глибокої кризи потребує значно більших зусиль та витрат, ніж попередження та запобігання її виникненню;

4) гнучкості, маневреності, пристосування до швидких змін у внутрішньому та зовнішньому середовищі підприємства; незважаючи на доцільність розробки типової схеми антикризового процесу, специфіка конкретного підприємства може уточнювати зміст та інструментарій роботи, яка має бути здійснена на кожному етапі, ранжувати їх значущість, змінювати порядок проведення;

5) оцінки позитивних та негативних наслідків рішень, що приймаються, врахування їхнього впливу на життєдіяльність підприємства в короткостроковому та довгостроковому періодах.

За структурою відносин виділяють кризи:

1. Економічні кризи відображають гострі суперечності в економіці країни чи економічному стані окремого підприємства, фірми. Це кризи виробництва і реалізації товару, відносин економічних агентів, кризи неплатежів, втрати конкретних переваг, банкрутства та ін. У групі економічних криз виокремлюють фінансові кризи, що характеризують суперечності в стані фінансової системи чи фінансових можливостях фірми.

2. Соціальні кризи виникають під час загострення суперечностей або зіткнення інтересів різних соціальних груп чи утворень: працівників і роботодавців, профспілок і підприємців, працівників різних професій, персоналу і менеджерів та ін. Соціальні кризи можуть бути продовженням і доповненням економічних та виникати самі по собі, наприклад, з приводу стилю управління, невдоволення умовами праці, ставлення до екологічних проблем, із патріотичних почуттів.

Особливе місце в групі соціальних криз займає політична криза — криза в політичному устрої суспільства, криза влади, криза реалізації інтересів різних соціальних груп, класів, в управлінні суспільством. Політичні кризи торкаються всіх сторін розвитку суспільства і, як правило, переходять в економічні.

3. Організаційні кризи виявляються як кризи поділу й інтеграції діяльності, поділу функцій, регламентації діяльності окремих підрозділів як відділень адміністративних одиниць, регіонів, філій чи дочірніх фірм. В організаційному устрої будь-якої соціально-економічної системи можуть загострюватися організаційні відносини. Це виявляється в ділових конфліктах, виникненні плутанини, безвідповідальності, складності контролю тощо. Все це відбувається за надмірного чи швидкого зростання соціально-економічної системи, зміни умов її функціонування і розвитку,

помилки за часткової реконструкції організації чи організаційної перестраховки, що породжує бюрократичні тенденції. Організаційна криза виявляється часто як параліч організаційної діяльності. Однією з його форм є її надмірна бюрократизація.

4. Психологічні кризи — це кризи психологічного стану людини. Вони виявляються у вигляді стресу, що набуває масового характеру, у виникненні відчуття невпевненості, паніки, страху за майбутнє, незадоволеності роботою, правовою захищеністю і соціальним станом. Це кризи в соціально-психологічному кліматі суспільства, колективу чи окремої групи.

5. Технологічна криза — криза нових технологічних ідей в умовах явно вираженої потреби в нових технологіях. Це може бути криза технологічної несумісності виробів чи криза відтворення нових технологічних рішень.

Функції кризи:

1) усунення застарілих елементів панівної системи, яка вичерпала свій потенціал;

2) створення умов для утвердження нових елементів нової системи;

3) випробування на міцність тих елементів старої системи, які акумулюються і переходять у нову систему.

Небезпека кризи існує завжди, навіть тоді, коли її немає, тому необхідно розрізняти симптоми, фактори та причини криз.

Симптоми не завжди відображають причини кризи, так як причини нерідко криються глибше зовнішнього прояву кризових ознак.

Криза переживає кілька стадій у своєму розвитку:

1) латентна, прихована, коли її передумови назрівають, але не проявляються;

2) обвалу, тобто стрімкого загострення протиріч і різкого погіршення всіх показників у динаміці;

3) пом'якшення кризи та створення передумов для її подолання.

Симптом кризи - це первісний, зовнішній прояв кризових явищ, які не завжди характеризують справжні причини кризи, але за якими ці причини можна встановити. Симптоми кризи фіксуються в показниках і в тенденціях їх зміни, що відображають функціонування і розвиток соціально-економічної системи. Симптоми кризи диференціюються насамперед по типологічній приналежності - масштаби, проблематика, гострота протікання (глибина), область розвитку, причини, можливі наслідки, фаза прояви.

Фактор кризи – це подія, зафіксований стан або встановлена тенденція, яка свідчить про настання кризи.

Фактори виникнення криз у соціально-економічній системі можуть бути різними. Але дуже важливо бачити перші симптоми кризового розвитку, щоб мати можливість своєчасно запускати в дію методи або програми антикризового управління.

Причина кризи - це події чи явища, внаслідок яких з'являються фактори кризи. Причини можуть бути об'єктивними, наприклад пов'язаними з циклічними потребами модернізації та реструктуризації, і суб'єктивними, що відбивають помилки в управлінні.

Розпізнавання кризи - це процес виявлення симптомів, факторів і причин кризи, визначення його змісту і характеру протікання. Воно проводиться за ознаками і показниками кризового розвитку в процесі моніторингу антикризового розвитку.

Моніторинг антикризового розвитку - це контроль процесів розвитку і відстеження їхніх тенденцій за певними критеріями. З цією метою мають бути визначені:

- 1) набір ознак і показників кризового розвитку;
- 2) методика їх розрахунку;
- 3) методика їх використання в аналізі.

Передбачення криз можливе тільки на основі спеціального аналізу ситуацій і тенденцій.

Управління кризою передбачає знання:

- 1) тенденцій поведінки соціально-економічної системи та її розвитку;
- 2) її характеристик;
- 3) ознак її стану;
- 4) настання певних фаз цього стану та етапів розвитку.

Вирішальне значення в управлінні кризою має розробка ретельно продуманої стратегії управління, заснованої на попередньому аналізі зовнішнього і внутрішнього середовища соціально-економічної системи, виявлення тих факторів і загроз, які мають ключове значення для підриву її стабільного динамічного розвитку.

Висновки. Отже, висновки, які нами зроблено, полягають в тому, що для подолання труднощів кризового періоду підприємство повинно володіти запасом необхідних виробничих технологій, набором сучасних інформаційних технологій, щоб оволодіти технікою обробки інформації для подолання невизначеності, покращувати якість комунікацій. Необхідно вивчати і впроваджувати нові технології (від виробничої до стратегічного планування), які дозволяють підвищити продуктивність праці. "Розумне" підприємство повинно звернути більше уваги на процеси навчання, привити працівникам навички сумісної роботи і дати можливість брати участь у прийнятті важливих рішень, постійно оновлювати ноу-хау при участі робітників всіх рівнів. Підприємство повинно широко використовувати співробітництво і кооперацію.

Головне завдання при реалізації комплексного системного підходу полягає в розробці адекватних його суті інструментальних методів і засобів, що дозволяють виявляти й описувати потенційні кризові ситуації, проектувати варіанти процедур їхнього розв'язання і відповідну цим процедурам інформаційну базу управління. І на цій основі — при виникненні кризових ситуацій за допомогою спеціальних заходів антикризового управління оперативним шляхом успішно вирішувати проблеми виходу з них.

Доцільність реалізації ситуаційного підходу в управлінні виробництвом зумовлена також необхідністю удосконалювання організаційних структур у швидкозмінних умовах управління.

Прогнозування проблемних ситуацій, що виникають в організаціях на всіх етапах функціонування, дозволяє заздалегідь розробляти процедури їх розв'язання з урахуванням обмежень на час вироблення управлінського рішення і впливу, наявності людських, фінансових, матеріальних ресурсів, науково-технічного заділу і т.д.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Антикризисное управление : учебник / под ред. Э.М. Короткова. — М.: ИНФРА-М, 2001. — 432 с.
2. Бодров В.А. Психологический стресс: развитие и преодоление. — М.: ПЕР СЭ, 2006. — 528с.
3. Вачков И.В. Основы технологии группового тренинга. Психотехники. — М.: Ось-89, 2000. — 224с.
4. Екстремальна психологія: [підручник / Євсюков О.П., Куфлієвський А.С., Лебедєв Д.В. й інші]; за заг. ред. проф. О.В. Тімченка. — Х.: УЦЗУ, 2007. — 502с.
5. Кризова психологія: Навчальний посібник /За заг. ред. проф. О.В. Тімченка. — Х.: НУЦЗУ, 2010. - 401 с.
6. Кузьмін О.Є. Основи менеджменту: підручник / О.Є. Кузьмін, О.Г. Мельник. — К.: Академвидав, 2003. — 464 с.
7. Менеджмент організацій: Навч. посіб. / Л.Г. Шморгун. — К. : Знання, 2010. — 452 с. — (Вища освіта ХХІ століття).
8. Осовська Г.В. Основи менеджменту. Практикум : навч. посіб. / Г.В. Осовська, І.В. Копитова. — К.: Кондор, 2006. — 664 с.
9. Чернявський А. Антикризисное управління підприємством: Навчальний посібник/ Анатолій Чернявський,; Міжрегіональна академія управління персоналом. - К.: МАУП, 2006. - 249 с.
10. Штангрет А. Антикризисное управління підприємством: Навчальний посібник/ Андрій Штангрет, Оксана Копилук. - К.: Знання, 2007. - 335 с.

Ткаченко Ксенія, ФФБС, 1 м курс, 1 група

Науковий керівник:

Корольчук М.С., д-р. психол. наук, проф.

Психологічні особливості формування позитивного іміджу державної організації

Постановка проблеми: Криза українського суспільства призвела до серйозних духовних та моральних наслідків в усіх сферах, у тому числі і в державній службі. Негативні процеси, які торкаються державної служби, гостро зачіпають її етичний бік, що є однією із складових культури управління службовця.

Актуальність. Створення і розвиток іміджу є невід'ємною частиною існування кожної організації. Незалежно від масштабу, чіткий імідж компанії необхідний для спілкування з покупцями, клієнтами і численними складовими цієї організації. Без чіткого іміджу, без "обличчя організації",

важко пояснити що являє собою, чого прагне, яка мета та напрям діяльності у організації.

Виклад основного матеріалу: На відміну від економічної та юридичної науки, для психології є характерним звернення до психологічних детермінант професійного іміджу (Л.М.Карамушка, С.М. Миронець, В.М.Корольчук, М.С.Корольчук, Л.П.Кулаківська, Т.Ю.Кулаківський, А.А. Мазаракі, С.Д.Максименко, О.В.Москаленко, В.І.Осьодло, Г.М.Ржевський) [**Ошибка! Неизвестный аргумент ключа.**, 6, 11].

Що стосується іміджу стосовно державних установ, то ця тема освітлювалася в публікаціях таких фахівців як Аликперов І., Гладущенко Ю.В., Дагаева Е.А., Данил Л.В., Данченко Л.А., Запускалов С.В., Звездочкин Ю.Ю., Зуева Е.И., Измайлова Е.А., Мойсеева Н.К., Панкрухин А.П., Пискунова Т.Н., Сагинова О.В. та ін. Проблемами вивчення іміджу співробітників ввз і їх випускників займалися Алемасова М.Л., Гусева М.Н., Донська Л.Ю., Козлів А.В., Орешкин В.Г. і ін [4, 5, 6].

Після огляду численних праць учених і фахівців, що розкривають різні аспекти теорії формування іміджу, були розглянуті окремі випадки управління іміджем конкретних об'єктів : особи, продукту (товару або послуги), компанії, міста, регіону, країни, сфери діяльності. Обґрунтована можливість і необхідність розгляду поняття «імідж» стосовно системи вищої професійної освіти як частини ринку послуг.

Разом з тим, виключається психологічний аспект діяльності, обмежуючи дослідження комплексу індивідуальних проявів, які впливають на функціонування встанови в не меншому ступені, ніж економічні складники.

Інструментом створення позитивного іміджу фірми є паблік рилейшнз. Паблік рилейшнз (зв'язки з громадськістю) - це заплановані тривалі зусилля, спрямовані на створення і підтримання доброзичливих стосунків і взаєморозуміння організації та громадськості. Паблік рилейшнз - координовані зусилля зі створення сприятливого уявлення про товар у свідомості населення. Кожний реалізується шляхом підтримання визначених програм і видів діяльності, не зв'язаних прямо з продажем товарів: публікації в пресі важливої, з комерційної точки зору, інформації, "пабліситі" на радіо й телебаченні [6]. Система іміджу поділяється на дві підсистеми. Імідж базується на образі, який виникає у масовій свідомості стихійно. Його створення та впровадження найчастіше розтягується на дуже тривалий період. Однією з основних властивостей, які характеризують дану підсистему, є відносна стійкість стереотипів, що пояснюється зв'язком наново утворених асоціацій із вже існуючими традиціями та особливостями менталітету.

Висновки. Зважаючи на те, що імідж установи певною мірою є персоніфікованим, вона має подаватись як "особистість", застосовуючи техніку позиціонування та висвітлюючи такі внутрішні параметри, як взаємовідносини між працівниками, стиль керівництва в установі, рівень корпоративної культури. Організація повинна створювати сприятливі умови щодо підвищення довіри та авторитету як важливих умів позитивного

ставлення до неї з боку суспільства. З цією метою необхідно дотримуватись єдиної місії, стратегії й тактики, адекватних до вимог зовнішнього середовища. Імідж державної встанови має розглядатись не відокремлено, а в контексті комплексу взаємопов'язаних іміджових систем, а саме: іміджу службовця, іміджу держави та іміджу відповідної сфери, тобто державного управління.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Бурстін Д. Имидж. — СПб.: Питер, 2000. — 216 с.
2. Даулинг Г. Репутация фирмы : создание, управление и оценка эффективности. - М.: Имидж-контакт: Инфра-м, 2003. - 368 с.
3. Джи б. Имидж фирм. Планирование, формирование, продвижение.-СПб.: Издательство «Питер», 2000.-224с.
4. Жан-Пьер Бодуан. Управление имиджем компании. Паблик рилейшнз : предмет и мастерство : — М.: Консалтинговая группа имиджа. Контакт, 2001. — 233 с.
5. Іміджелогія: Навч.-метод. матеріали к курсу / Харьковская гос. академия культуры. Кафедра книговедения и фондознавства / Ю.Є. Петрухно (уклад.). — Х. : ХДАК, 2003. — 23с.
6. Катлип СМ. и др. Паблик рилейшнз.— М., 2000.— 624 с.
7. Королька В. Г. Паблік рілейшнз. Научные основы, методика, практика. — К.: Сокровища, 2001. — 400 с.
8. Корольчук, М.С., Крайнюк, В.М., Марченко, В.М. Основы психології : схеми, опорні конспекти, методики. – К. : НІКА, 2005 р. – 324 с.
9. Кузин Ф.А. Имидж бизнесмена. — М.: Ось-89, 1996. — 304 с.
10. Мазаракі, А.А., Максименко, С.Д., Кулаківська, Л.П., Кулаківський Т.Ю. «Підприємництво: психологічні, організаційні та економічні аспекти» : навч. посіб. / А.А. Мазаракі, С.Д. Максименко, Л.П.Кулаківська., Т.Ю.Кулаківський – К. : Київ. нац. торг. – економ. ун.-т, 2012. – 720 с.
11. Маценко В. Технология имиджа. — К. : Главник, 2005. — 96с.
12. Миронець, С.М. Структура професійно важливих якостей рятувальників МНС України // 36 наук.праць Ін-ту психології ім. Г.С. Костюка АПН України. – К., 2003. – Т.У, ч.2 – С. 151.
13. Норіцина Н. Формирования имиджа как интегрированной коммуникации предприятия //Актуальные проблемы экономики. - 2002. - № 9. - С. 48-50.
14. Ржевський, Г.М. Теоретико-методологічні підходи до проблеми становлення професійної діяльності в психології / Ржевський Г.М. // Вісник. Збірник наукових статей Київського міжнародного університету. Серія : Психологічні науки. – 2006. – Вип. 9. – С. 154–161.

Орел Анна, ФФБС, 1 м курс, 1 група

Науковий керівник:

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

Соціально-психологічні особливості гендерної взаємодії в організації

Статтю присвячено гендерній взаємодії в організації, а саме її соціально-психологічним особливостям: професійній дискримінації та гендерній професійній сегрегації; розриву у заробітній платі; феномену "скляної стелі"; проформізму (токенізм); сексизму та сексуальним домаганням.

Визначаються наслідки їх впливу на організаційний розвиток та організаційну поведінку персоналу. Виокремлюються соціально-психологічні фактори, які перешкоджають зміні цих негативних феноменів та організаційні заходи, які сприяють їх долаанню.

Ключові слова: соціально-психологічні особливості, гендер, взаємодія, організація.

Статья посвящена гендерному взаимодействию сотрудников в организации, а именно его социально психологическим особенностям: профессиональной дискриминации и гендерной профессиональной сегрегации; разрыва в заработной плате; феномена "стеклянного потолка"; проформизму (токенизм) сексизма и сексуальных домогательств.

Определяются последствия их влияния на организационный развитие и организационное поведение персонала. Выделяются социально-психологические факторы, препятствующие изменению этих негативных феноменов и организационные мероприятия, способствующие их преодолению.

Ключевые слова: социально-психологические особенности, гендер, взаимодействие, организация.

The article is sanctified to гендерному co-operation of employees in organization, namely to his socially psychological features: to professional discrimination and гендерной professional segregation; break in a salary; phenomenon of the "glass ceiling"; proformyzmu (tokenyzm) sexism and sexual solicitations.

The consequences of their influence are determined on організаційний development and organizational behavior of personnel. Socially-psychological factors, impedimental to the change of these negative phenomena and organizational measures, assisting their overcoming, are distinguished.

Keywords: socially-psychological features, gender, co-operation, organization.

Актуальність дослідження Гендерна взаємодія є важливою характеристикою соціальних відносин, діяльності організацій та особистісно-професійного розвитку, який невід'ємно пов'язаний із загальним психологічним розвитком особистості, показниками психічного здоров'я, умовами єдності особистісних проявів.

Сучасна організація, у свою чергу, є тим соціально-культурним та професійним середовищем, в якому особистість позиціонує себе в різних

аспектах: як професіонал, людина, жінка або чоловік, співробітник, член команди та ін. Отже, організація є в одночас суб'єктом і об'єктом соціально-рольової та гендерної взаємодії.

Загалом данне дослідження присвячено психології гендерної взаємодії персоналу організацій, яка включає в себе цілий спектр проблем та питань діяльності організацій, серед яких: професійна сегрегація та дискримінація за гендерними ознаками; гендерна політика організацій; гендерні стереотипи професійної діяльності та ділового спілкування; особливості організаційної поведінки сучасної ділової жінки і чоловіка; фемінні та маскулініні організаційні культури та їх вплив на організаційну поведінку персоналу.

Метою данної роботи є визначення соціально-психологічних особливостей гендерної взаємодії в організаціях.

Виклад основного матеріалу дослідження.

Існує зв'язок між психологічним змістом гендерної взаємодії персоналу організацій і особливостями організаційного розвитку та організаційної поведінки (показниками організаційної зрілості; організаційної культури; ідентифікації з організацією). А, отже вивчення соціально-психологічних особливостей цієї взаємодії є важливим для організаційного розвитку в цілому та необхідним для розробки програм особистісно-професійного розвитку персоналу, в тому числі його гендерної складової.

Гендерна взаємодія розглядається як сукупність соціально-рольових відносин, а також як різні форми взаємозв'язку людей як представників певної статі, які виникають в процесі їх сумісної життєдіяльності.

Як зазначає І.С. Клеціна [8], гендерна взаємодія включена у широкий соціальний контекст та реалізується на різних рівнях функціонування соціуму. А, отже, гендерна взаємодія є багаторівневою. Автор в своїх роботах розглядає гендерні взаємини та пропонує представити гендерну взаємодію на цих рівнях соціальної реальності наступним чином: на суспільному рівні соціально організованої взаємодії (макрорівень), на рівні взаємодії між гендерними групами (мезорівень), на рівні взаємодії між суб'єктами різної статі (мікрорівень) та на рівні ставлення особистості до себе як представника певної статі [8,121] Таким чином гендерна взаємодія вбудована у площину організаційної взаємодії на всіх її рівнях: суспільному, міжгруповому, міжособистісному.

Як зазначає М. Кімел, антагонізм живучості традиційних гендерних ідеологій і змін в економічній та соціальній реальності роблять сьогоденне місце роботи особливо суперечливою ареною розв'язання гендерних проблем [7, с. 276], а отже гендерна взаємодія персоналу організацій сповнена протиріч.

Дослідники [1; 4; 5; 9; 10; 12; 18; 20] відзначають, що жінки та чоловіки стикаються з різними проблемами в організаціях, в яких вони працюють: жінки стикаються з постійною дискримінацією через свою гендерну приналежність (їм менше платять; у них менша перспектива просунути по службі; їм доручають на практиці роботу, яка суперечить їхній кваліфікації та запитам, і у ставленні до себе вони відчують брак довіри та поваги);

чоловіків не влаштовують ті зміни у трудовій політиці на робочому місці та зміни в організаційній культурі підприємств, унаслідок яких вони можуть бути звинувачені у дискримінації жінок; вони стикаються з проблемою “скляного підвалу”, який є не кращим за “скляну стелю” щодо жінок. Аналіз окремих досліджень гендеру в організації [6; 10; 14; 15; 17; 19; 20] дозволив визначити ряд *соціально-психологічних детермінант гендерної взаємодії персоналу організацій*, а саме: професійна дискримінація та гендерна професійна сегрегація; розрив у заробітній платі; “скляна стеля”; проформізм (токінізм); сексизм та сексуальні домагання. Ці феномени неативним чином позначаються на взаємодії персоналу. Звичайно, в гендерному контексті організаційної взаємодії є позитивні фактори її розвитку. Але в данній статті будуть розглянуті негативні фактори.

Загалом, в літературі виокремлюють такі базові підходи, які пояснюють походження та сутність дискримінації за ознакою статі в організаціях: 1) дискримінація на рівні уподобань (з боку керівника, споживача або колег); 2) статистична дискримінація (заснована на „статистичному упередженні” роботодавців, які розповсюджують на окремих жінок або чоловіків властивості та характеристики, які вони вважають притаманні усім жінкам або чоловікам); 3) дискримінація, обумовлена монопольною структурою на ринку праці [14].

Дискримінація у професійній сфері – розмежування, ізоляція або заборона стосовно окремих працівників, які мають однакові характеристики за ознакою продуктивності, через те, що вони належать до різних соціально-демографічних груп [14, с. 216].

Гендерна професійна сегрегація розуміється як нерівномірний розподіл жінок і чоловіків в економіці. Вона буває горизонтальною (нерівномірний розподіл жінок і чоловіків по галузях економіки і професіям) та вертикальною (нерівномірний розподіл за позиціями посадової ієрархії).

До видів дискримінації у професійній сфері відносять дискримінацію: в оплаті праці; при наймі на роботу; при скороченні персоналу; при просуванні кар’єрними сходами; у підвищенні кваліфікації [14].

Дискримінація в сфері праці багато в чому обумовлена проблемами стереотипів та сексизму. Також пояснення щодо статевої сегрегації нерідко ґрунтуються на характеристиках шукачів роботи чоловічої та жіночої статі. Унаслідок диференційної соціалізації, отриманої жінками й чоловіками, вони реалізують себе в різних видах професійної діяльності. Однак, сама по собі соціалізація не спроможна пояснити, яким чином виник сегрегований за статевою ознакою ринок праці, чому кожна стать має обирати певні види занять і чому розподіл професій за статтю змінюється певним чином з плином часу.

Натомість, на думку С.Л. Бем [1], Т.В. Говорун [4], М. Кімела [7], Попової Л.В. [12], статева сегрегація є наслідком дії кількох чинників: 1) диференційної соціалізації в юнацькому віці; 2) типізації за статевою ознакою в системі середньої та вищої освіти; 3) статево орієнтованого соціального регулювання в організаціях, на етапі найму та поза тим. Це

зумовлює ще один наслідок статевої сегрегації: *розбіжності в зарплаті*. Професії із чоловічим домінуванням проявляють тенденцію до вищої оплачуваності; в професіях із переважанням жінок зарплата як правило, нижча.

Як зазначають М. Кімел [21], І.С. Клеціна [8], стать працівника — дуже важливий чинник у визначенні зарплати. Жінкам і чоловікам платять, аби вони виконували не ту саму, а різну роботу, і їх оцінюють за різними стандартами: робота чоловіків винагороджується відповідно до її позиції в ієрархії чоловічих занять, а робота жінок винагороджується відповідно до її позиції в ієрархії жіночих занять. Заняття жінок є менш оплачуваними, *через те*, що їх виконують жінки. Мова йде, в першу чергу, про комерційні підприємства. За даними дослідників [19: 20], в середньому жінки отримують лише 70-75% заробітної платні від тієї, яку отримують чоловікі. Чим більше жінок у будь-якій професійній сфері, тим менші зарплати отримують зайняті в ній працівники.

Ці дані підтверджуються дослідженнями Інституту соціології НАН України [3], в яких зазначається, що професійний та рольовий розподіл трудових обов'язків є одним із чинників того, що менш оплачувані в Україні професії та посади обіймають здебільшого жінки. Статистичні дані показують, що заробітна плата жінок в Україні у середньому в 1,6 раза нижча за чоловічу [3, с. 59].

Проведений у ряді досліджень [2; 3; 9; 20] аналіз можливих причин розриву в оплаті праці чоловіків і жінок також пояснюється дією гендерних стереотипів: 1) жінки заробляють менше, оскільки зайняті на традиційних „жіночих” роботах, за які платять менше; 2) жінки заробляють менше, оскільки стереотипно вони сприймаються як менш цінні працівники; 3) жінки отримують менше, тому що вони очікують отримати менше: проблема КІЕ пророцтв, які самореалізуються; 4) розрив у зарплаті також залежить від рівня отриманої освіти; 5) розрив у зарплаті варіюється, залежно від віку, демонструючи, фактично, зростання впродовж життя жінок. Ще одна причина такого зростання розриву в зарплаті із віком криється у різному досвіді жінок і чоловіків як робочої сили. Жінки час від часу порушують неперервність свого перебування в їхньому складі, отримуючи відпустку у зв'язку з народженням дитини та відпустку по догляду за дитиною. Це негативним чином відбивається на зарплаті жінок і призводить до збільшення розриву в зарплаті впродовж подальшої трудової діяльності. Зазвичай фактично жінки, які йдуть у відпустку по догляду за дитиною, мають нижчу реальну зарплату на момент свого повернення до роботи, ніж та, яку вони мали, коли переривали роботу [7].

Отже, на шляху жінок до традиційно „чоловічих”, високим за статусом і високооплачуваних робіт поставлено безліч бар'єрів, також жінки, які намагаються робити кар'єру, часто стикаються з феноменом „скляної стелі”, який розуміється як штучно створений бар'єр, заснований на забобонах, що не дозволяє кваліфікованим працівникам просуватися по службі, займати керівні посади в організації.

Як зазначає М. Кімел, жінки опиняються поміж двома бар'єрами у вигляді “скляної стелі” та “липкої підлоги” [7; 21], які змушують їх залишатися на нижчих кар'єрних рівнях і заважають сягати вищих (управлінських). “Липка підлога” утримує їх на низькооплачуваних посадах, залишаючи їм мало шансів для просування нагору. Феномен “скляної стелі” охоплює ті штучні бар'єри, які виникли на ґрунті світоглядних чи організаційних упереджень, які заважають кваліфікованим індивідам просуватися службовою драбиною в межах своєї організації і обіймати посади управлінського рівня [1; 2]. “Скляна стеля” заважає жінкам просуватися по службі нарівні з чоловіками у декількох випадках: наймання на роботу, просування по службі та утримання на своїй посаді. Як зазначає С.М. Оксамитна, жінки рідше отримують призначення, що сприяють швидкому просуванню службовими сходами, ніж чоловіки [13]. За даними зарубіжних досліджень [1; 2; 7], жінки посідають лише 7% усіх місць у правлінні корпорацій. За даними наших досліджень [6], чим вищий посадовий щабель, тим нижча частка жінок у загальному числі зайнятих на ньому. На думку Ш.М. Берн, головним чинником формування феномену „скляної стелі” виступають гендерні стереотипи, які стверджують, що жінки – погані лідери [2].

Аналіз розповсюджених пояснень дії „скляної стелі” в організації у відношенні до жінки показує, що стосовно діяльності жінки в організації існують наступні стереотипи: жінки вносять менший людський капітал у роботу організації, оскільки багато часу приділяють дітям та родині; жінка не придатна для ролі лідера й керівника, а отже, не може керувати так само добре, як чоловік; певні психологічні риси, які відносять до фемінних, заважають професійному розвитку та просуванню кар'єрними сходами; усередині організації можуть існувати неписані норми, згідно з якими на високі посади краще призначати чоловіків; жінки не здобувають у ході своєї роботи в організації досвіду, який є необхідним для просування по службі; сімейні обов'язки жінки заважають їй просуватися по службі [1; 2; 4; 14].

Чинник скляної стелі проявляється за безлічі обставин: керівництво організації або не може, або не бажає дотримуватися такого роду гендерної політики й практики, які забезпечують ефективні механізми для запровадження розмаїтості робочих місць; в організації можуть бути відсутні адекватні критерії оцінювання роботи, які б відповідали вимогам порівнянності, або ж застосовувані нею критерії можуть ґрунтуватися на традиційних гендерних стереотипах щодо оцінювання; недостатньо дружня стосовно сім'ї політика на робочому місці також обмежує здатність жінок до зростання. Однак, можливо, найважливішим чинником, який посилює феномен скляної стелі, є неявні зусилля чоловіків, спрямовані на збереження суто чоловічої атмосфери організаційної ієрархії.

М. Кімел стверджує, що на верхніх щабелях організаційної ієрархії існує так званий “гомосоціальний світ”, який забезпечує схожість основних цінностей і уявлень, атмосферу комфортності, органічності, спорідненості та

співпраці [21]. Зазвичай явище “гомосоціальності” стосується саме чоловічого світу.

Стосовно чоловіків феномен „скляної стелі” відбивається по-іншому. М. Кімел доводить, що саме *чоловіки* є жертвами статевої дискримінації на робочо місці, бо стають жертвами „скляного підвалу” — вони працюють на найризикованіших та найнебезпечніших роботах [21]. Заданими досліджень 90% усіх пов'язаних із професією смертельних випадків трапляються із чоловіками, тоді як „найбезпечніші” заняття посідають жінки. Багато професій, якими оволодівають чоловіки, є ризикованими, і ступінь їхньої небезпечності підсилюється ідеологією маскуліності та нормами чоловічої гендерної ролі, яка вимагає, щоб чоловіки зберігали непохитність і витривалість перед загрозою небезпеки, мали високий рівень емоційної твердості та мужності.

Наступна проблема гендерної взаємодії в організації – наявність випадків так званого “токінізму” або проблема посідачів символічного права. Зарубіжні дослідження [7; 19; 21] показали, що кількісна представленість різних груп (в тому числі гендерних) в організації розташовується на 3 рівнях: символічному (0-10% представленості); перехідному (11-40%); парному (40-60%). Символічний рівень представленості – це так званий *токенізм* або *проформізм* – описаний в літературі як надання символічного права [7; 19].

В гендерній взаємодії персоналу організацій токенізм як явище відбувається тоді, коли жінки опановують «чоловічі» професії і коли чоловіки працюють на «жіночих» роботах. Проте їхній досвід у ролі проформістів – посідачів символічного права – нерідко буває дуже різним. Наділені символічним правом – це люди, які, попри отриманий доступ до організації, значно відрізняються від переважної більшості членів цієї організації. Проте посідачі символічного права – не просто члени кількісної меншини: їх приймають не *всупереч* їхньому статусу меншини, але *завдяки* йому.

Згідно концепції проформізму, на групову динаміку впливає пропорційне співвідношення в групі представників різних категорій (гендерних, вікових) [19]. Члени групи, які складають більшість, грають домінуючу роль в організації, а меншість – виразники якихось символів (токени або проформісти); через нечисленність токени більш помітні (на них постійно звертають увагу), їх характеристики постійно перебільшуються, а сприймаються вони вкрай стереотипно. Як правило, наділені символічним правом стають навіть заповзятішими прибічниками організаційних норм, ніж представники чисельної більшості.

Як стверджує Р.М. Кантер, посідання символічного права спричиняється радше до зміцнення бар'єрів **між гендерними** групами в організації, аніж до їхнього руйнування, оскільки різниця між посідачем символічного права і більшістю виражається, стаючи одною єдиною відмінністю [19]. Тож, до наділених символічним правом співробітників організації, нерідко ставляться як до представників своєї категорії тобто як до символів, а не як до індивідів.

Посідач символічного права завжди перебуває в центрі уваги: всі помічають його чи її, але лише через те, що він чи вона відрізняється від основної масо посідачів символічного права рідко сприймають як схожих на інші у групі. Таким чином, їхнє переживання помітності має двоїсту при роду: вони гіперпомітні як представники своєї «категорії», але цілковито *непомітні* як індивіди.

Як зазначає М. Кімел, у суто чоловічих трудових колективах роль жінок зводиться до налагодження взаємодій поміж чоловіками. Жінки зазвичай виконують ті функції, які дослідники називають “емоційною роботою” [7].

Окрім всього, посідання символічного права є джерелом стресу: тягар, що його відчувають посідачі символічного права у сфері соціальних стосунків, відлунує психологічним стресом, навіть якщо ці особи досягають успіхів у трудовій діяльності. Незадовільні соціальні стосунки, розлади через суперечливість вимог, притлумлене самовираження, почуття ніяковості та самозневаги – усе це розцінюється дослідниками як наслідки посідання символічного права. Попередньо вважалось що “посідання символічного права” не залежить від того, до якої статі належать наділені символічним правом — чоловічої чи жіночої. Однак, подальші до-слідження засвідчили різочу різницю між тією ситуацією, коли жінки опиняються в ролі посідачів символічного права у переважно чоловічому професійному світі, і ситуацією, коли чоловіки як посідачі символічного права перебувають у здебільшого жіночій професійній галузі. Л. Зіммер вважає, що положення чоловіків, які беруться до переважно жіночої роботи, кардинально відрізняється від становища, в якому опиняються в аналогічному випадку жінки.

Чоловіки не відчувають на собі дії “скляної стелі”; натомість вони відчувають під ногами те, що дослідники визначають як “скляний ескалатор”, отримуючи значно більше шансів для просування, навіть порівняно з жінками [цит. за 7]. Чоловіки залишають при собі свій гендерний привілей, входячи до професійної сфери, в якій превалюють жінки: це перетворюється на перевагу всупереч їхній чисельній обмеженості.

К. Вільямс [цит. за 21] було встановлено, що чоловіки зазнають позитивної дискримінації (при наймі на роботу, отриманні управлінських посад тощо), потрапляючи до сфер професійної діяльності, які традиційно вважаються жіночими. Виявляється, що чоловіки, які виконують жіночу роботу, можуть мати менші заробітки, порівняно із чоловіками, які працюють у тих сферах, де домінують представники чоловічої статі, але вони заробляють більше і просуваються швидше, ніж жінки у тій самій галузі.

Отже, коли жінки опиняються в ролі посідачів символічного права, чоловіки зберігають своє кількісне переважання і мають змогу оберігати свій гендерний привілей, обмежуючи доступ жінок до цього місця роботи, їхнє просування й набуття досвіду. Якщо ж чоловіки стають посідачами символічного права, вони використовують свій гендерний привілей для швидкого просування нагору службовими сходами. Але чоловіки, справді, відчувають на собі деякі негативні наслідки, в особливості в тому, що

тосується їхніх контактів із загалом. Чоловіки, які зазнали невдачі в професійній діяльності, з точки зору інших “втрачають свою стать”: їх перестають вважати справжніми мужчинами. Жінки, натомість, зазнавши успіху, “втрачають свою стать”. Бути компетентним, напористим і амбіційним на робочому місці може означати в разі чоловіків водночас і гендерно прийнятну, і гендерно відповідну властивість, але може виявитися гендерно невідповідним, а, отже, і гендерно неприйнятним чинником для жінок, з огляду на згубний характер його впливу на відчуття ними своєї жіночості.

Ще одним з видів професійної дискримінації за гендерною ознакою є *сексуальні домагання*, які можуть статися з будь-яким працівником в будь-якій організації, на маліх та великіх підприємствах, державної та комерційної форми власності.

В доповідях Міжнародної організації праці (МОП) підкреслюється, що сексуальні домагання є формою дискримінації за ознакою статі, які визнаються порушенням прав людини [16].

Дослідження МОП показали, що в організаціях, в яких допускаються переслідування, як правило, різко падає продуктивність діяльності. Сексуальні домагання призводять до збільшення явищ абсентеїзму, високої плинності кадрів і втрати цінних працівників, а також до погіршення іміджу компанії, підприємства [16].

Сексуальні домагання на робочому місці – це сексуальні пропозиції, вимоги „сексуальних послуг” та інші вербальні і фізичні дії сексуальної спрямованості, що висуваються в якості умови прийому на роботу або збереження роботи, коли вимушена згода особистості або її відмова від подібних пропозицій стає визначальним при винесенні рішення про найм, збереження робочого місця або просування по службі, а також коли метою або результатом таких дій є вплив на продуктивність праці на робочому місці [14, с. 107].

Дослідження показують, що сексуальні домагання можуть проявлятися в різних формах: вид небажаних дій та пропозицій до створення ворожої, нестерпної атмосфери [16].

М. Рубінштейн наводить такі приклади сексуальних домагань на рівні: 1) *фізичної поведінки* (фізичне насильство, небажані фізичні контакти, використання службових доган або винагород з метою вимагання сексуальних послуг); 2) *вербальної поведінки* (коментарі щодо зовнішнього вигляду працівника, його віку, приватного життя; сексуальні коментарі, історії та анекдоти; повторні соціальні запрошення, образи на основі статі працівника, поблажливі або патерналістські зауваження); 3) *невербальної поведінки* ((відверті сексуальні зображення, непристойні жести, свист) [17].

Будь-які з цих дій кваліфікуються як сексуальне домагання, якщо об'єкт домагань відчуває недоречність такого ставлення і відчуває його агресивну природу.

М. Кімел також пропонує в якості сексуальних домагань в організації розглядати так звані “сексуальні цькування”, які поширюються на чоловіків,

яким бракує традиційної маскулінності, і які, таким чином, дістають покарання за це від інших чоловіків, а також охоплює жінок, які зазнають цькування, коли вони поводять себе занадто по-чоловічому або ж коли їхня поведінка не є достатньою мірою чоловічою [7].

Серед інших можливих згубних наслідків впливу зазначених соціально-психологічних особливостей на гендерну взаємодію в організації можливо, відзначити наступні: небажання змінювати своє ставлення та поведінку по відношенню до стереотипних гендерних груп у професійному спілкуванні; формування некоректного уявлення про рівень професіоналізму та особливості виконання професійних обов'язків тієї або іншої особистості або групи в залежності від статі; зниження продуктивності взаємодії між співробітниками різної статі; формування невротичного сценарію розвитку особистості через необхідність відповідати стереотипним уявленням про гендерну групу, або навпаки, боротися з існуючими стереотипами.

Всі ці наслідки, можуть призвести до формування домінантно-залежного стилю гендерної взаємодії в організації, а також до виникнення деструктивного типу гендерної взаємодії персоналу організацій, який відзначається високим рівнем напруги, відчуженості, конфліктності, агресії у відносинах.

Однією з можливостей корекції впливу гендерних стереотипів та сексизму на життєдіяльність особистості та організацію ефективної взаємодії між гендерними групами в організаціях є дотримання психологічних умов і факторів, що сприяють зміні стереотипів.

Дослідники [1; 4; 11; 13] виділяють наступні *психологічні фактори, що перешкоджають зміні стереотипів та сексистських практик*: авторитаризм, замкнутість, стан фрустрації, некритичність стосовно себе і процесу пізнання навколишньої дійсності. Дія цих факторів не лише призводить до зміцнення стереотипів, в тому числі в професійній сфері, а виступає як чинник формування професійного стресу, незадоволеності професійною діяльністю, дисгармонійного типу гендерної взаємодії в організації.

До *психологічних факторів, що сприяють оптимізації* гендерної взаємодії персоналу організацій, на наш погляд, можна віднести наступні: спілкування і спільна діяльність між гендерними групами в організації не лише з професійних питань, а і за їхніми межами; об'єднання співробітників в ім'я загальнозначущої мети діяльності організації; збільшення знань про гендерні особливості взаємодії між людьми; фактори групової динаміки, що є результатом групової взаємодії (згуртованість колективу та ін.); певні особистісні риси (гнучкість, критичність, відкритість новому досвіду); сильні емоційні враження. Ці фактори також можуть допомогти в профілактиці проблем гендерної взаємодії в організаціях, викликаних дією гендерних стереотипів та розвитку гармонійного типу гендерної взаємодії.

З точки зору зарубіжних дослідників [7; 19; 20; 21], найбільш очевидна сукупність заходів подолання проблем нерівності підпадає під так звану «політику дружнього щодо сім'ї місця роботи», яка передбачає низку реформ,

які дозволяють батькам певну гнучкість у зрівноваженні роботи та сімейного життя.

Серед засобів реалізації політики дружнього щодо сім'ї місця роботи та подолання нерівності на робочому місці виокремлюють:

- інтервенційні стратегії у процедурах найму та просування по службі.

- ліквідацію «доріжки для матерів» (спосіб, в який дискримінація на робочому місці перетворюється у дискримінацію проти тих працівниць, які беруть відпустку у зв'язку з вагітністю, народженням дітей і їх вихованням). Хоч дискримінацію жінок на підставі вагітності заборонено законом у багатьох країнах, жінки часто змушені переміщатися зі швидкісної доріжки на доріжку для матерів, з огляду на те, що подається як вимоги до посади, яку вони обіймають.

Також, сьогодні одним із завдань впровадження гендерних стратегій кадрової політики сучасних українських організацій є розробка практичних механізмів захисту прав співробітників в ситуації сексуальних домагань, а також розробки превентивних програм роботи з персоналом організацій в цьому напрямку.

Висновки. Отже, гендерним групам в організаціях притаманні загальні (суспільні) характеристики цих груп, а також певні групо-індивідуальні особливості, обумовлені організаційним контекстом (тип організації, гендерна політика організації, кількість чоловіків і жінок в організації, статевий розподіл посад, гендерний розподіл керівних посад) та характеристиками малої групи (відділу або підрозділу в організації) та специфікою гендерного складу, розподілу посад в підрозділі.

Проведений теоретичний аналіз, в данній роботі, соціально-психологічних особливостей гендерних груп як суб'єктів гендерної взаємодії в організації показав, що відмінності у взаємодії чоловічої гендерної групи і жіночої гендерної групи як в інгрупі так з аутгрупую обумовлені нормами чоловічої або жіночої гендерної ролі, гендерними стереотипами щодо особливостей професійної діяльності чоловіків і жінок, гендерним складом організації та колективу (моногендерні або гетерогендерні колективи), наявністю або відсутністю токенізму та інгрупового фаворитизму, які виступають механізмами цієї взаємодії.

Список використаної літератури

1. Бем С.Л. Линзы гендера: Трансформация взглядов на проблему неравенства полов /Сандра Лившиц Бем. – М.: «Российская политическая энциклопедия», 2004. – 336с.

2. Берн Ш.М. Гендерная психология / Ш.М. Берн. – СПб.: Нева, 2001. – 320с.

3. Гендерні стереотипи та ставлення громадськості до гендерних проблем в українському суспільстві / За ред. Ю.І. Саєнка. - Київ: ВАІТЕ, 2007. - 143 с.

4. Говорун Т.В. Гендерна психологія: [Навч. посібник] / Т.В. Говорун, О.М. Кікінежді. – К.: „Академія”, 2004. – 308с.

5. Кандаурова Т.И. Социальный стереотип женщины как «неполноценного работника» / Т.И. Кандаурова // Психология зрелости и старения. – 2004. – №1. – С. 82-89.
6. Карамушка Л.М. Самоактуалізація менеджерів у професійно-управлінській діяльності (на матеріалі діяльності комерційних організацій): Монографія / Л.М. Карамушка, М.Г. Ткалич – Запоріжжя: „Просвіта”, 2009. – 262с.
7. Кімвел М.С. Гендероване суспільство / М.С. Кімвел. – К.: Сфера, 2003. – 490с.
8. Клецина И.С. Психология гендерных отношений: Теория и практика / И.С. Клецина. –СПб.: Алетейя, 2004. – 408с.
9. Лавриненко Н.В. Женщина: самореализация в семье и обществе (Гендерный аспект) / Н.В. Лаврененко. – К.: ВИПОЛ, 1999. – 172 с.
10. Минигалиева М.Р. Взрослый в семье и на работе: гендерный контекст проблемы / М.Р.Минигалиева // Психология зрелости и старения. – 2001. - №3. – С. 5-19.
11. Москаленко В.В. Соціальна психологія / В.В. Москаленко. – К.:”Центр учбової літератури”, 2008. – 688с.
12. Попова Л.В. Проблема самореализации одаренных женщин / Л.В. Попова // Вопросы психологии. – 1996. – №2. – С. 31-42.
13. Оксамитна С.М. Гендерні ролі та стереотипи / С.М. Оксамитна // Основи теорії гендеру. – К.: „К.І.С.”, 2004. – С.157-181.
14. Ткалич М.Г. Гендерна психологія: [Навч. посібник] / М.Г. Ткалич. – К.: Академвидав, 2011. – 248с.
15. Юлдашев Р.Т. Власть и секс на рабочем месте / Р.Т. Юлдашев, И.Г. Корнилова // Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2007. - № 8. – С. 30-41.16. McCann D. Sexual harassment at work: National and international responses. Conditions of Work and Employment Programme // [Електронний ресурс]. Режим доступу :http://www.ilo.org/Search3/search.do?searchWhat=Sexual+Harassment&locale=en_US
17. Rubenstein M. “Dealing with sexual harassment at work: The experience of industrialized countries”, in Conditions of Work Digest: Combating sexual harassment at work, Vol. 11, No. 1, 1992, p. 11.
18. Gilligan C. In a Different Voice. Psychological Theory and Women’s Development. Cambridge (Mass.) and London, Harvard Univ.Press, 1982.
19. Kanter R.M. Men and Women of the Corporation. – N.Y.: Basic Books, 1993.
20. Kelan E.K. Gender Logic and (Un)doing Gender at Work // Gender, Work and Organization. Vol. 17 No. 2 March 2010
21. Kimmel, M. S. (2003). Masculinity as Homophobia: Fear, Shame, and Silence in the Construction of Gender Identity. In M. S. Kimmel & A. L. Ferber (Eds.), *Privilege: A Reader* (pp. 51-74). Boulder, CO: Westview

Процик Л.С., аспірант кафедри психології і педагогіки
НПУ ім. М.П. Драгоманова

Науковий керівник:

Приходько Ю.О., д-р. психол. наук, проф.

Вплив механізмів психологічного захисту інтелектуально обдарованих підлітків на професійне самовизначення

В даний час проблема механізмів психологічного захисту набула особливої актуальності у зв'язку з соціально-економічними змінами на території всього пострадянського простору, ритмом сучасного життя, різким збільшенням кількості найрізноманітніших чинників, що впливають на психологічний образ сучасних підлітків. Саме сучасні підлітки виявляються найбільш «чутливі» до соціальної нестабільності й змін. Вирішення таких непростих питань як професійне самовизначення, суттєво ускладнюється за відсутності адекватного сприйняття інформації, що може бути пов'язано з активним включенням психологічного захисту як реакції на тривожність, напруженість і невизначеність. Вивчення та розуміння механізмів неусвідомлюваної саморегуляції у сучасних підлітків – важлива умова полегшення вирішення проблеми самовизначення в цьому віці.

Вивченням механізмів психологічного захисту (МПЗ) займалися такі вчені: Ф.В. Бассін, Ф.Б. Березін, Л.Р. Гребенніков, В.І. Журбін, Г. Келлерман, Р. Плутчик, І.Д. Стойков, В.А. Файвишевський, А. Фройд, З. Фройд, Т.С. Яценко та інші. Як предмет психологічного дослідження та діагностики, механізми психологічного захисту обдарованих підлітків займають місце на перетині двох великих предметних областей: обдарованості та захисних структур свідомості. Але експериментальна частина стикається з проблемами, які обумовлені недоліками та недостатнім розвитком методів вивчення механізмів психологічного захисту особистості, а особливо підлітка.

Захисні механізми починають діяти, коли досягнення мети неможливо нормальним шляхом. Досвід, який несумісний з уявленнями людини про себе, має тенденцію не допускатися до свідомості. Може відбуватися або спотворення сприйнятого, або його заперечення, або забування. На думку Л.І. Анциферової, психологічний захист інтенсифікується, коли при спробі пережити травматичну чи стресову ситуацію всі ресурси і резерви виявляються майже вичерпними. Тоді в поведінці людини центральне місце займає захисна саморегуляція, яка може бути спрямована на конструктивну чи деструктивну подальшу діяльність.

Для вимірювання психологічного захисту й визначення його особливостей в основному використовують різні варіанти тестів, що направлені на чітке визначення самого механізму та його дії на організм. Щоб визначити індивідуально-психологічних властивостей вибору

механізмів психологічного захисту конструктивно використовувати методику діагностики використання захисних механізмів «Опитувальник копінг-стратегій шкільного віку (І. Нікольської, Р. Грановської) та тест «Діагностика типологій психологічного захисту» (Р. Плутчик і адаптації Л. Вессермана, О. Єришева, Є. Клубової та ін.); емоційно-вольової сфери – методику «Вольової саморегуляції» (А. Зверкова та Е. Ейдмана) [1; 2, 3].

Здійснене нами дослідження засвідчило, що інтелектуально обдаровані підлітки з вираженою обдарованістю використовують такі механізми психологічного захисту: заміщення (100%), витіснення і компенсацію (86%), тобто переключаються на якусь іншу діяльність, переносять реакції гніву на об'єкти, що знаходяться поруч, витісняють із свідомості частини подій, що є емоційно дискомфортними. Найменш використовують ці досліджувані механізми інтелектуалізації (38%) і проєкції (5%). Рівне число випробовуваних (78%) характеризується використанням механізмів психологічного захисту заперечення і регресія, що свідчить про схильність цих підлітків видаляти зі свідомості емоційні переживання, що травмують чи викликають дискомфорт.

У групі підлітків з прихованою формою обдарованості інтенсивно використовується механізм заміщення (96%), ці досліджувані схильні зміщувати реакції гніву з соціально заборонених і недоступних об'єктів на доступні. 90% досліджуваних демонструють поведінку, що характеризується тимчасовим відходом від тривожної ситуації та зануренням в іншу справу. У 87% респондентів даної групи чітко простежується використання механізму витіснення, а 80% вдаються до захисту за типом регресії і реактивної освіти, демонструють дитячі патерни поведінки, зворотні наявним переживанням.

У групі звичайних підлітків, також як і в попередній, найбільш часто використовується механізм заміщення – 100% випробовуваних схильні зміщувати реакції гніву з соціально заборонених і не доступних об'єктів на доступні. Наступні по частоті використанні в даній вибірці це такі механізми психологічного захисту як заперечення, регресія, компенсація, їх використовує 96% випробовуваних даної групи. Як і в обдарованих підлітків, менша кількість респондентів цієї групи вдаються до захисту за типом проєкції (46%) та інтелектуалізації (53%).

Результати вивчення захисних форм поведінки встановлені відмінності у частоті використання таких захистів як заміщення, реактивне утворення і регресія. Це дозволяє говорити про більшу частоту їх використання у групі звичайних підлітків. Аналіз репертуару психологічних захистів показав, що у вибірці обдарованих підлітків він характеризується вузькістю. Обдаровані досліджувані частіше використовують когнітивні й емоційні психологічні захисти. Механізми психологічного захисту, що використовують інтелектуально обдаровані підлітки характеризуються тим, що є більш конструктивними – зберігають внутрішню рівновагу особистості й стимулюють до подальшого розвитку, а не до тривоги й саморуйнування.

Взаємовідносини між особистістю і захисними механізмами носять внутрішній і взаємний характер: механізми захищають особистість, а

структура особистості визначає які саме механізми будуть використані для захисту. Кожен індивід користується різними механізмами в різному ступені, розвиваючи свою самостійну систему захисту самоповаги. Подібна специфічна для кожної людини система складається досить рано і, за припущенням дослідників, перевагу певних механізмів ґрунтується на досвіді їх застосування, спочатку, може бути свідомою, успішно рятує від страждання. Як і для всіх сторін особистості, для розвитку індивідуальної системи захисних механізмів мають значення спадкові і соматичні фактори, а не тільки набутий досвід.

Захисні механізми відіграють, зазвичай, дезадаптивну роль, так як за своєю природою вони спотворюють сприйняття реальності, але вони можуть розглядатися і як адаптивні, що охороняють не тільки самоповагу людини, але допомагають йому справлятися з життєвими труднощами. Вони часто підказують можливі рішення проблем, а також дають перепочинок і притулок від неприємностей, уникнути яких у людини немає реальної можливості.

Однак, підлітки – це вік гострих суперечностей у структурі особистості, що тільки формується. Суттєвою їх особливістю є розвиток складніших форм мислення у зв'язку із засвоєнням абстрактного матеріалу, теорій, закономірностей при вивченні інших дисциплін. Психологи вказують на достатній рівень розвитку в учнів цього віку таких якостей мислення як більша логічна послідовність, критичність, самостійність, цілеспрямованість, зростання самосвідомості, контроль за власною діяльністю.

Рушійними силами психічного розвитку у підлітковому віці постають суперечності між новими потребами дітей та можливостями їх задоволення; між зростаючими вимогами до підлітків та деякими звичними, невідповідними формами їх поведінки. Ці суперечності в принципі вирішуються шляхом формування у підлітків складніших навичок поведінки, особистісних якостей та механізмів психологічного захисту.

Таким чином, психологія підлітків являє собою досить складне і суперечливе утворення. З одного боку, зростають інтелектуальні можливості, життєвий досвід, формується моральний світогляд, що ґрунтується на позитивних переконаннях. З іншого боку, суперечності зростання, недоліки педагогічної культури батьків і педагогів зумовлюють появу «афекту неадекватності», який, використовуючи «товариський кодекс», призводить до хибної орієнтації на позицію сили. Це стосується не всіх, але досить значної частини підлітків, здебільшого — хлопців. Звичайно, вікова дратівливість і неврівноваженість з часом проходить, але агресивні переконання і настановлення є тими цеглинами, з яких будується моральний світогляд навіть багатьох дорослих людей. Тому, в кожній категорії обдарованих підлітків виявляються індивідуальні механізми психологічно захисту та стратегії подолання стресових та кризових ситуацій.

Отже, даний період важливий для вирішення завдань самовизначення і вибору життєвого шляху. Вирішення таких непростих питань суттєво ускладнюється за відсутності адекватного сприйняття інформації, що може

бути пов'язано з активним включенням психологічного захисту як реакції на тривожність, напруженість і невизначеність. Вивчення та розуміння механізмів неусвідомлюваної саморегуляції у сучасних підлітків – важлива умова полегшення вирішення проблеми самовизначення в цьому віці.

Список літературних джерел

1. Діагностика типологій психологічного захисту (Р. Плутчик в адаптації Л.І. Вассермана, О.Ф. Єришева, О.Б. Клубової та ін.) / Фетіскін Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Соціально-психологічна діагностика розвитку особистості і малих груп – М., Изд-во Інституту Психотерапії, 2002. – С. 444–452
2. Клубова О.Б. Методи медичної психології в діагностиці психологічних захисних механізмів / О.Б. Клубова // Теорія і практика медичної психології та психотерапії, 1994. – СПб., С. 77.
3. Никольская И.М., Грановская Р.М. «Психологическая защита у детей» / И.М. Никольская, Р.М. Грановская – СПб.: Речь, 2000. – 507 с.

Крива Н, ФФБС, 1 м курс, 1 група

Науковий керівник:

Лагутіна Т.М., канд. пед. наук, доц.

Психологічні засади розробки індивідуальних адаптаційних програм для молодого фахівця

Стаття присвячена психологічним засадам розробки індивідуально-адаптаційних програм для молодого фахівця. Розкривається поняття розвитку особистості в період ранньої дорослості, психологічні концепції адаптації людини.

Ключові слова: професійна діяльність, особливості розвитку особистості, психологічні концепції адаптації молодого фахівця до умов професійної діяльності, фактори психологічної адаптації.

Статья посвящена психологическим основам разработки индивидуально-адаптационных программ для молодого специалиста. Раскрывается понятие развития личности в период ранней взрослости, психологические концепции адаптации человека.

Ключевые слова: профессиональная деятельность, особенности развития личности, психологические концепции адаптации молодого специалиста к условиям профессиональной деятельности, факторы психологической адаптации.

The article is devoted to the development of psychological principles of individual adaptation programs for young professionals. The notion of personal development during early adulthood, the psychological concepts of human adaptation.

Keywords: professional activity, especially the development of personality, psychological concepts of adaptation to the conditions of young specialist professional activities, factors of psychological adaptation.

Актуальність дослідження. Проблема адаптації надзвичайно актуальна в даний час. Це пояснюється тим, що вирішення багатьох практичних завдань пов'язано з ефективністю адаптації людини в різних сферах соціального життя. Успішна професійна адаптація служить важливим фактором трудової діяльності. Неefективна адаптація призводить до низки негативних явищ: виникнення у працюючої людини психічних розладів, напруженості відносин всередині колективу, зниження продуктивності праці тощо. Багато дослідників прямо вказують на зв'язок ступеня та повноти адаптації з плінністю кадрів, особливо молодих фахівців.

Проблеми адаптації молодих спеціалістів мають прикладний характер. Наукові дослідження в цій області повинні сприяти їх вирішенню на конкретних підприємствах, з урахуванням широкого кола факторів та умов, що відносяться до відбору фахівців, допомоги в процесі їх вживання в нове середовище, взаємодії підприємств і навчальних закладів.

Вивчення питань адаптації, в тому числі професійної, знайшло відображення в численних дослідженнях, як вітчизняних, так і зарубіжних вчених, серед яких: К.А. Абульханова-Славська, Г.О. Балл, А.А. Реан, А.А. Налчаджян, А.В. Філіппов, В.П. Казначеев, Ф.Б. Березін, О.М. Жмиріков, Г. Сельє, М.С. Корольчук, С.М. Миронець, Г.М. Ржевський [6, 7, 9].

Проте, на відміну від економічної та юридичної науки, для психології є характерним звернення до психологічних детермінант професійної адаптації (Л.М. Карамушка, О.М., В.М. Корольчук, М.С. Корольчук, Л.П. Кулаківська, Т.Ю. Кулаківський, А.А. Мазаракі, С.Д. Максименко, О.В. Москаленко, В.І. Осьодло, Г.М. Ржевський) [6, 7, 8, 9].

Процес адаптації персоналу в організації починається з його орієнтації. Це діяльність, присвячена введенню нових працівників в курс нових завдань на новому робочому місці, ознайомленню з організацією, керівниками і робочими групами.

Орієнтація переслідує наступні цілі:

- пом'якшення прелімінарних етапів, на яких для нового співробітника все здається незвичним і незнайомим;
- швидке встановлення сприятливого відношення до організації у свідомості нового співробітника;
- зниження стартових витрат. Новий співробітник, як правило, працює менш ефективно, ніж досвідчені колеги, що вимагає додаткових витрат;
- скорочення плінності кадрів. Якщо працівник відчуває себе непотрібним, то він може відреагувати на це звільненням з роботи;
- економію часу безпосереднього керівника і колег по роботі. Новому співробітнику доводиться надавати допомогу. Зазвичай це роблять

безпосередній керівник або колеги, які витрачають свій час. Хороші програми орієнтації допомагають економити час кожного з них;

- розвиток позитивного ставлення до роботи, реалізм в очікуваннях і задоволеність роботою. Новий працівник повинен з реалізмом поставитися до вивчення того, що від нього чекає організація. Його власні надії не повинні бути ні занадто великими, ні занадто малими. Кожен працівник повинен поєднувати цілі організації з власними цінностями. Програма орієнтації включає введення в організацію і введення в посаду.

Введення в організацію здійснюється менеджером по персоналу і містить загальне уявлення про організацію, основні умови зайнятості, систему оплати праці, пільги, охорону праці та техніку безпеки, трудові відносини, економічні фактори. Введення в посаду проводиться лінійним менеджером і являє собою сукупність процедур, спрямованих на прискорення освоєння новачком роботи, скорочення періоду адаптації в колективі, допомогу у встановленні контактів з оточуючими.

За ефективною орієнтації новий працівник з самого початку відчуває себе членом команди, він відчуває, що вносить істотний внесок у діяльність підрозділу і організації, відчуває довіру до керівника і організації, у нього з'являється стимул вчитися і розвиватися.

До числа основних факторів, що впливають на адаптацію молодих спеціалістів, належать:

- відповідність роботи отриманої у вищому навчальному закладі спеціальності;

- можливість урізноманітнити працю фахівця, зробити її більш привабливою;

- створення умов для внутрішньоорганізованої мобільності, творчого потенціалу і

професійного просування;

- впровадження наукової організації праці на робочому місці; - мікроклімат у

колективі;

- соціально-побутове забезпечення; - організація вільного часу.

Актуальність проблеми, недостатність її теоретичного і практичного опрацювання, існування педагогічних протиріч, відсутність методики індивідуальних адаптаційних програм для молодого фахівця, було визначено темою дослідження «Психологічні засади розробки індивідуально адаптаційних програм для молодого фахівця».

Формулювання цілей дослідження. Провести аналіз психологічних досліджень з проблеми професійного становлення особистості. Розробити психодіагностичний комплекс, що дозволяє виявити вплив організаційно-психологічних умов на успішність адаптації молодого спеціаліста. Провести емпіричне дослідження взаємозв'язку успішності адаптації до професійної діяльності та організаційно-психологічних умов. Розробити психологічні рекомендації щодо підвищення ефективності управління процесом професійної адаптації молодих фахівців.

Методи дослідження: Методами дослідження були аналіз документів, опитування та контент-аналіз. Аналіз документів проводився з метою первинного ознайомлення з організацією, аналізу існуючої системи закріплення молодих спеціалістів на підприємстві і внутрішніх умов для більш ефективного включення молодих фахівців у професійну діяльність і життя підприємства. 1. Авторський опитувальник "Оцінка адаптації молодого спеціаліста". Опитувальник дозволяє судити про рівень адаптації молодого фахівця на підприємстві відповідно до виділених нами критеріями адаптації.

Опитувальник складається з 30 питань, які розділені на три блоки:

1. Соціально-демографічні характеристики (питання № 1, 2, 3).

2. Оцінка успішності адаптації (питання № 5, 6, 7, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 19, 24).

3. Індивідуально-особистісні особливості молодих фахівців, а саме: особливості мотиваційної структури (домінуючі потреби, очікування щодо можливості задовольнити дані потреби на підприємстві, і те, наскільки потреби реально задовольняються на підприємстві) (питання № 4, 18, 20, 21, 22, 23, 26, 28, 29, 30); готовність до ризику (питання № 9); кар'єрні устремління (питання № 8, 25); очікування щодо можливості будувати кар'єру на підприємстві (питання № 17); соціальні установки (питання № 27).

Виклад основного матеріалу. Професійна діяльність - невід'ємна частина життя сучасної людини. Від того, наскільки успішно складається професійна кар'єра, залежить не тільки задоволеність особистості своїм життям, але і її гармонійний розвиток.

На професійний розвиток особистості значною мірою впливають перші роки роботи, оскільки саме цей період вважається свого роду тим "випробувальним терміном", який надалі визначає позиції фахівця у соціальній та професійному середовищі. А також є фундаментом для його майбутньої професійної кар'єри, який багато в чому буде визначати її успішність.

Професійну адаптацію фахівців можна визначити як процес входження в нову трудову ситуацію, в якій особистість і робоче середовище взаємно впливають один на одного, формуючи нову систему взаємодій і відносин усередині колективу. Поступаючи на роботу, молодий спеціаліст активно включається в систему професійних і соціально-психологічних відносин всередині організації, засвоює нові норми і цінності, погоджує свою індивідуальну позицію з цілями і завданнями виробництва. Тому для молодого співробітника важливо, щоб його особистісні особливості максимально відповідали тим організаційним умовам, які для нього пропонуються на новому місці роботи.

Психологи відзначають, що становлення людини як професіонала безпосередньо пов'язане з його розвитком як особистості. З одного боку, індивідуальні характеристики людини (установки, потреби, інтереси, рівень домагань, особливості інтелекту та ін) мають значний вплив на вибір професії і хід професійної адаптації. Вони можуть як сприяти формуванню

професійної майстерності і творчому підходу до трудової діяльності, так і перешкоджати професійному становленню (наприклад, у разі відсутності загальних професійних здібностей - активності, саморегуляції, завадостійкості та ін), приводити до більш швидкого професійного старіння і деформації.

З іншого боку, професійна діяльність справляє зворотний вплив (позитивне чи негативне) на особистісний онтогенез, наприклад на формування самооцінки, самоствавлення і т. д. Професійне становлення передбачає появу в особистості фахівця нових якостей і властивостей, або розвиток наявних задатків.

Не менший вплив на успішність професійної адаптації фахівця надають організаційні чинники. У зв'язку з цим керівник підприємства повинен прагнути організувати умови професійного розвитку таким чином, щоб молодий спеціаліст успішно адаптувався в організації і закріпився в ній на довгий час. У той же час фахівець повинен усвідомлювати, що вплив організаційних чинників опосередковується особистісними особливостями самого працівника і в зв'язку з цим враховувати особливості організації, в яку він влаштовується на роботу і передбачати проблеми, які можуть виникнути в процесі адаптації до нових умов підприємства.

Вивчення питань адаптації, в тому числі професійної, знайшло відображення в численних дослідженнях, як вітчизняних, так і зарубіжних вчених, серед яких: К.А. Абульханова-Славська, Г.О. Балл, А.А. Реан, А.А. Налчаджян, А. В. Філіппов, В.П. Казначеев, Ф. Б. Березін, О.М. Жмиріков, Г. Сельє та ін. [1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10].

Висновки: Дана робота присвячувалася проблемі впливу організаційно-психологічних умов на успішність адаптації молодого фахівця на промисловому підприємстві.

На основі аналізу психологічних концепцій адаптації особистості (теорія Ж. Піаже, А. Бандури, Л. Філіпса, Г. Гартманна, А. Маслоу, К. Роджерса, А.А. Реана, А.А. Налчаджян та ін) [4], проведеного емпіричного дослідження психологічної адаптації молодого фахівця, можна зробити висновок, що адаптація до професійної діяльності визначається безліччю факторів.

Особливість адаптації молодого співробітника до підприємства полягає в його двоїстості, по-перше, молодій людині необхідно пристосуватися до умов, які існують в конкретній організації, а по-друге, для нього це також і адаптація до нового виду діяльності, діяльності професійною. Успішність першого досвіду трудової діяльності багато в чому визначає те, як буде складатися професійне становлення молодого співробітника надалі і є умовою успішної професійної кар'єри.

Дослідники виділяють такі види адаптації працівників: професійна, соціально-організаційна, соціально-психологічна, фізіологічна. Останній вид адаптації ми не розглядали в нашому дослідженні. На основі існуючих видів адаптації до професійної діяльності нами були розроблені критерії адаптації, що дозволили виділити три групи співробітників залежно від рівня їх адаптації на підприємстві: відповідність знань і потенціалу працівника рівню

складності виконуваних завдань, задоволеність змістом виконуваної роботи, включеність у неформальні міжособистісні відносини, планування пов'язати своє майбутнє з організацією, пропозиції щодо вдосконалення способу виконання своїх професійних обов'язків, емоційна задоволеність тим, що співробітник працює в даній організації, задоволеність обраною спеціальністю.

У результаті проведеного дослідження було виявлено, що на успішність адаптації до професійної діяльності співробітників впливають організаційні умови, а так само особистісні особливості самих молодих фахівців.

Було встановлено, що найбільш важливим організаційним чинником, що визначає успішність адаптації молодого фахівця, є його задоволеність перспективами кар'єрного росту на підприємстві. Чим більше співробітник задоволений зазначеними перспективами, тим краще він адаптований на підприємстві. Це узгоджується з концепцією Б. Лівехуда, згідно з якою в період ранньої дорослості людина прагне до постійного розвитку та накопичення професійного досвіду, найгірше, що може трапитися з людиною на цій фазі його життя, на думку автора, це необхідність протягом десяти років виконувати одну і ту ж роботу, не маючи можливості вивчити при цьому щось нове. З іншого боку, індивідуально-психологічні особливості також впливають на успішність адаптації. Чим більшою мірою люди переконані, що людині дано контролювати своє життя, вільно приймати рішення і втілювати їх у життя, тим більше високим рівнем адаптації вони характеризуються. Рівень свідомості життя співробітника також впливає на успішність його адаптації. Чим вище рівень свідомості життя, тим краще працівник адаптується на підприємстві.

Практична значимість даного дослідження полягає в тому, що на підставі його результатів можлива оптимізація системи адаптації персоналу, підвищення рівня адаптації співробітників до професійної діяльності. Не завжди об'єктивно задовільні умови праці можуть бути такими і для співробітників, тому не в меншій мірі важлива саме суб'єктивна задоволеність співробітника умовами, створеними в організації, а це означає, що потрібно індивідуальний підхід у розробці особистісного плану розвитку працівника на підприємстві, в розробці траєкторії його професійного розвитку.

Теоретична значимість дослідження полягає в розгляді психологічних проблем адаптації молодого фахівця в соціально-економічних умовах розвитку підприємства.

Можливі подальші напрямки дослідження: оскільки дане дослідження проводилося в умовах однієї організації, а саме на промисловому підприємстві, в подальшому можлива розробка системи адаптації персоналу в залежності від сфери діяльності організації (сфери послуг, торгівлі), відповідно з урахуванням організаційних особливостей підприємств даних сфер.

Список використаної літератури

1. Баранова Т. Ключові моменти в адаптації персоналу // Довідник зуправління персоналом, № 4, 2008, с.62-65.
2. Березін Ф.Б.Психічна і психофізіологічна адаптація людини.- М., 1988.- 268 с.
3. Братусь С.Б.До проблеми розвитку особистості в зрілому віці // Вісн.Моск.ун-ту.Сер.14.Психологія, № 2, 1980, с. 3-13.
4. Бикова Л. Модель адаптації // Довідник з управління персоналом, № 4, 2008, с.32-36.
5. Волану М.В.Професійна адаптація молоді / Психологія особистості і спосіб життя.- М.: Наука, 1987.- С.117-120.
6. Корольчук, М. С. Психофізіологія діяльності. – К. : Ельга, Ніка-Центр, 2004. – 400 с.
7. Корольчук, М. С., Осьодло, В. І. Психодіагностика (Навч. посібник). – К. : Ельга, Ніка-Центр. 2004. – 400 с.
8. Мазаракі, А. А., Максименко, С. Д., Кулаківська, Л. П., Кулаківський Т. Ю. «Підприємництво : психологічні, організаційні та економічні аспекти» : навч. посіб. / А. А. Мазаракі, С. Д. Максименко, Л. П. Кулаківська., Т. Ю. Кулаківський – К. : Київ. нац. торг. – економ. ун.-т, 2012. – 720 с.
9. Миронець, С. М. Структура професійно важливих якостей рятувальників МНС України // 36 наук. праць Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка АПН України. – К., 2003. – Т.У, ч.2 – С. 151.
10. Ржевський, Г. М. Теоретико-методологічні підходи до проблеми становлення професійної діяльності в психології / Ржевський Г. М. // Вісник. Збірник наукових статей Київського міжнародного університету. Серія : Психологічні науки. – 2006. – Вип. 9. – С. 154 – 161

Приходько Д.С., ФФБС, 2 м курс, 1 група

Науковий керівник:

Лагутіна Т.М., канд. пед. наук, доц.

Психологічні особливості мотиваційної сфери працівників приватного підприємства

У статті розглянуто психологічні особливості мотиваційної сфери, здійснено теоретичний аналіз проблеми мотиваційної сфери у сучасній науковій літературі. Описано результати емпіричного дослідження особливостей мотиваційної сфери працівників приватного підприємства. Виявлено, що провідними мотивами підприємницької діяльності є мотиви комерційного успіху, свободи і незалежності, ініціативи та активності. Досліджено зміни, що зазнає мотиваційна сфера підприємницької діяльності в процесі розвитку діяльності. Визначено психологічні умови розвитку мотиваційної сфери підприємницької діяльності.

Ключові слова: підприємницька діяльність; психологічні особливості, провідні мотиви.

В статье рассмотрены психологические особенности мотивационной сферы, осуществлен теоретический анализ проблемы мотивационной сферы в современной научной литературе. Описаны результаты эмпирического исследования особенностей мотивационной сферы работников частного предприятия. Выявлено, что ведущими мотивами предпринимательской деятельности являются мотивы коммерческого успеха, свободы и независимости, инициативы и активности. Исследованы изменения, что испытывает мотивационная сфера предпринимательской деятельности в процессе развития деятельности. Определены психологические условия развития мотивационной сферы предпринимательской деятельности.

Ключевые слова: предпринимательская деятельность; психологические особенности, ведущие мотивы.

The psychological features of motivational sphere are considered in the article, the theoretical analysis of problem of motivational sphere is carried out in modern scientific literature. The results of empiric research of features of motivational sphere of workers of private enterprise are described. It is educed, that leading reasons of entrepreneurial activity are reasons of commercial success, freedom and independence, initiative and activity. Changes are investigational, that tests motivational sphere of entrepreneurial activity in the process of development of activity. The psychological terms of development of motivational sphere of entrepreneurial activity are certain.

Keywords: entrepreneurial activity; psychological features, leading reasons.

Актуальність дослідження. Соціально-економічні зміни в Україні кінця 80-х початку 90-х років призвели до утворення нового суб'єкта економічних відносин підприємця. Останнім часом підприємницька діяльність активно розвивається і займає усталене і важливе місце в економічній системі суспільства. Особлива роль підприємництва в економічному прогресі, відсутність традицій вітчизняного підприємництва, багатоаспектність цього феномену зумовлює необхідність психологічного забезпечення підприємницької діяльності. Інтенсивний розвиток українського суспільства, реформаційні процеси в усіх сферах його життєдіяльності і розширення інформаційного простору вимагають від працівників підприємницької діяльності вміння орієнтуватися у швидкоплинному потоці інформації, перебудовувати власну діяльність в залежності від змін, мати чітку уяву про мотиваційну сферу власної діяльності.

Аналіз літератури свідчить, що окремі аспекти підприємницької діяльності є предметом уваги багатьох дослідників (О. Дейнека, А. Журавльов, Г.Захарова, Ю. Пачковський, М. Пітерс, Ю. Сливницький, Р. Хізрич та ін.). Чимало досліджень присвячено висвітленню психологічних характеристик підприємців (В. Позняков, Є. Філінкова, А. Чирікова, А. Шорохова), психологічним чинникам успішності підприємницької діяльності (А. Гібб, Т. Корнілова, І. Ромазан та ін.), проблемам підвищення ефективності підприємницької діяльності (С. Максименко, Л. Карамушка,

М. Корольчук, В. Корольчук, О. Креденцер, С. Миронець, Г. Ржевський, О. Філь). У роботах В. Москаленко, В. Познякова та Є. Філінкової приділено увагу з'ясуванню психологічної сутності підприємництва, а Ю. Пачковським проведено соціопсихологічний аналіз підприємницької діяльності [1, 2, 3, 4, 5, 8, 9, 10].

У рамках психологічного забезпечення підприємництва особливо актуальним є вивчення мотивів, що зумовлюють вибір підприємницької діяльності та її реалізацію. Окремі аспекти мотиваційної сфери підприємницької діяльності досліджувалися такими російськими вченими, як С. Гришаєв, А. Журавльов, І. Мусаелян, В. Позняков, Ю. Сливницький, А. Чирікова. Українські психологи також вивчали окремі аспекти цієї проблеми. Так, ієрархію мотивів підприємців досліджено Ю. Пачковським, вивчення ціннісно-мотиваційних аспектів підприємницької діяльності в торговельному бізнесі проводилося Л. Карамушкою, О. Креденцер, О. Філь.

Для сучасних досліджень організаційної психології є характерним звернення до психологічних детермінант мотивації особистості в підприємницькій (управлінській) сфері діяльності (Л. Карамушка, В. Корольчук, М. Корольчук, Л. Кулаківська, Т. Кулаківський, А. Мазаракі, С. Максименко, О. Москаленко, С. Миронець, В. Осьодло, Г. Ржевський, Г. Балл, З. Кісарчук, С. Максименко, В. Моляко, В. Татенко, О. Ткаченко, Н. Чепелева, О.Щотка) вчених [8, 9, 2].

Праці цих вчених є досить вагомим внеском у вивченні проблеми мотиваційної сфери підприємницької діяльності. Проте ступінь дослідженості психологічних особливостей мотиваційної сфери підприємницької діяльності не є достатнім. Вивчення мотиваційних аспектів підприємницької діяльності має, на наш погляд, не лише зосереджуватися на характеристиках окремих мотивів, а ґрунтуватися на системному підході. В цілому, можна стверджувати, що спеціальні дослідження щодо виявлення структури мотиваційної сфери діяльності вітчизняних підприємців та її динаміки, з'ясування зв'язку мотиваційної сфери із успішністю підприємця ще не проводилися.

Постановка проблеми. Успіх у здійсненні підприємницької діяльності залежить від багатьох чинників. Однією з неодмінних умов досягнення високої результативності є отримання необхідних знань, уявлень про форми, принципи та сфери підприємницької діяльності. Але окрім знань у сфері економіки, фінансів, менеджменту, права та інших соціально-економічних наук, що допомагають підприємливим особистостям заснувати, організувати та вести господарську діяльність, для успішного розвитку професійної підприємницької діяльності, для глибинного розуміння сутності економічних процесів необхідні й психологічні знання.

Адже, як уже зазначалось в вище зазначених дослідженнях [9; 14], моделі розроблені в рамках економічних теорій, стають недостатньо адекватними для вирішення багатьох економічних проблем. Причиною є постійна дія так званого «людського фактора». Це обумовило появу нового, самостійного напрямку в економічній психології — психології

підприємницької діяльності. Тому важливим завданням організаційних та економічних психологів є надання психологічної допомоги діючим суб'єктам підприємницької діяльності (підприємцям), що передбачає опанування ними відповідних психотехнологій.

Мета дослідження: з'ясувати особливості, зміст та структуру мотиваційної сфери підприємницької діяльності та виявити її зв'язок із успішністю підприємця.

Відповідно до мети дослідження поставлені такі основні завдання дослідження: 1. Розкрити сутність мотиваційної сфери підприємницької діяльності в сучасних наукових дослідженнях. 2. З'ясувати зміст, структуру, типи мотиваційної сфери підприємницької діяльності та її динаміку в процесі розвитку підприємницької діяльності. 3. Виявити зв'язок мотиваційної сфери підприємницької діяльності із успішністю підприємця. 4. Визначити психологічні умови розвитку мотиваційної сфери підприємницької діяльності. 5. Виявити зв'язок мотиваційної сфери підприємницької діяльності із організаційними (сфера підприємницької діяльності) та соціально-демографічними (стать підприємця, вік підприємця) чинниками.

Об'єктом нашого дослідження є підприємницька діяльність. **Предметом дослідження** є психологічні особливості мотиваційної сфери підприємницької діяльності підприємців.

Експериментальна база дослідження. Дослідження здійснювалось у приватних підприємствах м. Києва і Київської області, що належали до трьох основних сфер діяльності (продаж товарів, надання послуг, виробництво). Усього в дослідженні взяли участь 44 підприємці приватного підприємства «РОСС».

Наукова новизна дослідження полягає в тому, що автором: а) розкрито сутність та психологічні особливості мотиваційної сфери підприємницької діяльності; б) побудовано модель мотиваційної сфери підприємницької діяльності; в) виявлено структуру мотиваційної сфери підприємницької діяльності; г) вивчено динаміку мотиваційної сфери підприємницької діяльності в процесі розвитку підприємницької діяльності; д) виявлено основні типи підприємців за мотивацією підприємницької діяльності; е) з'ясовано зв'язок мотиваційної сфери підприємницької діяльності із успішністю підприємця (успішністю власне підприємницької діяльності та особистісним успіхом підприємця); є) вивчено зв'язок мотиваційної сфери підприємницької діяльності із організаційними та соціально-демографічними чинниками; ж) визначено психологічні умови розвитку мотиваційної сфери підприємницької діяльності.

Організація та методи дослідження. В ході дослідження було використано такі методи та методики дослідження: а) інтерв'ювання підприємців (за допомогою розробленого автором напівструктурованого інтерв'ю) з метою виявлення спектру мотивів підприємницької діяльності; б) опитування (за допомогою розробленої автором анкети «Мотиви підприємництва») для визначення сили мотивів підприємницької діяльності; в) опитування (за допомогою методики «Незакінчені речення») з метою

дослідження особливостей усвідомлення респондентами мотивів; г) опитування (за допомогою модифікованої методики Є. Філінкової) з метою вивчення успішності власне підприємницької діяльності; д) тестування (за допомогою «Тесту смисложиттєвих орієнтацій» Д. Леонтєва) для вивчення смисложиттєвих орієнтацій підприємців. До отриманих даних було застосовано методи математичної статистики (кореляційний, факторний) з наступною якісною інтерпретацією та змістовним узагальненням. Математична обробка даних здійснювались за допомогою пакету статистичних програм SPSS (версія 13).

Надійність та вірогідність результатів дослідження забезпечувалися методологічним обґрунтуванням вихідних положень; використанням методів, адекватних меті і завданням дослідження; репрезентативністю вибірки; поєднанням якісного та кількісного аналізу експериментальних даних; адекватним застосуванням методів математичної статистики.

Теоретико-методологічною основою дослідження стали загальні принципи психологічної науки (детермінізму, активності, розвитку, системно-структурного підходу), а також принципи аналізу сучасних організацій (принцип відкритих систем, розвитку організацій, гуманізму, людиноцентристського підходу в управлінні).

В основу дослідження покладено концепцію психологічних основ діяльності сучасних організацій (Л. Карамушка). Важливе місце для визначення особливостей діяльності організацій у сфері підприємництва посіли роботи, що відображають теоретико-методологічні основи управління сучасними організаціями (О. Бондарчук, А. Деркач, Л. Карамушка, Н. Коломінський, С. Максименко, В. Москаленко, Л. Орбан-Лембрик, В. Третяченко та ін.) [4].

Визначення сутності підприємницької діяльності базувалося на роботах В. Москаленко, Ю. Пачковського, В. Познякова, Ю. Сливницького та ін. [10]

Особливу роль в осмисленні сутності мотиваційної сфери підприємницької діяльності відіграли праці, що розкривають теоретичні основи психології мотиваційної сфери (В. Вілюнас, Є. Ільїн, В. Ковальов, О. Леонтєв, Г. Ложкін, А. Маркова, А. Маслоу, С. Рубінштейн та ін.), а також положення, що розкривають мотиваційні процеси у професійній діяльності (О. Винославська, В. Казміренко, К. Кальницька, Т. Панчук, В. Семиченко, М. Рогов та ін.) [10].

Істотне значення для розробки системи активного навчання з розвитку мотиваційної сфери підприємницької діяльності мали праці в галузі активного соціально-психологічного навчання (Л. Вербицька, Л. Карамушка, М. Смульсон, В. Татенко, Н. Чепелева, Ю. Швалб, О. Щотка, Т. Яценко) [4].

Змістовні теорії мотивації базуються на врахуванні різноманітних потреб і пов'язаних з ними факторів, які визначають поведінку працівників. Потреба — це внутрішній стан фізіологічного або психологічного відчуття людиною браку чогось важливого для її життя-діяльності. Потреби утворюють ієрархічну структуру, котра як домінанта визначає поведінку людини. Загальноприйнятим

є поділ потреб на первинні, за своєю природою фізіологічні, і вторинні — психологічні (потреба в успіху, повазі, владі, приналежності).

Найпоширенішою для цілей мотивації є класифікація потреб, запропонована А. Маслоу, який виділяє п'ять типів потреб: фізіологічні; безпеки й захисту; соціальні; поваги; самовираження.

Д. Мак-Клелланд доповнив цю класифікацію такими потребами, як потреба влади, успіху і приналежності. Ф. Герцберг мотивуючими факторами вважає відчуття успіху, просування по службі, визнання з боку навколишніх людей, відповідальність, збільшення можливостей. Виділені ним гігієнічні фактори, пов'язані з навколишнім середовищем, виявляють свій вплив на поведінку працівника, зокрема через незадоволення роботою, тоді, коли реалізація їх неадекватна або несправедлива.



Рис. 1. Загальна модель мотивації через потреби

Якщо немає прямого зв'язку між затраченими зусиллями і досягнутими результатами, то мотивація послаблюється. У разі, коли людина не буде відчувати чіткого зв'язку між досягнутими результатами і бажаною винагородою, мотивація праці також буде послаблюватися. Невпевненість в адекватній винагороді за результати не стимулює трудові затрати. Знижується мотивація працівника і тоді, коли досягнуті результати адекватно винагороджуються, але працівник не може їх досягти за умови розумних затрат. У теорії очікувань задоволення (незадоволення) від винагороди має важливе значення. У зв'язку з тим, що працівники різняться за потребами, можливостями затрат на досягнення результату, то конкретну винагороду вони оцінюють по-різному. Отже, завдання мотивації персоналу полягає в тому, щоб зіставляти і привести у відповідність запропоновану винагороду з результатами.

Теорія справедливості виходить з того, що працівник не тільки суб'єктивно оцінює винагороду відповідно до затрачених зусиль, а й порівнює її з винагородою інших працівників, які виконують аналогічну роботу. Якщо внаслідок такого порівняння працівник бачить несправедливість або йому так здається, то в нього виникає психологічне напруження, знижується мотивація до праці. Відчуття справедливості винагороди можна відновити або за рахунок зменшення затрачених зусиль, або за рахунок підвищення винагороди. Дослідження показують, що ті працівники, які вважають, що їм переплачують, намагаються підтримати інтенсивність праці на досягнутому рівні або збільшують її. Ті працівники, які вважають, що їм недоплачують, починають працювати менш інтенсивно.

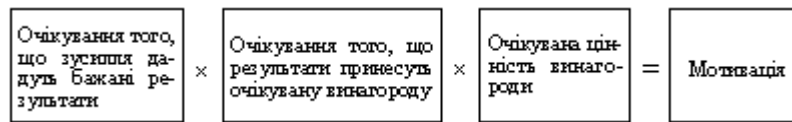


Рис. 2. Модель мотивації в теорії очікувань

Якщо немає прямого зв'язку між затраченими зусиллями і досягнутими результатами, то мотивація послаблюється. У разі, коли людина не буде відчувати чіткого зв'язку між досягнутими результатами і бажаною винагородою, мотивація праці також буде послаблюватися. Невпевненість в адекватній винагороді за результати не стимулює трудові затрати. Знижується мотивація працівника і тоді, коли досягнуті результати адекватно винагороджуються, але працівник не може їх досягти за умови розумних затрат. У теорії очікувань задоволення (незадоволення) від винагороди має важливе значення. У зв'язку з тим, що працівники різняться за потребами, можливостями затрат на досягнення результату, то конкретну винагороду вони оцінюють по-різному. Отже, завдання мотивації персоналу полягає в тому, щоб зіставляти і привести у відповідність запропоновану винагороду з результатами.

Теорія справедливості виходить з того, що працівник не тільки суб'єктивно оцінює винагороду відповідно до затрачених зусиль, а й порівнює її з винагородою інших працівників, які виконують аналогічну роботу. Якщо внаслідок такого порівняння працівник бачить несправедливість або йому так здається, то в нього виникає психологічне напруження, знижується мотивація до праці.

Відчуття справедливості винагороди можна відновити або за рахунок зменшення затрачених зусиль, або за рахунок підвищення винагороди. Дослідження показують, що ті працівники, які вважають, що їм переплачують, намагаються підтримати інтенсивність праці на досягнутому рівні або збільшують її. Ті працівники, які вважають, що їм недоплачують, починають працювати менш інтенсивно.

Зауважимо, що сприймання та оцінка справедливості винагороди є відносними, а не абсолютними. Відмінності у знаннях, досвіді, індивідуальному стилі діяльності окремих працівників, які виконують однакову роботу або обіймають однакові посади, є факторами різної ефективності праці, які необхідно враховувати в мотивації.

Відповідно до моделі Портера-Лоулера мотивація є одночасно функцією потреб, очікувань і сприймання працівником справедливої винагороди.

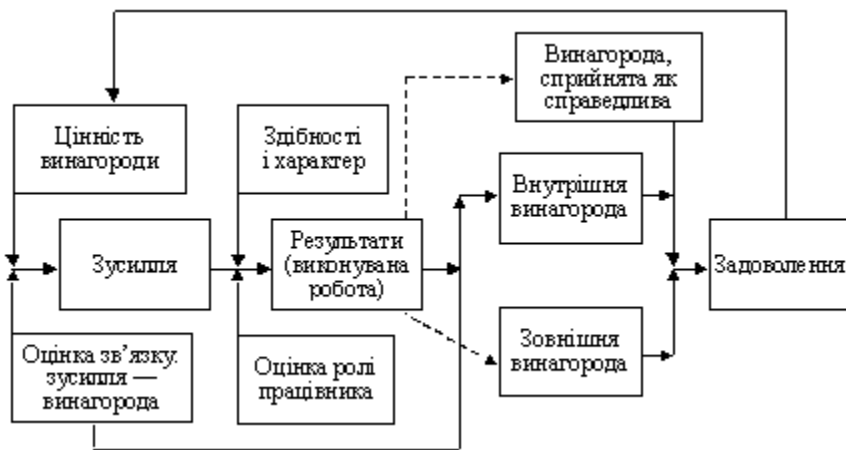


Рис. 3. Загальний вигляд моделі мотивації Портера-Лоуера

Згідно з цією моделлю мотивації досягнуті результати залежать від докладених працівником зусиль, його здібностей, характеру та усвідомлення своєї ролі. Рівень цих зусиль визначається цінністю винагороди і рівнем впевненості в тому, що між затраченими зусиллями і можливою винагородою існує тісний зв'язок. Досягнуті результати обумовлюють внутрішню (почуття компетентності, самоповаги) і зовнішню (премія, похвала, просування по службі) винагороду працівника. Результатом зовнішніх і внутрішніх винагород з урахуванням їх справедливості є задоволення у працівника. Останнє залежить від цінності винагороди, яка не однакова в різних працівників. Усе це свідчить про те, що механізм мотивації праці складний і вимагає всебічного врахування індивідуальних психологічних особливостей працівників, їхніх потреб, інтересів, спрямованості, ціннісних орієнтацій.

Організація дослідження. Емпіричне дослідження проводилось у декілька етапів. На *першому етапі* емпіричного дослідження було здійснено вивчення існуючих теоретичних моделей мотиваційної сфери підприємницької діяльності. Застосування методу напівструктурованого інтерв'ю дозволило визначити спектр мотивів підприємництва і констатувати достовірність теоретичної моделі мотиваційної сфери.

Другий етап емпіричного дослідження був спрямований на вивчення структури мотиваційної сфери підприємницької діяльності. Використання модифікованої анкети «Мотиви підприємництва», побудованої на основі результатів проведеного автором інтерв'ю, дозволило виявити *ієрархію мотивів та структуру мотиваційної сфери підприємницької діяльності на основних її етапах*. Найважливішими для вітчизняних підприємців у цілому виявилися мотиви комерційного успіху. Вони посіли перше місце в ієрархії мотивів як на етапі приходу до підприємництва, так і на етапі стабілізації діяльності. Друге та третє місце в кожній з ієрархій мотивів посідають мотиви свободи і незалежності та мотиви ініціативи і активності. Мотиви самореалізації, інноваційності і ризику та соціальних контактів і групової належності знаходяться на середніх позиціях в ієрархіях мотивів. Останні місця в обох ієрархіях посідають мотиви поваги і самоповаги та мотиви вимушеності.

Дослідження особливостей усвідомлення мотивів підприємцями було здійснено за допомогою використання методики «Незакінчені речення» (модифікований варіант методики). *Найбільш представленими у свідомості підприємців* виявилися мотиви комерційного успіху та мотиви свободи і незалежності. *Найменш представленими у свідомості підприємців* були мотиви інноваційності і ризику, соціальних контактів і групової належності та мотиви вимушеності.

Отримані емпіричні дані свідчать про те, що мотиваційна сфера працівників підприємницької діяльності має динамічну, швидкоплинну структуру, так у результаті факторного аналізу було виявлено структуру мотиваційної сфери підприємницької діяльності (рис. 1. - рис. 2).

Виявлена в дослідженні *структура мотиваційної сфери приходу до підприємництва* складається з п'яти факторів, що пояснюють 56,3 % емпіричної дисперсії даних. Перший фактор – «*Прагнення цікавої та інноваційної діяльності*» – відображає бажання підприємців займатися змістовною, інноваційною діяльністю, яка надає широкі можливості спілкування. Другий фактор – «*Прагнення комерційного успіху*» – виражає прагнення підприємців комерційного успіху та досягнень, бажання як підвищити свій добробут, так і якісно поліпшити життя, а також прагнення самореалізації. Третій фактор – «*Прагнення поваги*» – відображає бажання підприємців увійти до групи поважних людей, прагнення поваги, визнання, бажання управляти іншими людьми. Четвертий фактор – «*Прагнення свободи і незалежності*» – виражає бажання підприємців відчувати себе вільними, не залежати від керівників, бути власниками своєї справи. П'ятий фактор – «*Вимушеність*» – відображає прагнення підприємців вийти з кризової ситуації безробіття, бажання мати роботу заради виживання, а не заради реалізації власних здібностей і розвитку.

На етапі стабілізації діяльності в структурі мотиваційної сфери підприємництва було виділено п'ять факторів, що пояснюють 55,4 % емпіричної дисперсії даних. Перший фактор – «*Прагнення інновацій та самореалізації*» – відображає прагнення інновацій, самореалізації, активності, бажання підприємців спілкуватися із цікавими людьми. Другий фактор – «*Прагнення комерційного успіху*» – виражає бажання підприємців мати прибуткову справу, досягти власного багатства та матеріальної забезпеченості своїх близьких, готовність підприємців до конкурентної боротьби і ризику. Третій фактор – «*Прагнення поваги*» – виражає прагнення підприємців досягти поваги, самоповаги та бажання належати до категорії поважних людей. Четвертий фактор – «*Прагнення свободи і незалежності*» – відображає бажання підприємців бути незалежними в діяльності та вільними в прийнятті рішень. П'ятий фактор – «*Вимушеність*» – відображає відсутність у підприємців роботи за фахом і невпевненість, що можна знайти роботу краще.

В ході дослідження шляхом порівняння сили мотивів та структури мотиваційної сфери підприємницької діяльності на двох її основних етапах було з'ясовано, що *мотиваційна сфера підприємницької діяльності зазнає*

змін в процесі розвитку діяльності. Встановлено, що підвищують свою силу мотиви: комерційного успіху, ініціативи і активності, самореалізації, соціальних контактів і групової належності. Водночас зменшується сила мотивів свободи і незалежності та мотивів вимушеності. Виявлено, що структура мотиваційної сфери підприємницької діяльності в процесі розвитку діяльності переважно змінюється в бік більшої специфікації і конкретизації. Так, більш специфічними і вузько спрямованими стають фактори «Прагнення комерційного успіху», «Прагнення поваги», «Вимушеність». Тобто, можна говорити про те, що мотиви комерційного спрямування виокремлюються і втрачають свою глобальність та смисловий зв'язок із якісним поліпшенням життя. Мотиви прагнення поваги і самоповаги конкретизуються і складають окрему зону в мотиваційній сфері підприємницької діяльності. Мотиви вимушеності, що були пов'язані із готовністю пожертвувати самореалізацією, на етапі стабілізації діяльності вказують на діяльність «за звичкою» та побоювання змін. При цьому залишається вузько спрямованим фактор «Прагнення свободи і незалежності», що свідчить про окреме важливе місце відповідних мотивів. Водночас розширюється за своїм кількісним і смисловим навантаженням фактор «Прагнення інновацій і самореалізації». Таким чином, специфічність мотивів інноваційності, самореалізації, соціальних контактів і групової належності підприємцями в процесі розвитку діяльності не виокремлюється. Дані мотиви мають загальний смисл прагнення цікавого процесу діяльності.

У результаті застосування кластерного аналізу даних, що розкривають мотиви підприємництва на етапі стабілізації діяльності, нами було виявлено чотири основні типи підприємців за мотивацією підприємницької діяльності. Як видно із рис. 1, найбільш представленою є група «Істинних підприємців» (50,0 %), вони високо мотивовані прагненням інновацій і самореалізації, а також прагнуть комерційного успіху. «Пасивні підприємці» (22,2 %) прагнуть свободи і незалежності, проте мало орієнтовані на активність, комерційний успіх, управління. «Підприємці, орієнтовані на прибуток» (13,9 %) прагнуть багатства та готові до конкуренції, проте не зацікавлені в самореалізації, спілкуванні та інноваціях. «Вимушені підприємці» (13,9 %) мотивовані обставинами, що склалися, а також бажають управляти людьми та прагнуть самоповаги.

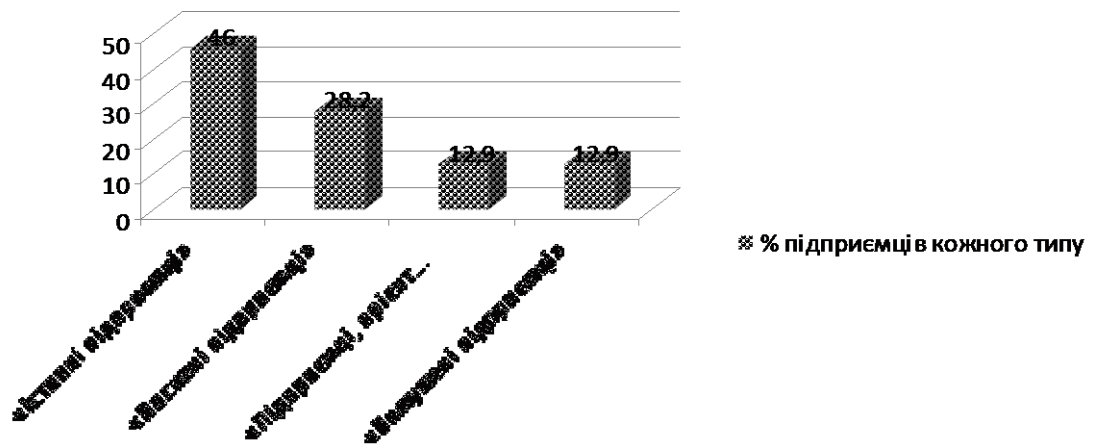


Рис. 1. Результати кластерного аналізу типології підприємців за мотивацією підприємницької діяльності

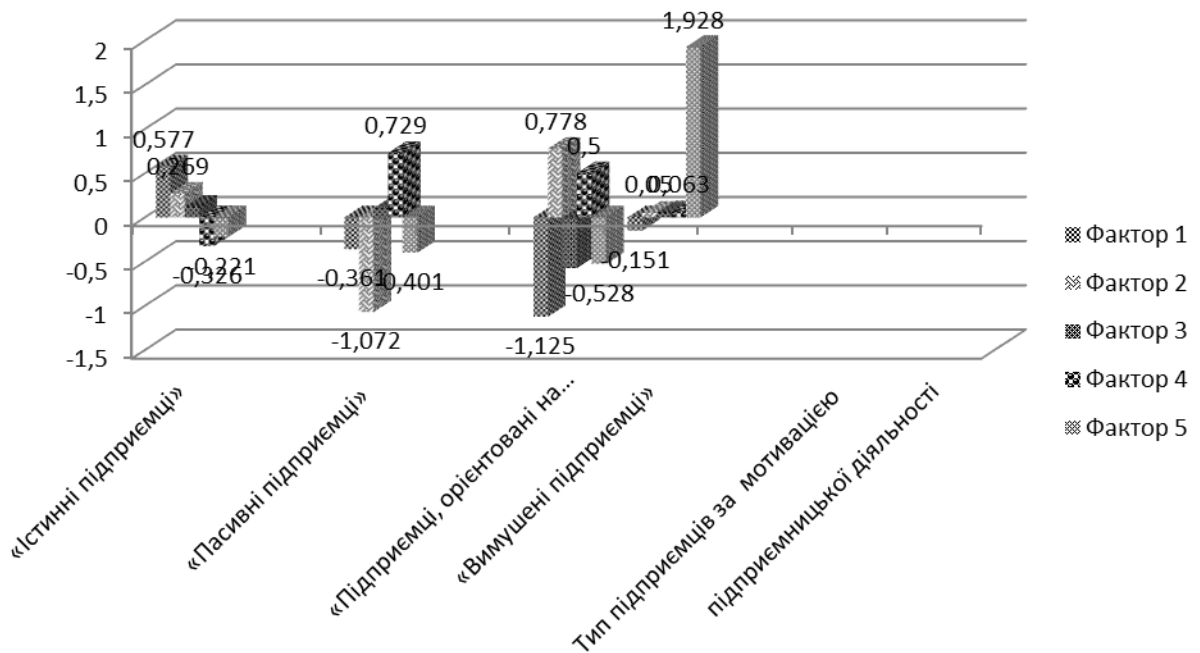


Рис. 2 Результати факторного аналізу структуру мотиваційної сфери підприємницької діяльності.

Слід підкреслити, що мотиваційна сфера «Істинних підприємців», на наш погляд, є найбільш сприятливою для підприємницької діяльності. Мотиваційна сфера підприємців інших груп, що загалом складають 50,0 % опитаних, відрізняється недостатньою силою мотивів, однобічністю, низькою мірою адекватності цілям та задачам діяльності, тому потребує розвитку в напрямку її наближення до структури мотиваційної сфери «Істинних підприємців».

«Зв'язок мотиваційної сфери підприємницької діяльності із успішністю підприємця» – розкривається зв'язок мотиваційної сфери із успішністю власне підприємницької діяльності та особистісним успіхом підприємців,

аналізуються чинники мотиваційної сфери підприємництва. Окрім того, визначено психологічні умови розвитку мотиваційної сфери підприємницької діяльності.

Завдання *третього етапу* емпіричного дослідження полягало в дослідженні зв'язку мотиваційної сфери підприємницької діяльності із успішністю підприємців.

За допомогою анкети (модифікації методики Є. Б. Філінкової) було вивчено *показники успішності підприємницької діяльності*, а саме, оцінки: успішності діяльності; ступеня досягнення цілей діяльності; матеріального рівня життя родини; задоволеності економічними результатами діяльності та задоволеності діяльністю. Було показано, що в цілому у підприємців *переважають середній та високий рівень успішності підприємницької діяльності*. Високий рівень оцінки успішності підприємницької діяльності виявлено у 33,3 % підприємців, середній – у 45,8 % і низький – у 20,9 % підприємців.

Одним із суттєвих показників особистісного успіху підприємців було визначено *смишлужиттєві орієнтації*. За допомогою «Тесту смислужиттєвих орієнтацій» Д.О. Леонтєва у підприємців в цілому було встановлено високий рівень осмисленості життя. Було показано, що найбільшою мірою смисл життя підприємцями вбачається у майбутньому. Відповідальність за події в своєму житті підприємці в цілому покладають на себе.

Виявлені зв'язки між показниками успішності підприємницької діяльності та смислужиттєвими орієнтаціями ($p < 0,05$) свідчать про те, що діяльність для підприємця високою мірою виступає як можливість реалізації смислу життя.

В ході аналізу було встановлено статистично значущий зв'язок між типом підприємців за мотивацією підприємницької діяльності та показниками успішності власне підприємницької діяльності. Так, серед «Істинних підприємців» та «Підприємців, орієнтованих на прибуток» було виявлено більше тих, хто виявляє високий рівень оцінки успішності діяльності ($p < 0,05$), високий рівень досягнення цілей діяльності ($p < 0,001$) та високий рівень задоволеності економічними результатами діяльності ($p < 0,05$), порівняно із «Пасивними підприємцями» і «Вимушеними підприємцями».

Також було встановлено статистично значущий зв'язок між типом підприємців за мотивацією підприємницької діяльності та смислужиттєвими орієнтаціями підприємців. Зокрема, у «Істинних підприємців» та «Підприємців, орієнтованих на прибуток» процес життя виявляється більш емоційно насиченим та наповненим смислом ($p < 0,001$), а минуле – більш продуктивним ($p < 0,01$), ніж у «Пасивних підприємців» та «Вимушених підприємців». Вони також вважають себе більшою мірою здатними контролювати своє життя та нести за нього відповідальність ($p < 0,001$).

Таким чином, результати емпіричного дослідження показали, що мотиваційна сфера «Істинних підприємців» та «Підприємців, орієнтованих на прибуток» є більш сприятливою з точки зору успішності власне

підприємницької діяльності та особистісного успіху підприємця. Такі підприємці відчують себе високою мірою реалізованими в своїй діяльності та в житті, підприємництво є «органічною» для них діяльністю, в якій вони достатньо успішно проявляють себе та знаходять сенс життя. Було зроблено висновок про те, що сприяння розвитку мотиваційної сфери, характерної для групи «Істинних підприємців», має складати одне із завдань розвитку мотиваційної сфери підприємців.

Четвертий етап емпіричного дослідження був спрямований на дослідження особливостей зв'язку мотиваційної сфери підприємницької діяльності із організаційними та соціально-демографічними чинниками.

В ході аналізу було встановлено зв'язок між мотивацією підприємницької діяльності та *сферою підприємницької діяльності* ($p < 0,05$). Так, для підприємців, діяльність яких спрямована на продаж товарів, більшу силу мають мотиви комерційного успіху. Підприємці зі сфери надання послуг сильніше за інших мотивовані прагненням свободи і незалежності та мотивами поваги і самоповаги. Водночас всі вищезазначені мотиви для підприємців зі сфери виробництва мають найменшу силу.

Також було виявлено зв'язок між мотивацією підприємницької діяльності та *статтю* підприємця ($p < 0,05$). Так, для чоловіків більшу силу мають мотиви поваги і визнання, для жінок – бажання мати цікаву роботу, пов'язану із спілкуванням.

Окрім того, існує зв'язок мотиваційної сфери підприємницької діяльності із *віком* підприємця ($p < 0,01$). Виявлено, що із зростанням віку підприємця спостерігається тенденція до зниження сили мотивів, зокрема, знижується сила мотивів комерційного успіху, ініціативи і активності, поваги і самоповаги.

На останньому етапі дослідження на основі даних, отриманих на попередніх етапах, було розкрито *основні психологічні умови розвитку мотиваційної сфери підприємницької діяльності*. Ці умови можна віднести до двох груп: 1) *змістовно-сміслові* (наявність у підприємців чіткого образу підприємницької діяльності; усвідомлення підприємцями мотивів своєї діяльності; розуміння підприємцями зв'язку мотиваційної сфери із успішністю діяльності; ідентифікація підприємців з певним типом за мотивацією підприємницької діяльності; з'ясування особливостей мотиваційної сфери підприємницької діяльності підприємців із різних сфер підприємницької діяльності; з'ясування статевих та вікових особливостей мотиваційної сфери підприємницької діяльності); 2) *організуючі* (організація інформаційного забезпечення підприємців щодо сутності та особливостей мотиваційної сфери підприємницької діяльності; створення умов для обміну досвідом підприємців; організація активної взаємодії підприємців).

Структура мотиваційної сфери підприємницької діяльності в процесі розвитку діяльності переважно змінюється в бік більшої специфікації і конкретизації. Більш вузько спрямованими стають фактори мотивів: «Прагнення комерційного успіху», «Прагнення поваги», «Вимушеність». Залишається вузько спрямованим фактор «Прагнення свободи і

незалежності». Водночас розширюється за своїм кількісним і смисловим навантаженням фактор «Прагнення інновацій і самореалізації».

Виявлено чотири основних типи підприємців за мотивацією підприємницької діяльності на етапі стабілізації діяльності: «Істинні підприємці» (46,0% опитаних), «Пасивні підприємці» (28,2% опитаних), «Підприємці, орієнтовані на прибуток» (12,9% опитаних), «Вимушені підприємці» (12,9% опитаних). Найбільш сприятливою є мотивація «Істинних підприємців», мотивація інших підприємців потребує розвитку.

У підприємців переважає середній та високий рівень успішності. Високий рівень оцінки успішності діяльності наявний у 33,3% підприємців, середній у 45,8% і низький у 20,9% підприємців. Підприємці в цілому виявляють високий рівень осмисленості життя і покладають на себе відповідальність за події в своєму житті. Найбільшою мірою смисл життя підприємцями вбачається у майбутньому. Діяльність для підприємця високою мірою виступає як можливість реалізації смислу життя.

Мотиваційна сфера підприємницької діяльності пов'язана із успішністю підприємців (успішністю власне підприємницької діяльності та особистісним успіхом підприємців). Високий рівень успішності виявляється в групах «Істинних підприємців» та «Підприємців, орієнтованих на прибуток». «Пасивні» і «Вимушені» підприємці виявляють низький та середній рівень успішності.

Мотиваційна сфера підприємницької діяльності пов'язана з організаційними (сфера підприємницької діяльності) та соціально-демографічними (стать підприємця, вік підприємця) чинниками.

Основними умовами розвитку мотиваційної сфери підприємницької діяльності є дві групи умов: 1) змістовно-смислові (наявність у підприємців чіткого образу підприємницької діяльності; усвідомлення підприємцями мотивів своєї діяльності; розуміння підприємцями зв'язку мотиваційної сфери із успішністю діяльності; ідентифікація підприємців із певним типом за мотивацією підприємницької діяльності; з'ясування статевих та вікових особливостей мотиваційної сфери підприємницької діяльності); 2) організуючі (організація інформаційного забезпечення підприємців щодо мотиваційної сфери підприємницької діяльності; створення умов для обміну досвідом підприємців; організація активної взаємодії підприємців). Розвитку мотиваційної сфери підприємницької діяльності сприяє проведення спеціально побудованого «Тренінгу розвитку мотиваційної сфери підприємницької діяльності».

Отже результати дослідження показали, що підприємці, помірно сильно орієнтовані на успіх, віддають перевагу середній рівень ризику. Ті ж, хто боїться невдач, віддають перевагу малому або, навпаки, занадто великий рівень ризику. Чим вище мотивація підприємця до успіху - досягненню мети, тим нижче готовність до ризику. В цілому, дослідження показало, що мотивація підприємців до досягнення успіху переважає над мотивацією до уникнення невдач, хоча і не значно.

До особливостей мотиваційної сфери сучасного підприємця можна віднести наступні складові: по-перше, готовність до ризику. В ході дослідження було виявлено, що хоча підприємець і воліє ситуації «виклику», він більш схильний до помірному ризику; він швидше зважує ризик і робить дії, щоб його зменшити або контролювати результати; по-друге, свобода вибору і прагнення до незалежності. Свобода вибору передбачає, насамперед, можливість творчо працювати, незважаючи на обставини й об'єктивні причини; по-третє, вольові якості. Серед найважливіших вольових якостей, притаманних сучасним підприємцям, виділимо ініціативність, самостійність, незалежність, рішучість, наполегливість і самоконтроль; по-четверте, наявність підприємницького напруги. Підприємницьке напругу як особистісна риса може зростати або послаблюватися в залежності від очікуваного результату діяльності, і воно є не що інше, як прояв тривожності.

Так, у більшості підприємців зафіксовано домінування мотиву досягнення успіху над мотивом уникнення невдач (внутрішня мотивація): економічна діяльність цих підприємців характеризується інтенсивним прагненням до успішного досягнення мети в процесі розв'язання професійних завдань. А у підприємців з низьким рівнем професійних досягнень у структурі мотивації досягнення мотив уникнення невдач домінує над мотивом досягнення успіху (зовнішня мотивація): їх поведінка у професійній діяльності характеризується пасивністю у ситуаціях досягнення, вони не почуваються здатними впливати на результативність власної професійної діяльності, спрямовані лише на одержання позитивних результатів.

Проведене нами дослідження психологічних особливостей українських підприємців, що працюють в сфері торгівельного бізнесу і вивчено їх потреби в психологічній підтримці. У дослідженні взяли участь майже 44 підприємці. Було використано такі методи, як анкетування та інтерв'ю.

На підставі аналізу відповідей на запитання анкети стосовно ціннісно-мотиваційних аспектів підприємницької діяльності учасниками опитування виділено такі найбільш привабливі сторони своєї діяльності: свобода і незалежність у прийнятті рішень, в поточному та стратегічному плануванні своєї діяльності та робочого часу, відсутність контролю — «сам собі господар» (72,0 % опитаних); прагнення досягнення успіху у своїй власній справі (68,0 %); насичене професійне спілкування, пов'язане з постійним спілкуванням та взаємодією в бізнес-середовищі (52,0 %); можливість отримання вельми високого прибутку (27,0 %). Отримані відповіді свідчать про полімотивованість підприємницької діяльності і ламають існуючі в суспільстві стереотипи стосовно того, що отримання високого прибутку є одним з провідних мотивів підприємницької діяльності: Однак зауважимо той факт, що соціальні мотиви, зокрема «потребу визнання в суспільстві» представлено у незначній кількості опитаних — лише в 18 %.

Аналізуючи особистісні якості, чимало опитаних підприємців зазначили, що їм властиві: відповідальність (84,0 %); комунікабельність (60,5 %); вміння піти на компроміс (63,5 %); вміння самостійно приймати рішення

(57,0 %); незалежність (54,0 %); розвинена інтуїція (53,0 %). Проте значно менше підприємців зазначили наявність у них таких важливих для підприємницької діяльності якостей, як: уміння ризикувати (45,0 %); лідерські якості (30,0 %); здатність до самоорганізації та організації роботи колективу (32,0 %); вміння доводити почату справу до кінця (17,0 %) тощо. Саме ці особистісні якості підприємці хотіли б розвивати та вдосконалювати для підвищення ефективності підприємницької діяльності.

Що стосується безпосередньо здійснення підприємницької діяльності, то переважна більшість підприємців (від 68,0 до 95,0 %) зазначили, що вони тою чи іншою мірою зазнають ускладнень в реалізації функцій планування, організації та здійснення контролю. Позитивно оцінюючи роль конкурентоздатної команди в забезпеченні успішності підприємницької діяльності (82,0 % опитаних), підприємці засвідчили доволі нечіткі уявлення про сутність команди, її структуру, принципи функціонування та механізми формування. Також 91,0 % підприємців вказали на те, що їх діяльність постійно супроводжується стресовими ситуаціями, а 58,0 % заявили, що не вміють успішно долати їх.

Отримані дані, на наш погляд, свідчать про необхідність надання психологічної підтримки підприємцям з боку організаційних психологів. Це підтверджується також результатами опитування підприємців, серед яких 78,0 % заявили, що вони потребують психологічної підтримки. Пріоритетними напрямками психологічної допомоги підприємцями були названі такі: а) психологічна підтримка у розв'язанні професійних завдань (створення іміджу фірми, проведення тренінгу продаж для підготовки персоналу, підготовка до роботи з «важкими» клієнтами тощо) — 76,0 %; б) психологічна підтримка діяльності персоналу (відбір та оцінка діяльності персоналу, формування сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі тощо) — 52,6 %; в) падання індивідуальних психолого-управлінських консультацій для підприємців (визначення стилю вашої підприємницької діяльності, його переваг та обмежень; розробка програми професійного та особистісного вдосконалення; опанування прийомами запобігання та подолання стресу тощо).

З урахуванням наведених психологічних умов нами було розроблено практичні рекомендації щодо формування мотиваційної сфери підприємницької діяльності».

Висновки. За результатами проведеного теоретичного аналізу проблеми і результати експериментального дослідження нами з'ясовано, що мотиваційна сфера підприємницької діяльності є сукупністю мотивів, що спонукають підприємницьку діяльність на певному етапі її здійснення, зокрема, на етапі приходу до підприємництва та на етапі стабілізації діяльності.

Модель мотиваційної сфери підприємницької діяльності включає: 1) безпосередні мотиви (мотиви комерційного успіху; мотиви свободи і незалежності; мотиви ініціативи і активності; мотиви інноваційності і ризику); 2) опосередковані мотиви (мотиви самореалізації; мотиви поваги і

самоповаги; мотиви соціальних контактів і групової належності; мотиви вимушеності).

Перше місце в ієрархії мотивів підприємницької діяльності, як на етапі приходу до підприємництва, так і на етапі стабілізації діяльності, посідають мотиви комерційного успіху. Друге та третє місця в кожній з ієрархій мотивів посідають мотиви свободи і незалежності та мотиви ініціативи і активності. Мотиви самореалізації, інноваційності і ризику та соціальних контактів і групової належності знаходяться на середніх позиціях в ієрархіях мотивів. Останні місця в обох ієрархіях посідають мотиви поваги і самоповаги та мотиви вимушеності.

Структура мотиваційної сфери підприємницької діяльності на етапі приходу до підприємництва складається з факторів: «Прагнення цікавої та інноваційної діяльності»; «Прагнення комерційного успіху»; «Прагнення поваги»; «Прагнення свободи і незалежності»; «Вимушеність». На етапі стабілізації діяльності підприємців структура мотиваційної сфери підприємницької діяльності складається з факторів: «Прагнення інновацій та самореалізації»; «Прагнення комерційного успіху»; «Прагнення поваги»; «Прагнення свободи і незалежності»; «Вимушеність».

Мотиваційна сфера підприємницької діяльності зазнає змін у процесі розвитку діяльності. Підвищується сила мотивів комерційного успіху, мотивів ініціативи і активності, мотивів самореалізації, мотивів соціальних контактів та групової належності. Водночас зменшується сила мотивів свободи і незалежності та мотивів вимушеності.

Проведений нами аналіз теоретичного матеріалу з загальної психологічної проблеми, який розкриває мотиваційну сферу сучасного підприємця, показав, що мотиваційна сфера особистості підприємця відрізняється складністю і багатогранністю.

Таким чином, на основі проведеного дослідження, можна зробити висновок про те, що підприємницькою діяльністю в торгівлі займаються незалежні, самостійні люди, які прагнуть досягти особистісного успіху, реалізувати та ствердити себе. Натомість дослідження показало, що для підвищення ефективності своєї роботи підприємцям необхідно розвивати певні особистісні якості та вдосконалювати багато психологічних складових підприємницької діяльності. А практичні психологи допоможуть сформуванню мотиваційну сферу підприємців.

Список використаної літератури

1. Асеев В.Г. Мотивация поведения и формирование личности. М. : Мысль, 1976. – 157 с.
2. Бусыгин А.В. Предпринимательство: Основной курс: Учебник для вузов по специальностям «Менеджмент» и «Нац. экономика». М. : ИНФРА-М, 1997. – 607 с.
3. Вилюнас В.К. Психологические механизмы мотивации человека. М. : Издво Моск. унта, 1990. – 282 с.
4. Винославська О.В., Карамушка Л.М. Психологічні особливості мотивації управлінської діяльності керівників традиційних і нових типів

навчальних закладів // Актуальні проблеми психології: традиції і сучасність.: Міжнародні Костюківські читання. Київ, 1993. Т. 1. С. 133-141.

5. Ермолаева Е.П. Предпринимательство: самодиагностика и преодоление психологических барьеров. М. : Академія, 1996. 77 с.

6. Завьялова Е.К., Посохова С.Т. Психология предпринимательства : Учеб. пособие. СПб. : Изд-во С.-Петербур. ун-та, 2004. – 296 с.

7. Завьялова Е.К., Посохова С.Т. Психология предпринимательства : Учеб. пособие. СПб. : Изд-во С.-Петербур. ун-та, 2004. – 296 с.

8. Корольчук М.С. Психофизиологические основы нервно-психических расстройств. Материалы научно-практической конференции Ленинградской Военно-Медицинской Академии, 1985. – 16 с.

9. Корольчук М.С., Крайнюк В.М., Косенко А.Ф., Кочергіна Т.І. Психологічне забезпечення психічного і фізичного здоров'я / Навчальний посібник. Загальна редакція Корольчук М.С., 2002 – 256 с.

10. Корольчук М.С., Корольчук В.М., Ржевський Г.М., Миронець С.М., Максименко К.С. / Психологія праці в звичайних та екстремальних умовах // Навчально - методичний посібник Для студ. вищ. Навч. закл. Психологія праці : навч. Посіб / М.С. Корольчук, В.М. Корольчук, Г.М. Ржевський, С.М. Миронець, К.С. Максименко. – К. : КНТЕУ, 2014. – 506 с.

11. Ложкін Г.В., Спасенніков В.В. Економічна психологія: Навч. посіб. 2-ге вид-ня, переробл. і доповн. К. : ВД «Професіонал», 2006. – 400 с.

12. Мазаракі, А.А., Максименко, С.Д., Кулаківська, Л.П., Кулаківський Т.Ю. «Підприємництво : психологічні, організаційні та економічні аспекти» : навч. посіб. / А.А. Мазаракі, С.Д. Максименко, Л.П. Кулаківська., Т.Ю. Кулаківський – К. : Київ. нац. торг. – економ. ун,-т, 2012. – 720 с.

Федорчук Я.А., ФТТП, 4 курс

Науковий керівник:

Ляшенко Т.Г., асистент

Психологічні якості менеджера у професійній діяльності

Дослідженням психології сучасного менеджера займаються багато науковців, але різноманітність питань даної теми не дозволяє ставити крапку на досягнутому. Аналіз світових соціально-економічних процесів підтверджує, що проблеми сучасного управління вже не вирішуються на підставі жорстких дисциплінарних підходів, і старий стиль управління не дає бажаних результатів.

Обдарованість менеджера визначається багатьма психологічними якостями, які є професійно важливими. Професійно важливі якості менеджера розглядаються на трьох рівнях: на рівні завдань діяльності менеджера; на поведінковому рівні; на рівні властивостей особистості.

У наш час вимоги до менеджера кардинально змінилися, на відміну від минулого часу, коли кращими менеджерами вважались люди з

диктаторськими нахилами. Керуючи людьми менеджер повинен бути лідером, щоб вести за собою підлеглих. А для цього необхідно мати авторитет, високий професіоналізм, позитивні емоції. Він повинен бути дипломатом, щоб налагоджувати стосунки, як з партнерами, так й із співробітниками. Менеджер повинен бути вихователем з високими моральними якостями. Він повинен бути новатором, який розуміє роль науково-технічних досягнень. Загалом, сучасний менеджер повинен бути справжньою людиною у вищому розумінні цього слова – володіти знаннями, культурою, мати рішучий характер та професійні здібності.

В результаті проведення дослідження сфери якості менеджера було виділено точку зору підгрупи респондентів по віковим параметрам та параметрам рівня освіти, і дослідила особливості взаємозв'язку. В порівняльному аналізі між старшою та молодшою підгрупами, слід зазначити, що молоді люди більше розуміються на сучасних вимогах сьогодення. Вони є більш активними та рішучими, але їм бракує вдумливості і відповідальності. Категорія респондентів старшого віку значно покладається на класичні вимоги до керівництва: лідерство, відповідальність, потреба в колективі, здібність впливати на людей. В порівняльному аналізі між підгрупами з вищою та середньою освітою різниця полягає в тому, що більш освічені люди ставлять більше вимог до себе, коли уявляють себе в ролі менеджера. Вони прислуховуються до колективу, мають потребу в самоорганізації та відповідальності. Люди з середньою освітою перш за все бажають бути лідерами та впливати на підлеглих, не усвідомлюючи, що це велика відповідальність, при цьому потреба в колективі у них не є великою. Обидві групи не зовсім усвідомлюють важливість емоційної врівноваженості, яка посідає у них останні місця. Але саме ця якість допомагає менеджеру бути дипломатом у стосунках всіх рівнів.

Здійснивши порівняння основних вимог до менеджера в нашій та інших країнах я визначила багато спільного. Всі наші сучасники розуміють, що без знань та взаєморозуміння діяльність менеджера не буде ефективною. В повазі такі сучасні риси як впевненість в собі та комунікабельність. Проте громадяни нашої держави недооцінюють спроможність генерувати ідею, яка веде до розквіту країни, не поважають емоційну врівноваженість, що пов'язано з нестабільним соціально-політичним становищем в Україні. Характерно, що в різних країнах більшість вимог до менеджера відрізняється лише по параметрам менталітету даної нації.

Таким чином, в умовах ринкової економіки менеджер – спеціально підготовлений керівник - професіонал, що забезпечує рішення статутних завдань організації й націлений на множення прибутку.

Менеджери – це люди, зайняті керуванням, які зобов'язані забезпечити ефективно використання й координацію всіх ресурсів організації для досягнення її цілей. Тому їм необхідно:

- знати, як планувати, організувати й управляти організацією й людьми;
- знати й уміти застосовувати технологію управлінських робіт;
- знати особливості тієї організації, у якій вони працюють.

Отже, менеджер – це чи не найважливіша людина в організації чи підприємстві, адже від його рішень залежить весь процес роботи, він визначає основну стратегію і тактику підприємства, тому він повинен володіти всіма якостями керівника перерахованими вище, для того щоб підприємство чи організація працювали ефективно і прибутково.

Список літературних джерел

1. Бачинська Ю.П. Особисті чинники успішної діяльності конкурентоспроможного менеджера/ Ю.П. Бачинська//Вісник КІБІТ. – 2008. - №2 – С. 72-74.
2. Єфімчук Н.І. Культура етикету керівника, наука спілкування/ Н.І. Єфімчук// Вісник. – 2009. С. 59-60.
3. Пузирьова П.В. Базові підходи до формування принципів і методів управління персоналом підприємства/ П.В.Пузирьова//Формування ринкових відносин в Україні. – 2010. - №6. – С. 158-162.
4. Ушенко Н.В. Науково-теоретичні засади якості трудового життя персоналу підприємства/Н.В. Ушенко// Формування ринкових відносин в Україні. – 2011.№4- С. 219-225.

**Берзінь В.І., д-р.мед. наук, проф.
Стельмахівська В.П.**

Здоров'язберігаючі технології в умовах навчально-виховних закладів(досягнення та перспективи)

Виховання людини в дусі відповідального ставлення до власного здоров'я і здоров'я оточуючих як до найвищої індивідуальної та суспільної цінності визначає пріоритетним завданням Національна доктрина розвитку освіти.На вирішення цього завдання спрямована програма моніторингу фізичного розвитку та стану здоров'я дітей та підлітків.Одним із сучасних напрямків удосконалення занять є диференціація форм, засобів та методів фізичного виховання(В.І.Берзінь, І.В.Сергета,А.Б.Пластунов).Реалізація даного напрямку потребує розробки нових інноваційних здоров'язбережувальних технологій управління фізичним здоров'я учнів.Останні передбачають врахування не тільки статевовікових закономірностей розвитку організму, а й індивідуальних можливостей.Насамперед це стосується диференціації засобів і методів фізичного виховання, а також розробки відповідних здоров'язбережувальних технологій.Це пов'язано зі зміцненням фізичного здоров'я дітей та підлітків(А.Г.Платонова,С.В.Гозак).

Аналіз наукової літератури за останні 10-15 років засвідчує,що одним із сучасних напрямків удосконалення здоров'язбережувальних технологій є диференціація їх форм, засобів і методів.Диференціація базується на знаннях індивідуальних можливостей в однорідних за морфофункціональним станом підгрупах дітей та підлітків.Програмування розвитку рухових здібностей учнів 1-4 класів суттєво поліпшують організацію їх фізичної підготовки, рівень фізичного здоров'я та мотивацію до занять фізичними

вправами. Аналіз соматичного стану учнів 7-10 класів свідчить, що найбільш показовим є м'язовий (41%-54%) і торакальний (28%-45%) соматотипи. 7%-12% учнів у всіх вікових групах мають мішаний соматотип. Присутність дегестивного типу тільки в 10 років (8%) стає статистично вагомою ($p < 0,05$), а питома вага учнів астеноїдного типу тілобудови складає лише 23% ($p > 0,05$). З 7 до 10 років відмічено поступове зменшення кількості учнів торакального соматотипу (з 45% у 7 років до 28 в 10 років) і одночасне збільшення кількості школярів м'язового типу (з 41% до 54%). Порівняння результатів прояву рухових здібностей у школярів одного віку, але різного соматотипу, свідчить, що з віком кількість суттєвих розбіжностей поступово збільшується: у 7-річних учнів значущих ($p < 0,05$) різниць було 39%, у 8-річних – 42%, у 9-річних – 48,5%, у 10-річних – 56% співставлень. Найкращі результати ($p < 0,05-0,01$) у більшості рухових тестів у 7 років показують учні м'язового соматотипу, у 8 років учні м'язового і торакального соматотипів, у 9 та 10 років – мішаного соматотипу.

Дослідженням встановлено, що структура рухових здібностей учнів 7-10 років також має соматотипологічно обумовлені розбіжності. При цьому однозначних факторів зафіксовано два: «швидкісна витривалість» і «вибухова сила м'язів рук і тулуба». Решта факторів суто характерна, тобто їх спрямованість тісно пов'язана з відповідним соматотипом. Діапазон пульсового режиму під час навантажень на уроках фізичної культури, який обумовлює оздоровчий вплив, на організм учнів становить 130-150 уд./хв. Результати проведених досліджень свідчать про ефективність планування та оцінювання розвитку рухових здібностей школярів з урахуванням їх соматотипу. Диференційований підхід суттєво підвищує: а) рівень фізичного здоров'я – так у контрольній групі це підвищення зафіксовано у 10% учнів, а в експериментальній – у 40% учнів; б) інтерес і мотивацію до занять фізичними вправами; в) результативність і навчальні досягнення на уроках.

**Берзінь В.І., д-р. мед. наук, проф.
Стельмахівська В.П.**

Психо-гігієнічні та медико-соціальні фактори ризику формування стану здоров'я дитячого населення в умовах промислового регіону

Як відомо найменшу очікувану тривалість життя при народженні, яка є інтегральним індикатором здоров'я, мають мешканці міст з розвинутою промисловістю, тому нині надзвичайно актуальною є необхідність удосконалення критеріїв і методів оцінки здоров'я, яке до сьогодні, в основному, оцінюють за опосередкованими показниками захворюваності, інвалідності та смертності (Н.С. Полька, М.Г. Даніленко, О.В. Берднік). Особливої актуальності набуває необхідність вдосконалення критеріїв та методів оцінки ранніх проявів пошкодження здоров'я – донозоологічних змін (В.Р. Кучма, В.І. Берзінь, Л.В. Подрігало).

Вирішення цих питань є важливим і необхідним для виконання головного завдання профілактичної медицини, яким є первинна профілактика, адже виявлення ранніх несприятливих змін в стані здоров'я дітей дозволить створити ефективну систему охорони здоров'я підростаючого покоління в умовах дії атмосферних забруднень, рекомендувати цілеспрямовані профілактичні і оздоровчі заходи (М.М. Коренєв, В.О. Коробчанський, С.В. Вітріщак).

Високий рівень концентрації промислових підприємств різних галузей промисловості при недостатній ефективності повітря охоронних заходів обумовлює надходження в атмосферне повітря значних викидів, із яких пріоритетними, з точки зору переважання у структурі викидів, є такі шкідливі домішки як: оксид вуглецю, пил, діоксин сірки, оксиди азоту.

Найвища кратність перевищення середньодобових ГДК за багаторічними усередненими даними спостерігається по формальдегіду (3,5), діоксину азоту (3,0), пилу та фенолу (2,3). За кратністю перевищення рівень забруднення атмосферного повітря в усіх 3-ох районах спостереження є недопустимим, а ступінь небезпечності забруднення у I та II дослідних районах визначається відповідно як помірно небезпечний та небезпечний, а умовно контрольному районі як слабо небезпечний.

У молодших школярів що мешкають у I та II дослідних районах, виявлено активацію ростових процесів, вірогідне збільшення показників маси тіла, зниження екскурсії грудної клітки, у дітей II дослідного району виявлено збільшення показників ОГК. При чому указані відмінності спостерігались як у хлопчиків так і у дівчаток усіх вікових періодів.

Виявлено у дітей, мешканців дослідних районів, наявність зрушень ФСО, які характеризуються порушенням вегетативного гомеостазу та стану регуляторних механізмів організму у вигляді порушення вегетативної рівноваги з підвищенням активності симпатичного відділу вегетативної нервової системи та вираженого дисрегуляторного синдрому.

У більшості дітей (80,17%) дослідних районів виявлено порушення адаптаційних можливостей організму.

Доведено наявність та вірогідність зв'язку між районами мешкання з різним рівнем атмосферного забруднення та наступними параметрами здоров'я майже у всіх віково-статевих групах обстежених дітей у віці 7-10 років: довжиною тіла, масою тіла, екскурсією грудної клітки, ДАТ до фізичного навантаження, САТ після фізичного навантаження.

Виявлено, що найбільш значну роль за кількісним внеском відіграють чинники, які характеризують стан здоров'я батьків та медико-біологічний фон розвитку дитини. Із чинників цієї групи найбільшу роль відіграє наявність хронічних захворювань у матері та батька дитини, наявність професійних шкідливостей у матері до народження дитини, паління батьком дитини, паління матір'ю під час вагітності, відсутність або недостатня тривалість природного вигодовування, патологія вагітності. Чільне місце і низка показників, що характеризують спосіб життя, соціальну активність дітей, зокрема фізична активність, ранній початок відвідування дошкільних

закладів, недостатня тривалість перебування на відкритому повітрі та ін. З чинників що характеризують умови життя дітей, значущим є район мешкання, величина середньомісячного прибутку на 1 члена сім'ї, освіта матері на час народження дитини, неповна сім'я, тривалість мешкання дитини в даному районі.

У зв'язку зі значним ризиком розвитку патології у дітей з донозоологічним відхиленням в стані здоров'я було розроблено рекомендації щодо збереження та покращення здоров'я великого промислового міста у сучасних умовах, які включають заходи щодо охорони повітряного середовища, диференційованого підходу до диспансерного спостереження за дітьми 1-ї та 2-ї груп здоров'я, корекції виявлених ранніх порушень здоров'я за допомогою не медикаментозних засобів з урахуванням рівня адаптаційних можливостей організму дітей.

**Берзінь В.І., д-р.мед. наук, проф.
Стельмахівська В.П.**

Психофізіологічні засади формування моніторингу соматичного здоров'я та функціонального стану дітей молодшого шкільного віку

Комплексне дослідження умов, режиму дня, організації виховання та навчання, стану здоров'я, фізичного розвитку та функціонального стану серцево-судинної системи показало, що оптимізація навчального та фізичного навантаження у дітей 4-8 років є ефективним засобом для укріплення стану здоров'я та фізичного розвитку, адаптації серцево-судинної системи дітей до навчального навантаження (А.Б. Пластунов, В.І. Берзінь, О.М. Калініченко).

Функціональний стан серцево-судинної системи, рівень фізичного розвитку та стану здоров'я дітей, які виховуються у дитячих дошкільних установах та займаються за стандартними програмами характеризуються зниженням адаптації серцево-судинної системи до фізичного навантаження, зменшенням комплексних компенсаторних можливостей її і значною кількістю дітей з дисгармонічним фізичним розвитком (62.2%), високим рівнем загальної захворюваності (77.8%).

В результаті розробки та впровадження експериментальних програм виховання встановлено, що програма, направлена на розвиток витривалості була найбільш ефективною. Вона зумовлює менше зрушення фаз та підфаз серцевого циклу на фізичне навантаження, більше виражену брадикардію, менше зрушення систолічного показника, менші зміни тривалості та амплітуди основних тонів серця. Спостерігається краще протікання відновних процесів, що свідчить про кращу адаптацію серцево-судинної системи до фізичних навантажень. В обстежених, що займалися за цією програмою, спостерігалось зниження відсотку хвороб органів дихання (36.6%), значне підвищення індексу здоров'я (47.2%) та зростання кількості дітей з гармонічним фізичним розвитком (72.4%).

Порівняльна оцінка функціонального стану серцево-судинної системи, фізичного розвитку та стану здоров'я дозволила встановити, що програма на розвиток витривалості є оптимальною, забезпечує біологічну потребу дітей дошкільного та молодшого шкільного віку в руховій активності.

За результатами досліджень науково обґрунтовано та апробовано рекомендації щодо системи оздоровлення дітей дошкільного та молодшого шкільного віку.

Берзінь В.І., д-р.мед. наук, проф.

Стельмахівська В.П.

Процик Л.С.,

Аспірант кафедри психології і педагогіки
НПУ ім. М.П. Драгоманова

Методологічні основи психологічного супроводу здоров'язбережувальних технологій навчально-виховного процесу в загальноосвітніх закладах

Протягом останніх років захворюваність дітей та підлітків, учнівської та робочої молоді постійно зростає (М.Г. Даніленко, А.Б. Пластунов). На жаль, ця тенденція зумовлена не тільки особливостями соціально-економічних умов, а й специфічними чинниками навчально-виховного середовища в сучасних закладах загальної та професійної освіти різного рівня (Н.С. Полька, С.В. Гозак). В значній мірі це відноситься й до організації охорони здоров'я дітей молодшого та старшого шкільного віку (В.П. Неділько, В.І. Берзінь). Окрім того, на формування стану здоров'я дітей та підлітків суттєвий вплив відбувається в зв'язку з фактично неконтрольованою рекламою тютюнових виробів та алкогольних напоїв. Значну поширеність серед учнівської молоді набуло також вживання різноманітних наркотичних речовин (І.В. Сергета, В.І. Федоренко, В.О. Коробчанський, С.В. Вітрищак).

Як свідчать результати досліджень значна частина учнівської молоді вживає алкоголь (біля 81%), має порушення в режимі харчування (біля 74%), не займаються спортом (біля 68%). Розповсюдженість тютюнопаління спостерігається у майже 67% юнаків і у 37% дівчат. В структурі захворюваності учнівської молоді переважають хвороби органів дихання, серцево-судинної системи, міопія та патологія органів травлення. Всі ці чинники впливають також й на психофізіологічний та фізичний розвиток і успішність навчання дітей та підлітків.

З метою підвищення ефективності оздоровчих і профілактичних заходів серед учнівської молоді необхідно дотримуватися диференційованого підходу з урахуванням статевих-вікових особливостей організму школярів, специфіки навчально-виховного процесу в закладах освіти різного профілю, принципів організації відповідного харчування, занять спортом та фізичною культурою, впровадження заходів загартування та елементів здорового способу життя, раціонального режиму навчання, сну, відпочинку, оздоровчих процедур, дотримання обов'язкових термінів медичного обстеження та виконання необхідних оздоровчих процедур і рекомендацій щодо організації профілактичної та медичної допомоги впродовж всього терміну навчання.

**Берзін В.І., д-р.мед. наук, проф.
Стельмахівська В.П.**

Еколого-психологічні аспекти формування здоров'я дитячого населення шкільного віку

При тривалій дії несприятливих екологічних факторів ризику підвищується рівень захворюваності дитячого населення на алергічні, аутоімунні, запальні захворювання. Це стосується також запальних захворювань внутрішніх органів, коли на фоні техногенного імунодефіциту виникає тенденція до хронізації, зменшується ефективність лікування та погіршується перебіг усіх захворювань, що досліджено на прикладі дітей-мешканців великого промислового міста. Значність захворювань обумовлена тим, що ці хвороби стосуються органів та тканин, які відносяться до репродуктивної сфери, тобто мають безпосередній вплив на відтворення та продовження роду.

Групи досліджуваних осіб включали 162 хворих дітей на хронічні неспецифічні запальні захворювання органів, які були розподілені за статтю, з них 74 - чоловічої статі та 88-жіночої. У дітей, що досліджені, тривалість запальних захворювань органів складала 2 - 13 років і зіставлялась з віком. Так, у хворих 1-ї групи середня тривалість хвороби складала 2,0 роки, у дітей 2-ї групи – 5,5, а 3-ї групи – 13 років. Усі хворі скаржились на неефективність попереднього або системного протимікробного лікування, короткочасні ремісії. При мікроскопічному дослідженні мазків-зіскрібків зі слизової оболонки у хворих було виявлено, що етіологічним чинником у 23 % випадків була мікст-інфекція, в той час, як моноінфекція спостерігалась у 77 % випадків. Усім обстеженим робили загальний аналіз крові, бактеріоскопічні та цитологічні дослідження проводили у препаратах зіскрібків зі слизової оболонки, пофарбованих за методом Романовського-Гімза.

Висновки: У дітей-мешканців великого промислового міста запальні захворювання внутрішніх органів мають хронічний перебіг (обстежені нами діти хворіють на протязі 2-13 років). Спостерігається тенденція до саме тих запальних захворювань, які перебігають на фоні зниженої неспецифічної реактивності організму.